UNIVERSITY OF INTERNAL AFFAIRS
STUDYING AND RESEARCH UNIT № 403
SCHOOL FOR COURT DECISION EXECTION SERVICE

COURT DECISION EXECUTION STUDY

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL QUARTERLY JOURNAL

2025 № 03

Ulaanbaatar

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль

Эх бэлтгэсэн: А.Даваабаяр
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
лаборант, дэд ахлагч

Хэвлэлийн хуудас: 17.25
Хэвлэлийн тоо: 5

ISBN: 978-99978-770-2-4
ISSN-L: 3079-3378

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ” сэтгүүл

Хаяг: Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг,
Цагдаагийн академийн өргөн чөлөө,
Хилчний гудамж,
Дотоод хэргийн их сургууль
И-мэйл: setguul.cd@gmail.com
Веб: uia.gov.mn

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ	JOURNAL EDITOR BOARD
Сэтгүүлийн эрхлэгч **Чинзориг Д.** Сургалт, судалгааны 403 дугаар ангийн дарга бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, доктор, хурандаа	**Editor of the journal** **Chinzorig D.** Ph.D, Colonel, Director, Studying and Research Unit №403-School For Court Decision Execution Service.
Ерөнхий редактор **Галбадрах Б.** Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор, дэд профессор, дэд хурандаа	**Editor of the journal** **Galbadrakh B.** Ph.D, Associated Professor, Lieutienant Colonel, Professor, Social Work and Psychology Department.
Нарийн бичгийн дарга **Баярбаатар П.** Ял эдлүүлэх тэнхимийн ахлах багш, доктор, дэд хурандаа	**Secretaty of the journal** **Bayarbaatar P.** Ph.D, Lieutienant Colonel, Senior Lecturer, Penal Law Department.
Гишүүд **Алтангэрэл Б.** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессор, доктор, профессор	**Members** **Altangerel B.** Ph.D, Professor, Leading Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Алтан-Очир М. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын хүрээлэнгийн эрхлэгч, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Altan-Ochir M.** Ph.D, Associated Professor, Colonel, Head, of Court Decision Execution Study Center.
Очгэрэл Ц. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессорын орлогч, доктор, дэд профессор	**Ochgerel Ts.** Ph.D, Associated Professor, Professor, Professor Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Батбаяр Э. Ял эдлүүлэх тэнхимийн профессор, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Batbayar E.** Ph.D, Associated Professor, Colonel, Professor, Penal Law Department.

Батгэрэл Я. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн профессор, доктор, хурандаа	**Batgerel Ya.** Ph.D, Colonel, Professor, Civil Court Decision Execution Department.
Галсанжамц Г. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор.	**Galsanjamts G.** Ph.D, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Мөнхбат Ц. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, профессор.	**Munkhbat Ts.** Ph.D, Professor, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Нямдорж Н. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор	**Nyamdorj N.** Ph.D, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Нямгомбо Б. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Nyamgombo B.** Ph.D, Associate Professor, Colonel, Professor of Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Батболд Б. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, хурандаа	**Batbold B.** Ph.D, Colonel, Professor of Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ

Онол-арга зүйн сэтгүүл

ДУГААРЫН ТОВЧООН

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ӨГҮҮЛЭЛ

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа

Б.Галбадрах, Б.Лхагвасүрэн 8
Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийг бий болгох нь

С.Цэрэндолгор 14
Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид ял эдэлж байгаа хоригдлыг хоёроор нь хоёроор нь хорьж болох нөхцөл боломж

С.Уганбаатар 22
Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтад тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам

А.Анхжаргал 33
Хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад дэвшилтэт технологи ашиглах нь

Б.Базарсад, З.Юнрэн 43
Хоригдлыг сахилгын хорих байранд хорих эрх зүйн зохицуулалт

Ц.Цэндсүрэн 52
Эмэгтэй хоригдлын ял эдлэх хугацаанд гарсан зөрчил ба сэтгэл зүйн байдал

О.Энхмэнд, А.Даваабаяр 59
Хорих байгууллагын алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа

Ч.Дашням 70
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаан дахь хүний эрхийн зарим асуудал

Б.Золбоо 77
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт шийдвэр гүйцэтгэлийн урамшууллын хэрэгцээ

Б.Намуундарь 85
Үүргийн гүйцэтгэлийн барьцаа хөрөнгөөр хангуулахаар шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагаа, практик тулгарч буй асуудлууд

Э.Бат-Эрдэнэ 93
Гадаад орнуудын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын онцлог

М.Отгонсүрэн 98
Зарим орнуудын банк, банк бус санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны харьцуулсан судлал

Н.Байгалтуяа 111

Иргэний эрх зүйн хариуцлага
Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа
Б.Дэнсмаа 121
Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний үр нөлөө
Нийгмийн ажил, сэтгэл зүй
Д.Энхтайван 134
Бие бүрэлдэхүүний нийгэм сэтгэл зүйн зарим хүчин зүйлсийг удирдлагын шийдвэрт харгалзах нь
Г.Батжаргал 142
“Нийгмийн ажил” хөтөлбөрийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд хийсэн тойм шинжилгээ
Хүний нөөцийн судалгаа
Б.Ариунзаяа 151
Хууль сахиулах байгууллагын шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ
И.Санчиргарав 161
Багшийн хөгжлийн хэрэгцээ, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс
О.Ундармаа 170
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээний арга барил, туршлага
Г.Цэргийнхүү 178
Удирдахуйн ухаан, удирдагчийн ур чадвар
Х.Уянга 187
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийг бэхжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал, эрх зүйн зохицуулалт
ЦАГ ҮЕ, ҮЙЛ ЯВДАЛ
Докторын зэрэг амжилттай хамгааллаа 194
Нийгмийн ажил, Аюулгүй байдал судлал хөтөлбөрүүд магадлан итгэмжлэгдлээ 195
“Шилдэг илтгэл, уран илтгэгч” шалгаруулах тэмцээн зохион байгууллаа 196
Бакалаврын хөтөлбөрийн сонсогчидтой сургалтын гэрээ байгууллаа 198
Их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын дунд "намрын спартакиад" эхэллээ 199
Сургалт, Судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн аварга шалгаруулах 5 төрөлт спортын тэмцээн зохион байгууллаа 200
Дотоод хэргийн их сургуулийн “Эмерит профессор”, Монгол Улсын гавьяат хуульч, хууль зүйн доктор, профессор А.Лхагваа агсны нэрэмжит “Оюуны индэр-2025” эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгуулагдлаа 202
МЭДЭЭЛЭЛ
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал сэтгүүлд нийтлэгдэх эрдэм шинжилгээний өгүүлэлд тавигдах хэлбэрийн шаардлага 205

ЭРХЛЭГЧИЙН ЗУРВАС

Эрхэм хүндэт уншигч таны амар амгаланг эрэн мэндчилье.

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги – Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулиас эрхлэн гаргадаг *“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал”* онол, арга зүйн сэтгүүлийн **2025 оны III улирлын дугаарыг** эрхэм уншигч Та бүхэнд өргөн барьж байгаадаа таатай байна.

Манай сэтгүүл нь 2012 онд анхны дугаараа нийтлэн олон нийтэд хүргэснээс хойш шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын салбар дахь шинжлэх ухааны судалгаа, онол-арга зүйн голлох эх сурвалжийн нэг болон төлөвшиж, тус сургуулийн багш, эрдэмтэн судлаачид төдийгүй салбарын үе үеийн профессорууд, мэргэжлийн ажилтнуудын бүтээл туурвил, судалгааны өгүүлэл, практик туршлагын дүн шинжилгээг тогтмол хүргэсээр ирсэн билээ.

Хорих ял, баривчлах шийтгэл эдлүүлэх ажиллагаа, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд хэрэглэгдэх албадлагын арга хэмжээ, иргэний болон захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүй, зохион байгуулалт, хэрэгжилтийн талаар эрдэм шинжилгээний үндэслэлтэй өгүүллэлүүдийг олон жилийн турш тасралтгүй нийтэлж ирсэн нь манай салбарын онол, практикийн хөгжилд бодит хувь нэмэр оруулж байна.

Сэтгүүл маань 2018 онд олон улсын хэвлэлийн цувралын бүртгэлд **ISBN 978-99978-720-2-4** дугаартай, 2025 онд олон улсын стандартын **ISSN-L 3079-3375** дугаартайгаар бүртгэгдсэн нь түүний үнэлэмж, эрх зүйн баталгааг олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрүүлсэн томоохон алхам болсон юм.

Энэ удаагийн дугаарт: хорих байгууллагын аюулгүй байдал, харуул хамгаалалтын зохион байгуулалт, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зарим асуудлууд, хоригдлыг нийгэмшүүлэх, сэтгэл зүйн үйлчилгээний талаар өгүүллүүдийг багтаасан болно.

Мөн мэдээллийн технологийн дэвшилттэй уялдуулан сэтгүүлийг цахим хэлбэрээр уншигч та бүхэнд хүртээмжтэй, нээлттэй байдлаар түгээх ажлыг эхлүүлэн хэрэгжүүлж байна.

Бид Монгол Улсын болон олон улсын түвшинд өрсөлдөхүйц, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын салбарт үнэтэй хувь нэмэр оруулах сэтгүүлийг цаашид улам төгөлдөржүүлэн хөгжүүлэхийн төлөө Таньтай хамтран ажиллахдаа бэлэн байна.

Эрдэм шинжилгээ, судалгааны үйлс тань өөдрөг байх болтугай.

Хүндэтгэсэн,

ДОКТОР, ХУРАНДАА Д.ЧИНЗОРИГ

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН ИМИЖИЙГ БИЙ БОЛГОХ НЬ

CREATING THE APPEARANCE OF A PRISON OFFICER

Б.Галбадрах
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, дэд хурандаа
Б.Лхагвасүрэн
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, ахлах дэслэгч

Товч утга: Өгүүлэлд имижийг ойлгох, хөгжүүлэх онолын хандлагад дүн шинжилгээ хийсэн. Хорих байгууллагын алба хаагчийн эерэг имижийг бүрдүүлэхэд учирч байгаа бэрхшээлийн талаар дурдсан. Мөн ял эдлүүлэх байгууллагын алба хаагчийн эерэг имижийг бүрдүүлэх, бэхжүүлэхэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн гүйцэтгэх үүргийн талаар судалсан.

Түлхүүр үгс: эерэг имиж, ял эдлүүлэх байгууллага, хувь хүний шинж чанар.

Abstract: The paper analyzes theoretical approaches to image understanding and development. It was mentioned about the difficulties in forming a positive image of an employee of a penal institution. Also, the role of the School of the Court's Decision Execution Service in forming and strengthening the positive image of the employee of the penal institution was studied.

Keywords: positive image, penitentiary institution, personality traits.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын тогтолцоонд өөрийн байр суурийг эзэлдэг бөгөөд тус байгууллагын алба хаагчийн эерэг имижийг бүрдүүлэх нь чухал юм. Төрийн байгууллагын тогтолцооны хувьд имиж нь үйл ажиллагаа, статус зэрэгт чухал ач холбогдолтой бөгөөд иргэдийн тухайн байгууллагад итгэх, үйл ажиллагаа, хийгдэж байгаа шинэчлэл зэргийг үнэлэх гол хүчин зүйл болдог. Имиж нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг нийгмийн тодорхой бүлэг, нийгмээс бүхэлд нь тавьж буй шаардлага, хүлээлтэд хүрч буй эсэхийг тогтоодог.

Өнөөдрийн байдлаар бий болсон имиж нь ял эдлүүлэх байгууллагын дүр төрхийг бүрэн илэрхийлж чадахгүй байгаа юм. Уирч нь хорих байгууллагын алба хаагчийн хувийн шинж чанар, нийгмээс түүнд тавих шаардлага, жинхэнэ имиж, дүр төрх, нийгэмд бий болсон үзэл санааны хооронд сөргөлдөөн үүсээд байгаа юм. Эерэг имижийг бүрдүүлэх үйл явцыг системтэйгээр судалж, зохион байгуулах учиртай бөгөөд хорих байгууллагын алба хаагчийн ажлын үзүүлэлт, цаашлаад хорих байгууллагыг хөгжүүлэхэд ахиц дэвшил гаргах боломжтой.

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын эерэг имижийг бүрдүүлэх нь тухайн тогтолцоо бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагааг үр дүнтэй, үр нөлөөтэй болгох, хөгжүүлэх гол хүчин зүйл болдог. Ерөнхийдөө шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын имижийг байгууллагын алба хаагч тус бүрийн имижээр төсөөлөгдөх юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид нийгэмд хөндлөнгөөс хэрхэн харагдаж байгаад хайхрамжгүй хандаж болохгүй бөгөөд иргэдэд төрүүлж буй сэтгэгдэл нь байгууллагын статус, гүйцэтгэж буй чиг үүргийг тодорхойлох зам болдог учиртай.

“Имиж” гэх нэр томъёо нь нийгмийн тусгайлсан объектыг харах өнцөг, объектын схемчилсэн дүр төрх дээр үндэслэн бүтээсэн түүний хэвшмэл ойлголт юм (Комлев, Н.Г.). Зарим онолын судлаачид имижийг “сэтгэгдлээр удирдах урлаг” гэж тодорхойлдог байна (Почепцов, 2000).

Имиж нь орчин үеийн ойлголтоор XX зууны гурав дахь хагаст публик рилейшнз гэх онолын хүрээнд бий болсон гэж үздэг байна (Блэк, 1998). XX зуунаас эхэн үеэс имижийг бүрдүүлэх талаар шинжлэх ухааны төсөөлөл нь сэтгэц судлал, социологийн шинжлэх ухаантай шууд холбоотой. Тухайн шинжлэх ухааны гол төлөөлөгчид нь маш олон суурь онолуудыг бий болгосон бөгөөд эдгээр нь имижийн орчин үеийн онолыг бүрдүүлэхэд томоохон нөлөө үзүүлсэн байдаг.

З.Фрейдын “ухамсаргүй”, “нийтийн ухамсаргүй”, К.Юнгийн “архетип”, Г.Лебоны нийгмийн амьдрал дахь нийгэм соёлын үзэгдлийг ойлгох онолын нээлтүүд нь хувь хүний, нийтийн бодол санаанд бий болж буй дүр төрхийн бүрдлийг тодорхойлоход чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байдаг.

Нийгмийн үүргийн онол (Д.Г. Мид, Т.Парсонс, Э.Фромм), нийгмийн давхраажилтын онол (М.Вебер, П.Сорокин) нь нийгмийн статус, амьдралын хэв шинж, нэр төр, давуу байдал зэргийг нийгмийн гүн ухааны судлагдахуй болгосон байна. Энэ нь имижийн үүслийн талаар ойлголтын шинэ цах хүрээг нээхэд дэм болсон байна.

“Чухал байдал”-ын тухай (В.Парето), хүний хэрэгцээний асуудлын тухай (А.Маслоу) ойлголтын үнлэслэл нь имижийг бий болгох үзэгдэлийг судалсан байдаг. Үүнд өөрийгөө илэрхийлэх хэрэгцээ, статус, нэр төрийг олж авах байдлыг хамааруулсан байна. Имиж нь улс орны амьдралын түүчээлсэн замд хүн өөрийгөө

сэтгэл зүйн хувьд хамгаалагдсан гэх итгэлтэйгээр хөдөлгөх нэг ёсны түшиг тулгуур юм. Түшиг тулгууруа хаяснаар хүн тулгуургүй, тулгуургүйгээр амьдрах дадал зуршилгүй болдог байна. Гарц нь өөртөө түшиг тулгуурыг олох бөгөөд үүнийг хүсэх хэрэгтэй юм (Федоров, И.А.).

Сэтгэц судлалын хүрээнд хүн хүнийг хүлээн авах асуудлын талаар судалсан байдаг.

Имижийн онолын тухай судалсан хэд хэдэн судлаачдын тэмдэглэж болох бөгөөд тэдний дунд В.М. Шепель, Г.Г. Почепцов, И.А. Федорова нарын бүтээлийг дурдаж болох юм. Гэсэн хэдий ч тэдний дэвшүүлсэн үзэл санааг суурь онол гэж хэлж болохгүй.

Имижийг тодорхойлох хандлагууд нь үүнийг хяналт дор байх төсөөлөл бөгөөд хүмүүс бүтээж, нэг нэгэндээ хандах хандлага гэдэг байна.

Имижийг судлан үзэхэд имижийг тээгч нь өөрийн хүлээн авах байдалд анхаарах хэрэгтэй бөгөөд өөрөөр хэлбэл хорих байгууллагын алба хаагч өөрийгөө хүлээн авах юм. Имижийн хувьд юуны өмнө гадаад харагдах байдлыг бэлдэх нь чухал байдаг. Үгүй бол имиж нь өөрийн хувь шинж чанаргүй баг болж хувирдаг.

Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийн үндэс юунд агуулагддаг вэ? Алба хаагч өөрийгөө хэрхэн төсөөлдөг вэ? Эдгээр асуултуудтай хамт албандаа ажиллах ёс суртахуун, ёс зүйн асуудал хөндөгдөх бөгөөд бидний имижийн суурь ёс суртахууны ухамсар байдаг байна.

Хорих байгуулагын алба хаагч төр, хууль, иргэдэд үйлчилдэг учир өргөсөн тангараг, зарчимд үнэнч, шударга ёсыг сахигч, өөрийн болон иргэдийн үнэт зүйлийг эрхэмлэдэг байна.

Өнөөдөр хорих байгууллагын алба хаагчдын хувь хүний шинж, нийгмээс тавих шаардлага, “төгс имиж”-ийн хооронд зөрчилдөөн бий болоод бий болоод байна.

Төгс байдал гэдэг нь материаллаг ертөнцөд байхгүй учир тэр нь төгс зүйл юм. Гэсэн хэдий ч эдгээр шинж чанар нь төрөл бүрийн хүмүүсд байдаг бөгөөд хорих байгууллагын алба хаагчийн дүр төрх нь хамаг сайн сайхан шинжийг агуулсан байх учиртай. Энэ нь хувь хүн болон нийгмийн ухамсард орошдог бөгөөд бидний үйлдэл харилцааг удирддаг байна. Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийг бүрдүүлэхэд зөвхөн энгийн дүр төрхөөс гадна төгс дүр төрхийг сурталчилан таниулах нь чухал юм.

Францын социологич З.Ж Бодрийяр орчин үеийн нийгэм нь дүр төрхөд үндслэсэн гэж тэмдгэлсэн эдгээр дүр төрх нь бидний амьдралыг дүүрэгсэн байдаг.

Хорих байгууллагын алба хаагчийн имиж нь түүний гадна төрх дотоод байдлаар илэрдэг төрийн алба хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ёс зүйн дүрэм нь байгууллагын алба хаагчийн ёс зүй ,ёс суртахуун , загвар , ерөнхийдөө түүний төгс имижийг бүрдүүлхэд чигэлсэн байдаг .

Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийн талаар судлахад зарим асуудлууд байдаг бөгөөд тэдгээрийг шийдвэрлэх хэрэгтэй гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Асуудлууд нь дараах зүйл агуулагддаг байна.Үүнд:

1. Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийг бүрдүүлэх ажил нь бизнес, улс төр эсхүл соёл урлагийн салбарт явагддаг шиг өргөн хүрээнд явагддаггүй. Үйл ажиллагааны хувьд тухайн байгууллагын тогтолцоо нь олон нийтэд хаалттай байдагтай ч холбоотой бж болох юм. Учир нь хорих байгууллагын үйл ажиллагаа нь нийгмийг гэмт хэрэгтнүүдээс хамгаалах чиг үүрэгтэй байдаг.

2. Нийгмийн үзэл санаа ухамсарт хорих ангийн сөрөг дүр төрх бүрдсэн байдаг. Энэ нь олон нийтийн сүлжээгээр тарсан мэдээлэл, уран сайхны хэтрүүлэгтэй кино, подкаст зэрэгтэй ч холбоотой байдаг. Үүнээс гадна хандалт авах зорилгоор хуурамч мэдээлэл тараагдаж алба хаагчдыг нийгмийн зүгээс сөргөөр харахад хүргэдэг байна. Энэ асуудал нь олон улсад ч тулгамдаж байгаа бөгөөд сургаар мэдээлэл тавигддаг бөгөөд олон эх сурвалжаас мэдээллийг нягтлах, иргэд ч мэдээллийг эрэгээр хүлээн авах ч тулгамдаад байгаа юм.

3. Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийг бүрдүүлэгч, бүтээгч нь хэн байдаг вэ? Мэдээллийн ямар эх сурвалжаас хорих байгууллагын талаарх төсөөлөл бүрддэг вэ? Өнөөдрийн байдлаар эх сурвалж нь уран сайхны кино л болоод байгаа юм. Жишээ нь ... кинонд хорих байгууллагын алба хаагчийг байнгын хүч хэрэглэдэг, хяналт сул байдлаар харуулдаг. Харин ... кинонд хорих байгууллагын алба хаагч томилгооноос хамаарч олон газар ажиллаж, амьдрал нь доод түвшинд байгааг харуулсан байдаг. Харин хошин урлагийн бүтээлүүдэд хорих байгууллага нь төдийлөн сайн байдлаар харагдаггүй.

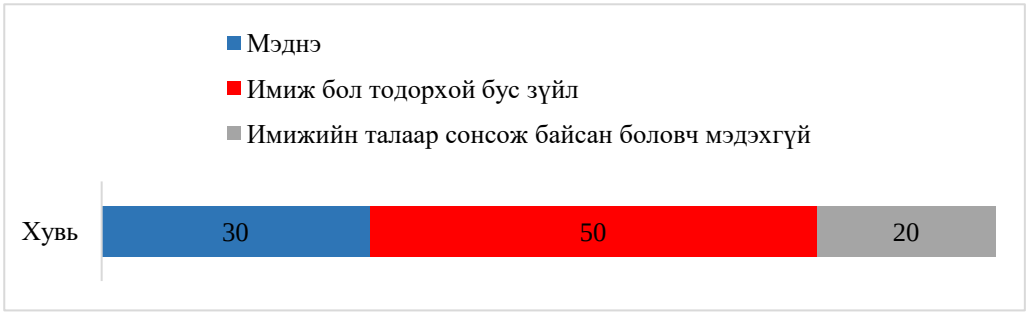
Ийм учраас хорих байгууллагын алба хаагч өнөөгийн нөхцөл ямар чухал чиг үүргийг гүйцэтгэдэг, гэмт хэрэгтэнтэй хэрхэн ажиллаж амьдралын зөв замд хөтөлдөг талаар харуулсан бүтээлүүд чухал байгаа юм.

4.Хорих байгууллагад имиж бүрдүүлэх ажил төдийлөн дэлгэрээгүй.

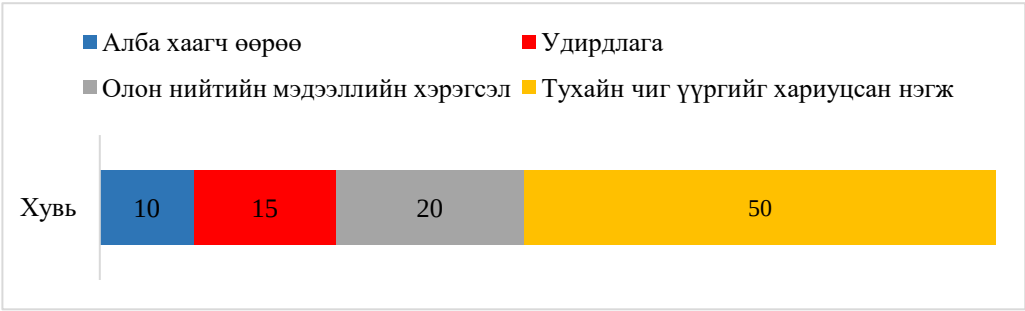
Дүрэмт хувцас хэрэглэдэг алба хаагчдад олон нийтийн зүгээс ихээхэн шаардлагыг тавьдаг. Олон нийтийн ухамсарт байх төсөөллөөс гажуудсан ямар нэгэн үйлдэл, хамт олонтойгоо, хоригдлуудтай хэрцгийгээр харьцах, олон нийтийн газар бүдүүлэг үйлдэл, хэллэг, биеийн хэлэмжийг гаргахад л иргэдийн зүгээс сөрөг бодол төрөхөд хүрдэг байна. Алба хаагчдын гадна төрхийг иргэд өөрсдийн сэтгэл хөдлөлөөр дүгнэдэг бөгөөд энэ нь имижийг бүрдүүлэхэд

нөлөөлдөг. Нийгмийн объектын талаархи мэдээллийн 70% нь түүний гадаад үзэмжийг үнэлэх замаар олж авдаг байна.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 50% нь хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийн талаар төдийлөн ойлголтгүй байсан. Тухайлбал, “Хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийн талаар та юу мэдэх вэ?” гэсэн асуултад 30% нь имижийн талаар мэднэ, 50% нь имиж бол тодорхойгүй зүйл, 20% нь имижийн талаар сонсож байсан боловч чухам юу гэдгийг сайн мэдэхгүй гэж хариулсан. Үүнээс харахад хорих байгууллагын алба хаагчид имижийн талаар тодорхой мэдлэг, мэдээлэлгүй байдаг байна.



Мөн “Хорих байгууллагын алба хаагчийн эерэг имижийг бүрдүүлэх ажлыг хэн зохион байгуулах ёстой вэ?” гэсэн асуултад 10% нь алба хаагч өөрөө, 15% удирдлага, 25% олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, 50% тухайн чиг үүргийг хариуцсан нэгж гэж хариулсан байна. Судалгаанаас харахад эерэг имижийг бүрдүүлэхийг өөртөө бус холбогдох нэгжид даатгасан байдаг байна.



Өнөөдрийн байдлаар хорих байгууллагын алба хаагчийн имижийг бүрдүүлэх, бэхжүүлэх механизмыг бий болгох ажил чухал байгаа бөгөөд алба хаагчийн имиж нь түүний өөрийн хичээл зүтгэлтэй ч холбоотой.

Ийм учраас алба хаагчийн имижийг бүрдүүлэх ажлыг Их сургуульд суралцаж байх хугацаанд эхлүүлэх нь чухал юм. Тухайлбал, ирээдүйн мэргэжлийн ач холбогдол, үнэ цэнийг ойлгуулах, ирээдүйд офицерын бүрэлдэхүүнд ажиллах, ажил албаараа бахархах сэдлийг бий болгох хэрэгтэй.

Үүнээс гадна олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны ач холбогдол, эерэг тал зэргийг харуулж иргэдийн илтгэлийг олж авах нь чухал юм. Үүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд байгууллагын үйл ажиллагааг харуулсан богино хэмжээний контент, уран сайхны кино зэргийг бүтээх боломжтой юм.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Блэк, С. Введение в паблик рилейшн. Ростов н/д. 1998.
2. Боддийяр, Ж. Симмулякры и симуляция. Тула. 2013.
3. Почепцов, Г.Г. Имиджелогия. М., 2000.
4. Шепель, В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям. М., 2002.

---o0o---

ХААЛЛТАЙ ХОРИХ АНГИЙН ТУСГАЙ НЭГЖИД ЯЛ ЭДЭЛЖ БАЙГАА ХОРИГДЛЫГ ХОЁРООР НЬ ХОРЬЖ БОЛОХ НӨХЦӨЛ БОЛОМЖ

POSSIBILITIES AND CONDITIONS FOR HOUSING TWO INMATES TOGETHER IN THE SPECIAL UNIT OF A CLOSED PRISON

С.Цэрэндолгор

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Аюулгүй байдлын тэнхимийн багш,
магистр хошууч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхдээ дууны болон дүрсний бичлэгийг ашиглах эрх зүйн, практик хэрэглээ өргөн тогтсон байдаг. Тэр дундаа хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжийн хоригдлуудын дунд үүссэн зөрчлийн шалтгааныг тоон технологийн телекамерийн бичлэгт хяналтыг хэрэгжүүлэн хорих ангид үйлдэгдэж байгаа гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байна. Цаашид бүх насаар ял шийтгэгдсэн хоригдлуудыг нэг өрөөнд хоёроор нь хорихын тулд хиймэл оюунд суурилсан телекамерийн системийг нэвтрүүлж, хоригдлуудын маргаан, үйлдэгдэж болзошгүй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хэрэгцээ, шаардлага байгааг энэхүү судалгааны үндсэн дээр санал болгох зорилгыг дэвшүүллээ. Энэ хүрээнд хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжийн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд хиймэл оюунд суурилсан технологийг ашигласнаар дохиолол хамгаалал, аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэрэг зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор телекамерийн системийг нэвтрүүлэх, түүнд дүн шинжилгээ хийх талаар санал, зөвлөмж, дүгнэлтийг дэвшүүлсэн

Abstract: In carrying out its daily operations, the Judicial Decision Enforcement Agency has established a wide-ranging legal and practical application of audio and video recordings. In particular, within the special units of closed prisons, digital surveillance camera footage is utilized to monitor and identify the causes of conflicts among inmates. This system also plays a significant role in implementing preventive measures against crimes and violations committed within the facility.

Based on this research, it is proposed that there is a growing need and necessity to employ advanced technologies—specifically, artificial intelligence (AI)-based surveillance cameras—to prevent potential crimes and violations before they occur.

Within this framework, the study provides proposals, recommendations, and conclusions regarding the integration of AI-driven technologies into the security and monitoring operations of special units in closed prisons. These technologies would enable the implementation and analysis of advanced camera systems aimed at enhancing alarm systems, ensuring safety and security, and preventing crimes and violations.

Түлхүүр үг: Алба хаагчийн аюулгүй байдал, хиймэл оюун ухаан, дүрс бичлэг шинжлэх, шинжээч, өгөгдөл, хорих ангийн амьдралын бүс.

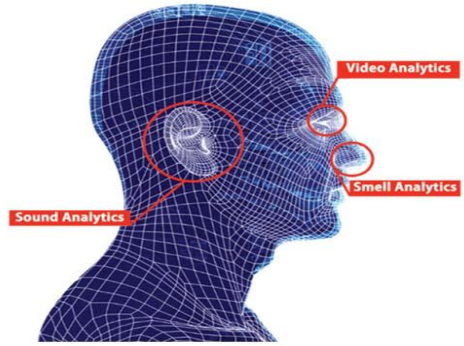
Key words: Officer security, artificial intelligence, video analytics, analytics, data, prison life zone.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Энэхүү судалгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжийн аюулгүй байдлыг хангахад ашиглагдаж буй хяналтын системийн өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох зорилготой.

Хүн төрөлхтний түүхэнд хамгийн анхны механик камерын системийг Оросын физикч Леон Теремин нь Климент Ворошиловын удирдлага доор 1927 оны 6-р сард Москвагийн Кремлийн хашаанд суурилуулсан түүхтэй (https://en.wikipedia.org/wiki/Closed-circuit_television#History). Үүнээс 15 жилийн дараа Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсын Siemens AG компани пуужин хөөргөхийг ажиглах зорилгоор 1942 онд камерын системийг ашиглаж эхэлсэн байдаг. Ийнхүү 1970 он гэхэд аналог камерыг орчны аюулгүй байдал, замын түгжрэл, албан байгууллагуудын хамгаалалт, гаднын халдлага зэргийг хянах зорилгоор ашиглаж эхэлсэн (https://mogulservice.mn/post/) түүхтэй байна.

Ийнхүү цаг хугацааны түүхээр дэлхийн эдийн засгийн хөгжлөөрөө нэлээд дээгүүр бичигддэг Бүгд Найрамдах Хятад ард улс 2019 онд Чинчэн хорих байгууллагыг "ухаалаг хорих" болгох зорилгоор хиймэл оюун ухаанд суурилсан хоригдлын нүүр царай, хөдөлгөөнд шинжилгээ хийн, дүгнэлт гаргадаг хяналтын системийг нэвтрүүлэн, үйл ажиллагаа явуулж байна. Энэхүү технологи нь нэгэн зэрэг 200 хүний царайг ямар ч



алдаагүйгээр хянах боломжтойгоороо онцлог юм. Чинчэн хорих ангид авлигын гэмт хэрэгт холбогдон, ял шийтгүүлсэн хоригдлуудыг хорьдог байна.

Хонконгийн Сай Кунг дахь Пик Ук хорих ангийн мэргэжилтэн “Wildfaces Technology” компанийн хиймэл оюун ухаанаар дүрс бичлэгт шинжилгээ хийдэг системийг давуу тал нь хоригдлын сэжигтэй зан үйл, амиа хорлох болон хүчирхийллийг

илрүүлэх зорилгоор бүтээсэн төдийгүй өдөр шөнийн ямар ч цагт өгөгдлийг оруулсан хоригдлын хуулиар хориглосон үйл хөдлөлийг 1 м/секундийн алдагдалтайгаар хянаж хорих ангийн аюулгүй байдлыг ханган гарч болзошгүй зөрчлийн 100 хувь бууруулсан талаар судалгааг танилцуулсан (https://www.scmp.com/tech/start-ups/article/3021192/hong-kong-start-wildfaces-uses-ai-spot-potential-suicide-attempts).

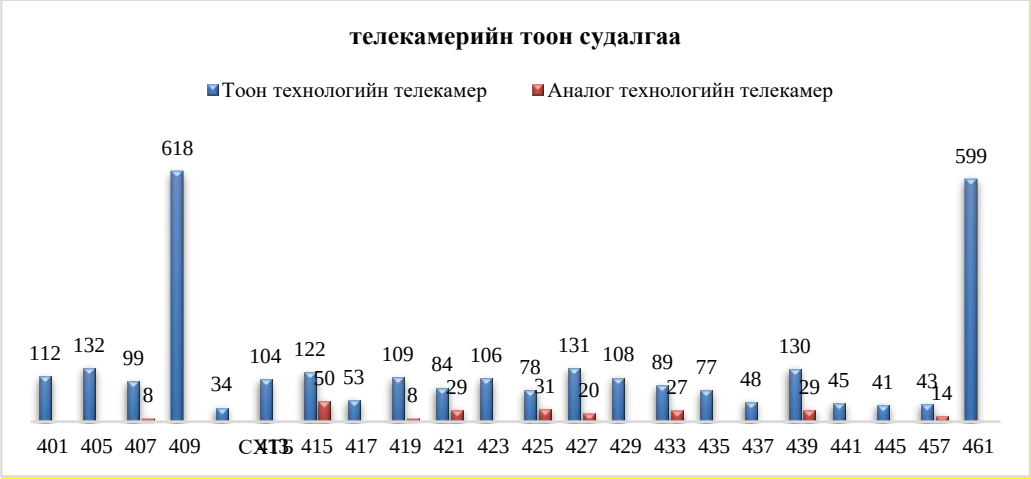
Дэлхийн улс орнууд хиймэл оюун ухаанд суурилсан дүрс бичлэгт дүн шинжилгээ хийдэг ухаалаг технологийг хорих байгууллага тэр дундаа харуул хамгаалалтад 2019 оноос түгээмэл ашиглан, телекамерийн системийн чиг хандлагыг өдөр ирэх тусам өөрчлөн, илүү боловсронгуй болгох ажлын эрчимтэйгээр хөгжүүлсээр ирсэн.

Тухайлбал Бүгд Найрамдах Энэтхэг Улсын DeepSight AILabs (https://deepsightlabs.com/ Энэтхэг) нь шууд бичлэгээс объектуудыг илрүүлэх хиймэл оюун ухаан (AI) болон компьютерын харааны (CV) технологид суурилсан дүрс бичлэгт шинжилгээ хийдэг телекамерийн системийг үйлдвэрлэн Дели (Delhi) хотын хорих байгууллагуудын харуул хамгаалалтад ашиглахаар ажиллаж эхэлсэн нь бусад орнуудаас илүү үсрэнгүй явж байгааг харуулж байна.

Энэхүү технологийн бусад хиймэл оюун ухаанд суурилсан технологиос дэвшилтэд ялгаа нь телекамерт илэрсэн объект, хүн, зэвсэглэсэн этгээд, хар тамхи хэрэглэсэн хоригдол, сэжигтэй үйлдэл гаргаж буй этгээдийн хөдөлгөөнийг маш богино хугацаанд илрүүлэх, тандалт хийх, задлан шинжилгээг нарийвчлан хийж, зөрчлийг илрүүлэн, гэмт явдал гарахаас урьтан шуурхай сэрэмжлүүлэг дохиог хяналтын төвд илгээснээр хорих ангийн аюулгүй байдал эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, болзошгүй гэмт хэргийн үйл явцыг таслан зогсоох зориулалттай дэвшилтэд технологийн систем юм.

Монгол Улсад олон жилийн өмнөөс хэрэглэж заншсан бидний хэлдгээр энгийн телекамер буюу (CCTV) нь хүчин чадлын хувьд дүрс дамжуулах, зарим тохиолдолд дуу дамжуулах боломжтой байдаг нь үсрэнгүй хөгжиж буй цаг үеийн шаардлагыг хангахгүй байна гэж үзсэн. 2023 оны байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад 21 хорих анги, 1 цагдан хорих төв, 28 цагдан хорих байр нийт 52 хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжүүд телекамерийн системд холбогдсон боловч хяналтыг хүн буюу алба хаагч хянаж байна.

Хүснэгт 1. Хорих ангиудад ашиглаж байгаа телекамерийн тоон судалгаа /2023/



Нөгөөтээгүүр тус байгууллагын зарим салбар нэгж нь аналог телекамерийг ашиглан одоог хүртэл телекамерийн хяналт тавьж байгаа нь эрсдэл дагуулсан тулгамдсан асуудлын нэгт зүй ёсоор орж байна. Учир нь аналог телекамер нь утсаар холбогддог, дүрсний нягтрал багатай, холболтын утас тасрах, гаднын нөлөөлөлд өртөх эрсдэл түгээмэл байдаг. Цаг үеэ өнгөрөөсөн технологийг ашигласаар байгаа явдал нь эрсдэл юм.

Учир нь аналог болон тоон технологийн CCTV ашигладаг байгууллагын хяналтын төвд 24 цагийн турш оператор буюу хүн ажиллаж хяналт тавин, зөрчил гарахаас сэргийлэн ажилладаг. Гэсэн хэдий боловч анагаахын шинжлэх ухаанд хүн минутад 17-20 удаа нүдээ анивчдаг, анхаарал төвлөрлийн хугацаа 10-52 минут үргэлжилдэг биологийн амьтан гэж үздэг тул телекамерийн хөдөлгөөнийг нэг бүрчлэн харж чадахгүй (2021/08/31) гэсэн үг юм.

Өөрөөр хэлбэл хоногийн 24 цагийн үүрэг гүйцэтгэж буй теле-хяналтын ажилтан буюу хүн 1 цагт 1200 удаа, 10 цагт 12000 удаа 24 цагт 28800 удаа буюу дунджаар 6-8 цагийн хугацаатайгаар биологийн рефлексийн дагуу нүдээ анивчиж хяналтыг сулруулдаг гэж ойлгож болно.

Иймд хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид ял эдэлж байгаа хоригдлуудад хяналт тавих үйл ажиллагааг телекамерийн тусламжтайгаар хүн хянаж байгаа нь сул талтай.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын сайд, Сангийн сайд нарын 2017 оны 09 дүгээр сарын 27-ны өдрийн А247, А167, 303 тоот хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив”-аар нээлттэй, хаалттай хорих

ангиудад 20 хоригдол тутамд 1, хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид 5 хоригдол тутамд 1, нийслэл дэх цагдан хорих төвд 10 хоригдогч тутамд 1, орон нутаг дахь цагдан хорих байруудад 20-50 хоригдогчтой бол 2 хамгаалалтын ажилтан биечилсэн хяналт тавихаар тогтоосон.

Гэвч хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжийн өнөөгийн нөхцөл байдал нь нэг хамгаалалтын ажилтан 10-20 хоригдол хариуцан, хяналт тавин ажилладаг. Энэ нь -хоригдлуудыг нэг бүрчлэн хянаж, хөдөлгөөн бүрийг алдалгүй анхаарч чадахгүй. Дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтан нь телекамерын тусламжтай харуул хамгаалалтад хяналт тавин, аюулгүй байдлыг ханган ажиллаж байна. Энэ нь бүх насаараа ял шийтгэгдсэн хоригдлуудын нэг хорих өрөөнд хоёроор нь хориход технологийн дэвшилийг ашиглах шаардлагатайг тодотгож байна.

Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хоёроор нь хорих үед маргах, зөрчилдөөн үүсэх үед телекамерийн бичлэг тасалдаж, гэмт хэргийн үйл явц бичигдээгүй тохиолдолд гэм буруутай этгээдийг тодорхойлох боломжгүйд хүрдэг. Энэ үед хорих ангийн дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтан нотлох баримт болох бичлэгийг хуулбарлан, холбоглох албан тушаалтанд хүргүүлэх ёстой. Гэвч бичлэг тасалдаж, тухайн цаг үеийн үйл явцыг үзэх боломжгүй үед эрх бүхий албан тушаалтан гэмт хэрэгт холбогдсон хоригдлуудтай биечлэн уулзаж, байцаалт авснаар учир шалтгааныг тогтоож, бичлэг тасалдсан нөхцөл шалтгааныг дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтнуудыг холбогдуулан шалгаж, хариуцлага тооцох тохиолдол түгээмэл байдаг.

Энэ тохиолдолдлыг бууруулах зорилгоор хиймэл оюунд суурилсан хяналтын системийг нэвтрүүлэн, түүнийг ашиглах алба хаагчдын мэдлэгийг дээшлүүлснээр энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой.

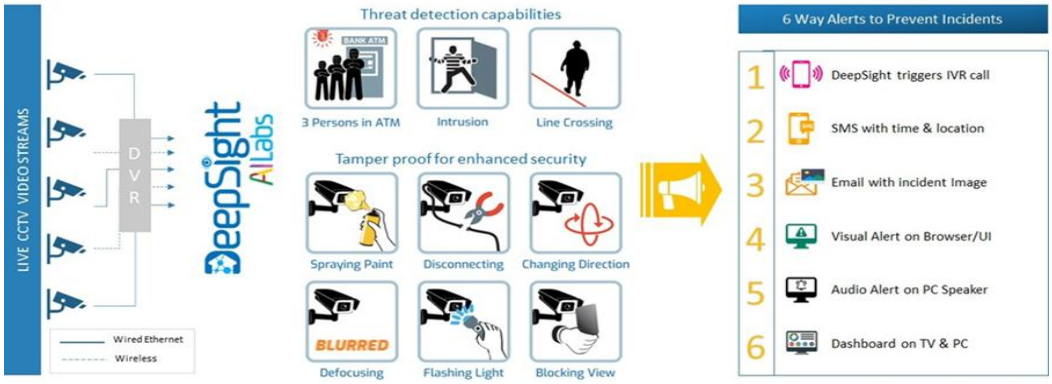
Нэгдүгээрт хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжийн хоригдлыг хоёроор нь хорих үед жинхэнэ зөрчил гаргагчийг нотлох баримтад үндэслэн, зөв тодорхойлж, хариуцлага тооцохдоо алдаа гаргах магадлалыг бууруулна. Хоёрдугаарт дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтнуудыг үндэслэлгүй буруутгаж, техникийн гэмтлийг хүний оролцоотой гэж дүгнэх ойлголтыг багасгана.

Учир нь хорих ангийн хяналтын телекамерын бичлэгийг ухрааж үзэх үед бичлэг тасалдах, үсэрч бичигдэх мөн гацах тохиолдол их илэрч байсан. Үүнийг шалтгааныг ганцхан интернэт сүлжээ гэж тодорхойлох нь явцуу ойлголт гэж үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хяналтын системийг илүү боловсронгуй болгоход чиглэн хиймэл оюун ухаанд суурилсан телекамерыг нэвтрүүлэн, хяналтыг боловсронгуй болгосноор бүх насаар ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хоёроор нь хорих нөхцөл боломж бүрдэх юм.

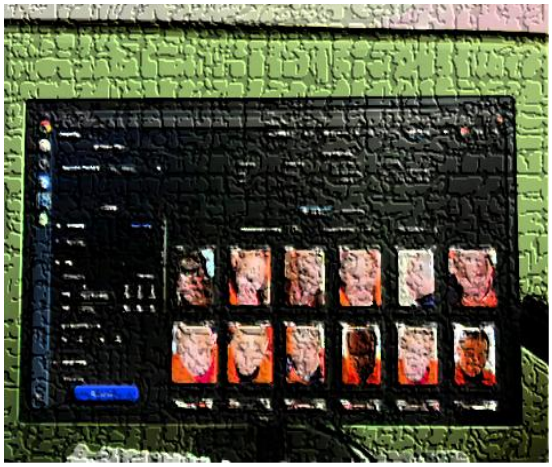
Бүгд Найрамдах Энэтхэг Улсын DeepSight AILabs технологийн компанийн хиймэл оюун ухаан (AI) бүхий технологи нь хүний оюун ухаан шаарддаг даалгавруудыг гүйцэтгэх боломжтой компьютерын харааны (CV) технологийг Монгол улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад нэвтрүүлснээр гэмт хэрэгтэн хоригдол бие хүний зүгээс байнга өдүүлж байдаг гэмт үйлдлийг илрүүлэн таних, тэдний нүүр царай, зан төлөвт тандалт, дүн шинжилгээ хийх, хөдөлгөөн, байршил, чиглэлийг тасралтгүй буюу нүд цавчилгүйгээр 24 цагийн турш хянах, гэмт хэрэг, зөрчил гаргаж болзошгүй хоригдлуудыг шуурхай илрүүлэн, гэмт хэрэгтний зураг, бичлэгийг хяналтын төвийн компьютерт илгээн, анхааруулах дохио өгснөөр хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах, гарч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх системийн бүрдүүлэх боломж бүрдэх юм.

Зураг 1. Бүгд Найрамдах Энэтхэг Улсын DeepSight AILabs AI, CV дүрс бичлэгт шинжилгээ хийх технологи



Монгол Улс нь 2023 оноос нүүр царай танин бүртгэх телекамерийн системийг иргэдийн аюулгүй байдал, замын хөдөлгөөнд ашиглаж эхэлсэн. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага 2023 оны 3 дугаар сард 2 хорих ангид нүүр царай танин бүртгэх телекамерийг туршилтаар суурилуулаад байгаа боловч бидний судалгааны үр дүнд санал болгож буй хиймэл оюун ухаанд суурилсан (AI) технологи нь хүний нүүр царай танихаас гадна сэтгэл хөдлөлийн ерөнхий шинж, эрсдэлд үйлдэл, зүрхний цохилт, зэвсэг агуулж буй байдал, мансууруулах эм бэлдмэл, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн эсэхийг ялгаж салган боловсруулалт хийдгээрээ давуу талтай технологи юм.

Зураг 2. ШШГБ-д туршиж буй нүүр царай таних телекамерийн систем



Туршилтын хугацаанд хоригдлын тоо, хөдөлгөөн, байршил тогтоох зэрэг ажлуудыг телекамерийн тусламжтай богино хугацаанд хийж байсан нь хорих ангийн алба хаагчдын ажлын ачааллыг техникийн хүчээр хөнгөвчилж чадсан талаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хорих ял эдлүүлэх албаны тайланд тусгасан байна (ШШГЕГ Хорих ял эдлүүлэх албаны холбоо).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад сүүлийн 10 жилд 446 гэмт хэрэг үйлдэгдсэн (Шинжлэн магадлахуй сэтгүүл.) байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдлагаас хорих ангийн харуул хамгаалалтын хяналтыг сайжруулах, хүн хоорондын харилцаанд тусгайлан анхаарах, оргох болон бусад гэмт хэрэг зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлж ажиллахад тогтмол үүргээр ханган, хэрэгжилтэд анхаарч ажилладаг ч алба хаагч болон хоригдлын хоорондын харилцаанаас шалтгаалсан зөрчил бүртгэгдсээр байгаа нь хиймэл оюунд суурилсан хяналтын системийг эхний ээлжинд хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид нэвтрүүлэн, бүх насаар ял шийтгэгдсэн хоригдлуудыг хоёроор нь хорих нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

ДҮГНЭЛТ

Бидний судалснаар бүх насаар ял шийтгэгдсэн хоригдлыг хорих өрөөнд хоёроор нь хориход хиймэл оюунд суурилсан хяналтын системийг нэвтрүүлж, хоригдлын гэмт хэргийн төрөл, зан чанар, сэтгэл зүйн байдлыг нэгтгэн, сан үүсгэж, хиймэл оюуны тусламжтай хоригдлуудад дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай.

Бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлуудыг хоёроор нь хорих нь сайн болон муу талтай. 2016 онд 1-3 сарын хугацаанд хоригдлуудыг хоёроор нь хорьж байсан. Энэ үед хоригдлууд хоорондоо маргалдах, зөрчилдөх тохиолдол нэмэгдэж байсан. Сайн тал нь хоригдол хоорондоо ярилцах, хөгжих, ном унших, шатар

тоглох зэрэг цагийг үр дүнтэй өнгөрүүлж байсан ч харуул хамгаалалт болон телекамерын хяналтыг нэмэгдүүлэх хэрэгцээ үүсч байсан.

Цаашид хиймэл оюунд суурилсан хяналтын системийг нэвтрүүлж, харуул хамгаалалтыг техникийн тусламжтай сайжруулснаар хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид хоригдлуудыг хоёроор нь хорихын нөхцөл боломж бүрдэнэ гэж дүгнэлээ

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. https://en.wikipedia.org/wiki/Closed-circuit_television#History
2. https://mogulservice.mn/post/69502
3. https://www.scmp.com/tech/start-ups/article/3021192/hong-kong-start-wildfaces-uses-ai-spot-potential-suicide-attempts
4. https://deepsightlabs.com/ Энэтхэг, Их Британи, АНУ, Өмнөд Африкт үйл ажиллагаа явуулдаг хиймэл оюун ухаан, компьютерын харааны технологи
5. http://mlctraining.mn/b/2362 2021/08/31
6. https://www.linkedin.com/pulse/preventing-escapes-violence-how-video-analytics-can-help-rakesh/
7. Хорих ял эдлүүлэх албаны тайлан

---o0o---

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН ШАЛГАН НЭВТРҮҮЛЭХ БАЙРНЫ ХАРУУЛ ХАМГААЛАЛТАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

THE IMPORTANCE OF SOCIALIZATION OF PRISONERS TO FAMILIES

С.Уганбаатар

Ахлагчийн мэргэжилийн боловсролын сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны тэнхимийн багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч утга: Хорих байгууллагад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах, гүйцэтгэх чиг үүргийн талаар хорих ангийн бүх албаа хаагчид оролцох ёстой байтал практикт энэ чиг үүргийн талаар зөвхөн хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын албаа хаагчдын ажил үүргийн хуваарь, албан тушаалын тодорхойлолтод тусгасан байдаг нь учир дутагдалтай байна иймд судалж, өөрчлөх нь нэн чухал билээ.

Түлхүүр үгс: Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалт.

Abstract: While all prison officers should participate in organizing and implementing crime prevention work in prisons, in practice, this function is only reflected in the job descriptions and job descriptions of prison guards, which is a shortcoming. Therefore, it is essential to study and change it.

Keywords: Guarding the prison checkpoint

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нийт албаа хаагчдын 940 буюу 31,4 хувь нь хоригдол, хоригдогчтой өдөр тутамд харьцдаг хамгаалалтын ажилтан (хуучин нэрээр хянагч) албан тушаалд ажиллаж байгаагаас 556 албаа хаагч хоригдолд биечлэн хяналт тавих үүрэг гүйцэтгэдэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 245 дугаар зүйлийн 245.2 дахь хэсэгт “хорих ангийн албаа хаагч биечилсэн хамгаалалт, жижүүрийн үүргийг дөрвөн ээлжээр гүйцэтгэнэ” гэж заасан боловч өнөөдрийн байдлаар ихэнх хорих анги 3 ээлжээр харуул хамгаалалтыг зохион байгуулж байгаа нь хорих байгууллагын албаа хаагчийн ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх нэг үндэслэл болж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажилтан 8 цаг буюу 7 хоногт 40 цаг ажиллах заалтын дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албаа хаагч

сард 160 цаг, жилд 1920 цаг ажиллах ёстой боловч 24 цагаар жижүүрийн үүрэг гүйцэтгэхээс гадна шуурхай цугларалт, албаны бэлэн байдал, хүч нэмэгдүүлсэн хамгаалалт зэрэг онцлог цаг үеэр илүү цагаар ажилласныг оролцуулахгүйгээр ажлын шаардлагаар сард 240 цаг, жилд 2880 цаг ажиллаж байна. Практикт 1 харуул хамгаалалтын ажилтан 20-оос дээш хоригдолд биечилсэн хяналт тавих тохиолдолд нүдээр үзэж бүрэн хяналт тавих боломжгүй болж, хоригдлууд урьдчилан төлөвлөсөн гэмт санаа бодлоо хэрэгжүүлэх боломж үүсдэг тул 20 хоригдол тутамд 1 харуул хамгаалалтын ажилтан хяналт тавьж ажиллах зохицуулалт бүхий “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив” 2008 оноос хойш /2017 онд шинэчлэн батласан/ мөрдөгдөж байна.

Хорих анги, цагдан хорих байруудад шаардлагатай дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтны орон тоог бий болгоход 24 цагийн хугацаагаар үүрэг гүйцэтгэх 200 алба хаагч шаардлагатай бөгөөд дүрс бичлэгийн хяналтын ажилтны орон тоог төсвийн төсөлд тусгадаг боловч төрийн албан хаагчийн орон тоог нэмэгдүүлэхгүй байх чиглэлийн дагуу өнөөг хүртэл шийдвэрлэгдэлгүй, холбооны болон хамгаалалтын ажилтнууд хавсран гүйцэтгэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 232.2 дахь хэсэгт “Хоригдлын биед хийх үзлэг, нэгжлэгийг хоригдолтой ижил хүйсийн алба хаагч гүйцэтгэнэ”, Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хуулийн 33.5 дахь хэсэгт “Хоригдсон этгээдийн биед хийх үзлэгийг түүнтэй ижил хүйсийн хамгаалалтын ажилтан хийх бөгөөд үзлэгээр илэрсэн гэмтэл, шарх сорви болон биеийн жин, өндөр, онцлог, содон тэмдгийг бүртгэж, хувийн хэрэгт нь бүрэн тэмдэглэнэ”, Шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаа, үзлэг, нэгжлэгийн стандартын 6.1 дэх хэсэгт “...ялтан, хоригдогч бусад этгээдийн бие, хувцас, эд зүйл, тээврийн хэрэгсэл, хорих байр, өрөө, үйлдвэрлэлийн болон бусад зориулалтын барилга, байгууламжид үзлэг, нэгжлэг хийнэ” гэж тус тус заасны дагуу цагдан хоригдож буй эмэгтэй хоригдогч болон хоригдол, хоригдогчид эргэлтээр ирж буй иргэдийн бие, эд зүйлд тэдэнтэй ижил хүйсийн алба хаагчаар үзлэг хийлгэх шаардлага тулгардаг ба практикт эмэгтэй хамгаалалтын ажилтан байхгүйгээс санхүү, эмнэлгийн албаны эмэгтэй алба хаагчдаар үзлэг хийлгэдэг ба тэдгээр нь үзлэг нэгжлэгийг дутуу хийх, нүд дассан байдлаар ажилласнаар хорих анги, цагдан хорих байранд хориотой эд зүйд нэвтрүүлэх боломж олгож байгаа нь хорих байгууллагын алба хаагчдын аюулгүй байдалд шууд нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Энэхүү судалгааг:

ШШГБ-ын 2701 алба хаагчдаас зарим алба хаагчид ямар шалтгааны улмаас ажлаас гардаг гэж үзэж байна вэ? гэсэн асуултад:

а) цалин хангамж бага-561

б) гадаадад ажиллах-196

в) орон нутагт ажиллах боломжгүй-234

г) хорих байгууллагын онцлогийг ойлгоогүй-450

д) ажлын байрны дарамт их -401

е) мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэх-93

ё) ар гэрийн гачигдал-169

ж) ажлын ачаалал их -523

з) бусад-74 231 гэж хариулжээ.

2021 онд Ахлагчийн сургууль төгсөн хорих анги, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт ажиллаж байгаад 2023, 2024 онд өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн 61 иргэнээс ажлаас чөлөөлөгдөх болсон шалтгааны талаар тодруулах ярилцлагын аргаар судалгаа авч үзэхэд шинээр орсон алба хаагчдыг удирдлагын зүгээс их дарамталдаг байсан-21, ажлын ачаалал (ээлжээс буулгадаггүй, ээлжийн амралт өгөөгүй, илүү цагаар ажиллуулдаг) хэтэрхий их-14, алба хаагчид харьцааны (хуучин алба хаагчдын дарамт их, архи, мөнгө нэхдэг, ёс зүйгүй, шударга бус хандсан) доголдолтой-17, хөгжих боломжгүй (дээд боловсролтой боловч офицер болох эсэх нь тодорхой бус) гэж санагдсан-5, ажлын байрны бэлгийн дарамт (удирдлагын зүгээс оролдох, зүй бус авир гаргах) үзүүлсэн-4 иргэн хариулсан байна.

Прокурорын байгууллагаас 2024 онд нийт 17 хорих анги, байгууллагад 21 төрлийн зөрчил зааж шаардлага хүргүүлсэн ба заагдсан шаардлагад дүгнэлт хийхэд хорих анги, байгууллагын дотоод зохион байгуулалт болон алба хаагчдын ажлын хариуцлагатай холбоотой шаардлага ирүүлсэн байна.

Иймд хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэж ажиллах хамгаалалтын ажилтныг мэргэжилийн чадварлаг хамгаалалтын ажилтанаар бүрдүүлэх шаардлга гарч байна гэж үзэж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Судалгааны ажлын үндсэн агуулгын хүрээнд:

Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын ажиллагааны аюулгүй байдлын тогтолцоог субъектын шинжээр нь хорих анги цагдан хорих төв, алба хаагчдын аюулгүй байдал, цагдан хоригдогчдын аюулгүй байдал, цагдан хорих шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд хяналт тавих болон бусад хэлбэрээр оролцогч байгууллага, албан тушаалтны аюулгүй байдал, цагдан хорих байранд байрлаж буй бусад иргэд, үйлчлүүлэгчдийн аюулгүй байдал гэж, аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг эх сурвалжаар нь гадаад, дотоод хүчин зүйлс, цаг хугацаагаар нь шууд болон тодорхой хугацаанд нөлөөлөл үзүүлэх, аюул заналын магадлалаар нь бодит болон болзошгүй хэмээн ангилан судлах нь арга зүйн чухал ач холбогдолтой гэж үзсэн.

Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын ажиллагааны аюулгүй байдалд нөлөөлөх гадаад хүчин зүйл:

Нийгмийн хүчин зүйл буюу хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа, түүнийг хэрэгжүүлэгч байгууллагын эрх зүйн орчин, улс орны эрүүгийн буюу гэмт хэргийн нөхцөл байдал, хүн амын нийгмийн сэтгэл зүй, ухамсар, боловсролын түвшин, түүнчлэн нийгмийн амьдралд болж буй бусад үйлд явдлаас, тухайлбал, хэвлэл мэдээлэл, жагсаал цуглаан, өлсгөлөн суулт, олон нийтийг хамарсан бусад арга хэмжээнээс төрсөн, хүлээн авсан хууль эрх зүйн шинэтгэл, шүүх, хууль сахиулах байгууллагын ажлын арга барил, алба хаагчдын мэдлэг ур чадварын талаар хоригдогчид, тэдний гэр бүлийн болон хамаарал бүхий бусад хүмүүс ташаа ойлголт, итгэл үнэмшил нь хорих байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлөх магадлал байдаг.

Мөн хоригдол, хоригдогчдын гадна хань харилцаанаас ирэх нөлөөлөл буюу улс төр, бизнес, гэмт бүлэглэлийн хорих байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулах, эрмэлзлэл байдаг бөгөөд энэ нь хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын хэвийн үйл ажиллагаанд саад учруулах, алба хаагчдад дарамт шахалт үзүүлэх байдлаар илэрдэг.

Түүнчлэн байгалийн гамшиг, давагдашгүй хүчин зүйлсийн үр дүнд бий болсон нөхцөл байдал болон тухайн хорих анги, цагдан хорих төв, цагдан хорих байрны шалган нэвтрүүлэх байрны байршил, орон нутгийн онцлог, хориотой бүсийг стандартын дагуу байгуулсан эсэх асуудал ба дийлэнх цагдан хорих байрууд суурин газрын төвд байрладаг тул хориотой бүсийг тогтоох боломж хязгаарлагдмал байдаг, мөн хөрш залгаа бусад барилга байгууламж маш ойрхон зэрэг нь тухайн хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хүндрүүлдэг практик бий.

Цагдан хорих байрны аюулгүй байдалд нөлөөлөх дотоод хүчин зүйл:

Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хагаалалтын аюулгүй байдалд нөлөөлөл үзүүлдэг дотоод хүчин зүйлс нь тухайн хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангах ажлыг зохион байгуулах ажилтны ур чадвар, түүнчлэн тухайн ажлын үр дүнг тооцох, ач холбогдлыг дээшлүүлэх талаар хэрхэн ажиллаж байгаа болон бусад асуудлууд тухайлбал, хорих байгууллагад ял эдлэж байгаа хоригдол, хоригдогчдын дотоод уур амьсгал буюу гэмт санаа бодол, сэдэлт, хорих байранд гэмт хэрэг үйлдэгдэх боломж нөхцөл, учирч болох хор уршиг, түүний хэр хэмжээгээр тухайн хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлын ерөнхий нөхцөл байдал тодорхойлогдоно.

Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын зохион байгуулалтын бүтэц, удирдлага, дотоод хяналтын механизм, алба хаагчдын орон тоо, байгууллагын төсөв санхүүгийн чадамж,

Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны барилга байгууламжийн архитектур, төлөв байдал,

Хорих байгууллагад ял эдлэж байгаа хоригдол, хоригдогчдын тоо, тэдний үйлдсэн /сэрдэгдэж буй/ гэмт хэргийн шинж байдал,

Хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байранд үйлдэгдэж буй гэмт хэрэг, зөрчлийн тоо, шинж чанар,

Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, тэдгээрийн хүрэлцээ, хангамж, эдэлгээ,

Алба хаагчдын чадвар, чадамж, шилжилт хөдөлгөөн, дотоод уур амьсгал, ахуй хангамж, эрүүл мэнд, гэр бүл, нийгмийн асуудал

Алба хаагчдын албаны бэлэн байдлын түвшин, түүнийг дээшлүүлэх чиглэлээр зохион байгуулсан, төлөвлөсөн ажил, арга хэмжээ, харуул хамгаалалтыг зохион байгуулах хэлбэр, хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэлтийн чанар, мэргэжлийн ур чадвар, алба хаагчдын ажил албандаа үнэнч байдал зэрэг нь аюулгүй байдлыг хангах чухал үзүүлэлт болно.

Хорих байгууллага руу ажил үүргийн дагуу шүүх, прокурор, цагдаа, хүний эрхийн байгууллагуудын албан тушаалтан, ажилтан, төр засгийн өндөр дээд албан тушаалтан, гадаад улсын дипломат консул зэрэг олон төрөл, мэргэжлийн хүмүүс нэвтрэх бөгөөд тэдгээрийн хувийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал нь хуульд тусгаагүй боловч хорих байгууллага өөрийн хамгаалалтын бүсэд нэвтэрсэн гэдэг утгаараа аюулгүй байдлыг хангах үүргийг гүйцэтгэдэг.

Хэдийгээр цагдан хоригдсон этгээд захидал харилцаа хэрэглэхээс бус интернет /facebook, youtube, twiter/, гар утас зэрэг мэдээлэл солилцох, хүлээн авах маш олон төрлийн арга хэрэгслүүд байх боловч ШШГБ-гын онцлог чиг үүрэгтэй холбоотойгоор аюулгүй байдлыг хангах, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэвийн явагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүднээс, сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгч, хоригдлын хувьд хорих анги, цагдан хорих байранд интернет болон гар утас ашиглах эрхийг нь холбогдох журмаар хязгаарладаг.

Цаашид энэ гар утас, цахим технологитой холбоотой асуудлыг журмаар бус хуулиар зохицуулан, эрх зүйн зөрчилд тооцох эсэх, хэрэв тооцсон бол ямар тохиолдолд зөрчил гэж авч үзэх талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг тодорхой болгох шаардлагатай юм.

Улмаар гар утас, интернет ашиглах гэх мэт асуудал нь цагдан хоригдсон этгээдийн аюулгүй байдлыг ханган хуульд заасан үндэслэлээр хязгаарлуулсан хүний эрх, эрх чөлөөнд хамаарах эсэхэд анхаарал хандуулан эрх зүйн зохицуулалтыг тал бүрээс нь харж шийдвэрлэх шаардлагатайг харуулж байна.

Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухайн хуулийн 3 дугаар бүлэгт хоригдсон этгээдийн эрх, үүрэг түүнийг хэрэгжүүлэхийг заасан бөгөөд хоригдсон этгээд нь хорих байранд өөрийн өмгөөлөгчтэй ганцаарчлан уулзаж болно. Хоригдсон этгээд өмгөөлөгчтэйгөө ганцаарчлан уулзах нөхцөлөөр хангагдсан байна гэж заасан бөгөөд хүний эрхийн байгууллагаас хаалтны наана цаанаас өмгөөлөгчтэйгөө уулзах нь хүний эрхийг зөрчиж, өмгөөлүүлэх эрхээр хязгаарлаж байна гэж зөвлөмж өгсний дагуу хаалтыг авсан.

Дээрх нөхцөл байдлаас үүсч өмгөөлөгч нар хоригдсон этгээдийг өмгөөлөх гэхээсээ илүү ар гэрээс нь хориотой эд зүйл /захиа, тамхи, хоол, цай гэх мэт/ нэвтрүүлэх зөрчил арилахгүй байсаар байна. Мөн хоригдсон этгээдийн зүгээс албаны захиргаагаар дамжуулахгүй өмгөөлөгчөөрөө дамжуулж хань хамсаатан болон бусад байгууллага, иргэдэд өргөдөл, гомдол захиа гаргаж байгаа нь хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын хэвийн үйл ажиллагаа, аюулгүй байдалд шууд болон шууд бусаар нөлөөлж байна гэж үзэж байна.

Цаашид ар гэрээс ирэх уулзалтын үеэр хоригдол, хоригдсон этгээдэд ирж буй хоол хүнсийг нэвтрүүлэхгүй байх нь чухал юм. Орчин үед хүнсний аюулгүй байдал эрчимтэй яригдах болсон цагт тухайн эргэлтээр ирсэн зүйлийн чанарт авчирсан хүн нь хариуцна гэж байгаа боловч хоолны чанарыг мэдэх боломжгүй. Ирж байгаа хоол, цайг алба хаагч нүдээр үзэж, үнэрлэж үзлэг хийж байгаа боловч хамгаалалтын ажилтан амсаж үзэх боломж байхгүй. Учир нь алба хаагчийн аюулгүй байдал нэгдүгээрт тавигдаж байгаа учраас хордлого авах, цаашлаад амь насанд нь учирч болох эрсдэлтэй.

Иймд уулзалтаар ирж байгаа хүмүүс хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны нэг цэгийн дэлгүүрээс нэгдсэн журмаар шаардлагатай зүйлсээ худалдаж авах нь олон улсын стандарт болон хүнсний аюулгүй байдал хангагдаж алба хаагч болон хоригдол, хоригдсон этгээдийн амь насанд ч аюул учруулахаас урьдчилан сэргийлсэн том алхам болно.

Ингэснээр хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалт хэвийн явагдаж хориотой эд зүйл нэвтрэхээс урьдчилан сэргийлж гэмт хэрэг, зөрчил гарах, цаашлаад байгууллагын аюулгүй байдалд ихээхэн нөлөөтэй гэж судлаач бидний зүгээс үзэж байна.

Хорих байгууллагын барилга, инженерийн байгууламж, дэд бүтэц:

Хорих ангийн барилга байгууламжийн чанар, стандарт, түүний инженерийн байгууламж, дэд бүтэц байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах нөхцөлтэй шууд хамааралтай нэг хүчин зүйл болж байдаг.

Хамгаалалтын байгууламжид: Хорих анги, Цагдан хорих байр, Хорих байр, Хорих өрөөний хаалга, цонхны төмөр сараалжин хаалт, Хэрмэн хашаа, үндсэн хашаа, Хяналтын цамхаг, Хөдөлгөөн хязгаарлагч (лабиринт), Хөдөлгөөн сааруулагч, тольдуур, шалгах тавцан, галын булан, нүхэн яам.

Хорих байгууллагын барилга, байгууламж, хамгаалалтын төхөөрөмжлөл гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажиллагаанд шууд нөлөөлөх дотоод хүчин зүйлс болно.

Иймээс хорих байгууллагын барилгын чанар, зохион байгуулалт, стандартыг аюулгүй байдлын шаардлагад нийцүүлэн бий болгох нь хоригдлын үйлдэж болзошгүй гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үндсэн нөхцөл болно.

Тусгай хэрэгсэл, хамгаалалтын техник хэрэгсэл:

Хорих байгууллагын хамгаалалтын техник хэрэгсэл, харуул хамгаалалтын хүч хэрэгсэлд дараах зүйлсийг хамааруулж ойлгоно. Үүнд:

Хамгаалалтын хүч, хэрэгсэлд: Хорих ангийн харуул хамгаалалтын болон бусад мэргэжлийн ажилтнууд, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, хамгаалалтын бүс, тээврийн хэрэгсэл; албаны нохой, болзошгүй ажиллагааны үед ажиллах төлөвлөгөө болон хуулийн дагуу явуулж буй бусад ажиллагаа.

Хамгаалалтын техник хэрэгсэлд: Телекамерын хяналт, цахилгаан, дохиолол бүхий сийрэгжүүлсэн хөрстэй бүс, дотоодын хориотой бүс, гэрэлтүүлэх хэрэгсэл, тэдгээрийн удирдлагын төхөөрөмж, тэжээлийн кабель, цахилгааны утас зэргээс бүрдэнэ. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу биеийн хүч, нэг бүрийн болон олон хүнд нөлөөлөх тусгай хэрэгсэл, техник, галт зэвсэг хэрэглэж болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 293 дугаар зүйлд “Нэг бүрийн тусгай хэрэгсэлд дараах хэрэгсэл хамаарна” гэж заасан. Үүнд:
1. Гав;
2. Хүлэг, ороох цамц, хөдөлгөөн хязгаарлах бусад хэрэгсэл;
3. Бороохой;
4. Цахилгаан гүйдлээр цохигч;
5. Нулимс асгаруулагч, амьсгал боогдуулагчаар цэнэглэсэн буу, шүршүүр;
6. Резин болон хуванцар сумтай буу;
7. Нэг бүрийн бусад тусгай хэрэгсэл.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2015 оны А/179 дүгээр тушаалаар батлагдсан CS-11-0335:2015 дугаартай “Хорих байгууллагын аюулгүй байдал, хамгаалалт, хяналтын тоног төхөөрөмж, хүн нэг бүрийн агсамж,

тусгай хэрэгслийн стандарт”-ын 18 дугаар зүйлд зааснаар агсамжийн иж бүрдэл буюу дээрх тусгай хэрэгслээр алба хаагч нэг бүрийг хангах зохицуулалттай.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, байгууллагуудын харуул хамгаалалтад ашиглаж байгаа тусгай хэрэгсэл, хамгаалах болон баримтжуулах хэрэгслийн судалгаа.

Нийт хорих анги, байгууллагын хэмжээнд хутганаас хамгаалах бээлий, хантааз, хамгаалалтын бамбай, дуулга, өвдөг, тохойн хамгаалалт, хорт хийн баг зэргийг ашиглаж байгаа ба эдгээр нь хорих байгууллага дотор гарсан эмх замбараагүй байдлыг таслан зогсоох, хяналтдаа авах, хорих байгууллага доторх аливаа хууль бус үйлдлийг таслан зогсоох, хорих байгууллагыг бүслэн хаасныг чөлөөлөх ажиллагаанд хүрэлцэхээргүй байна.

Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтад гарын болон хөлийн гав, резин бороохой, цахилгаан гүйдлээр цохигч зэрэг нэг бүрийн тусгай хэрэгслүүдийг нийтлэгээр ашиглаж байгаагаас нийт тусгай хэрэгслийн 10.4 хувь нь эвдрэл, гэмтэлтэй, болзошгүй зөрчлийг баримтжуулах зориулалт бүхий алба хаагч нэг бүрийн энгэрийн камерыг ашиглаж байгаа боловч тэдгээр энгэрийн камеруудын 47.3 хувь нь эвдрэлтэй, олон хүнд нөлөөлөх тусгай хэрэгсэл буюу нулимс асгаруулагчаар цэнэглэсэн хийн буунуудын 23.3 хувь нь эвдрэлтэй, цахилгаан болон резин сумтай буу байхгүй гэсэн тоон үзүүлэлт байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хэмжээнд нийт алба хаагчдын 67 хувь нь харуул хамгаалалтын чиглэлээр ажиллаж байгаа ба зөвхөн бугуйн гав, резин бороохой, нулимс асгаруулагч, хутганаас хамгаалах хантаазтайгаар үүрэг гүйцэтгүүлэхэд тэдгээр алба хаагчдын 4-6 хувь орчим нь иж бүрэн хэрэглэлтэйгээр үүрэг гүйцэтгэхээр байна.

Харуул хамгаалалт нь “Биечилсэн хяналтад дэмжлэг үзүүлэх хэрэгсэл нь техник юм” гэсэн үндсэн агуулгын хүрээнд зохион байгуулагдах ба алба хаагчийн үйл ажиллагааг хөнгөвчлөх, туслалцаа үзүүлэхэд чиглэгдсэн байдлаар хийгдэх учиртай юм.

Нийгэм, эдийн засгийн харилцаа, эрүүгийн нөхцөл байдал хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж байгаа өнөө үед хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд орчин үеийн технологийг нэвтрүүлэх замаар ял эдлүүлэх ажиллагааг нэг мөр хэрэгжүүлэх, түүнийг боловсронгуй болгох, тулгамдаж буй асуудлыг цогц байдлаар шийдвэрлэх хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.

Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газар, цагдан хорих байр, салбар нэгжийн харуул хамгаалалтад ашиглагдаж буй нийт телекамеруудын 84 хувь нь тоон технологийн телекамер, 16 хувь нь аналоги технологийн телекамер байна. Мөн хөдөлгөөнт радио станц, суурин станц, автомашины станц, иж бүрдэл радио

холбооны станц, дахин дамжуулах станц, холбогч станц зэрэг радио холбооны станцууд ашиглаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 262 дугаар зүйлийн 262.1.4 дэх хэсэгт “шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, алба хаагчийн аюулгүй байдал, зэвсэг техник, тусгай хэрэгсэл, хувцас, бусад материалаар хангах бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх” гэж заасны жил бүр нөхөн хангалтыг хийж ажиллажээ. Тухайлбал: 2018, 2020 онуудад хорих анги, байгууллагуудад дутагдалтай байсан резин бороохой, цахилгаан гүйдлээр цохигч, бугуйн гав, нулимс асгаруулагч хийн шүршүүр, хамгаалалтын дуулга, хамгаалалтын бамбай, хутганаас хамгаалах хантааз, хутганаас хамгаалах бээлий, гар, хөлийн гав, металл илрүүлэгч, гар станц, энгэрийн камер, радио холбооны долгионыг нам давтамжаас өндөр давтамжид шилжүүлэн радио долгионы тархалтыг сайжруулах, тэлэх зориулалт бүхий Kenwood NXR-810 загварын дахин дамжуулах станцууд, TK-378 загварын гар радио станц иж бүрдэл, TK-378G иж бүрдэл, TM-481A суурин радио станц иж бүрдэл, TM-481A машины радио станц иж бүрдэл, харуул хамгаалалт, хуяглан хүргэх ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор резин сумтай Форт-17р, Форт-10р гар буу, Форт-500ас шотган төрлийн, эвхэгддэг мөрлөгчтэй буу зэргийг нөхөн хангалтаар салбаруудад хуваарилсан.

Хорих байгууллагад нэг бүрийн болон олон хүнд нөлөөлөх тусгай хэрэгсэл байгаа болов ч шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэж байгаа хамгаалалтын ажилтан нь тусгай хэрэгсэл орчин үед нийцсэн тусгай хэрэгсэлээр хангагдаж чадаагүй байгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тусгай хэрэгсэл, техникийг орчин үеийн дэвшилтэд хэрэгсэлээр сайжруулах шаардлагтай байгааг харуулж байна.

ДҮГНЭЛТ

Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Сэжигтэн, яллагдагчийг баривлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль болон хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам, шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаа, үзлэг, нэгжлэгийн стандарт зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгалаа олсон. Хорих байгууллагын харуул хамгаалалт нь гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгэгдсэн этгээдийг нийгмээс тусгаарлах, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангахын зэрэгцээ хорих байгууллага болон хоригдлын аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн цогц үйл ажиллагаа байдаг. Тиймээс хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын зохион байгуулалтын нэг хэсэг болсон шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа нь ихэээхэн чухал ач холбогдолтой зүйл юм.

Шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын зохион байгуулалтыг практикт дээрх хууль, журмуудад нийцүүлэн зохион байгуулж байна. Хэдий тийм

боловч шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын зохион байгуулалтад тулгамдаж буй асуудлууд олон байдгаас шалтгаалан хорих байгууллагын аюулгүй байдал алдагдах, хоригдол, хоригдогчдын дундаас гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэх тохиолдол багагүй гарч байна. Тухайлбал, шалган нэвтрүүлэх байранд орчин үеийн техник хэрэгсэл дутмагаас үүдэн хоригдол, иргэд хорих ангийн дотоод журмаар хориглосон эд зүйлс /хүний нүдээр илрүүлэх боломжгүй хар тамхи, мансууруулах бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис гэх мэт/-ийг нэвтрүүлэх эрсдэл үүсдэг. Мөн шалган нэвтрүүлэх байранд алба хаагчдын хүч дутмаг байдлаас шалтгаалан хорих ангийн гаднаас бүлэглэн халдан довтлох үед хорих ангийн аюулгүй байдал алдагдах эрсдэл тун өндөр байгаа нь хорих байгууллагын аюулгүй байдал алдагдахад хүргэж болзошгүй байна. Нөгөө талаас практикт хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын ажилтныг томилон ажиллуулахдаа мэргэшсэн алба хаагчийг бус нийт харуул хамгаалалтын ажилтнуудыг ээлжлүүлэн томилж байгаа явдал нь байгууллагын үйлчилгээг иргэд, олон нийтэд үзүүлэх үйлчилгээний стандарт шаардлагыг хангахгүй, ёс зүй, харилцааны зөрчил үүсгэхээс авахуулаад Монгол хэл мэдэхгүй иргэн-үйлчлүүлэгчид үйлчилгээ үзүүлэх чадамжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэдэг. Тиймээс хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны харуул хамгаалалтын ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, мэргэшсэн ажилтныг томилон ажиллуулах шаардлага зүй ёсоор үүсч байна.

Судалгааны ажлын явцад хорих байгууллагын шалган нэврүүлэх байрны харуул хамгаалалтын зохион байгуулалтыг өөрийн орны Хил хамгаалах байгууллага, Дотоодын цэргийн байгууллагын шалган нэврүүлэх ажиллагааны харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаатай судалж үзэхэд Хил хамгаалах байгууллага, Дотоодын цэргийн байгуулагын шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаатай зарчмын хувьд ижил боловч хорих байгууллагын шалган нэвтрүүлэх байрны стандарт, техник хэрэгсэл нь аюулгүй байдлыг хангах шаардлагад бүрэн нийцэж чадахгүй, хангалт дутмаг байгаа нь хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааны шалгуур шаардлагад нийцэхгүй байна гэж дүгнэхэд хүргэж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Нэг. Хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)
2. Эрүүгийн хууль (шинэчилсэн найруулга) (2016)
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) (2017)
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйлчилгээний стандарт (2013)
5. Хорих ангийн дотоод журам (2017)
6. Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам (2017)
7. Шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаа, үзлэг нэглэгийн стандарт (2016)

Сурах бичиг, нэг сэдэвт бүтээл, гарын авлага

8. Алтангэрэл Б. Хорих ял эдлүүлэх дэглэм. - Уб., 2020
9. Очгэрэл Ц. Хорих байгууллагын аюулгүй байдал. -Уб., 1998
10 Нямгомбо Б., Хүрэлбаатар Ч. -Уб., 2013
11. Жанцан, С. Монгол улсын эрүүгийн эрх зүйн онол. (гэмт хэргийн тухай сургааль) I боть. -Уб., 2009
12. Зүмбэрэллхам, Д. Хорихоос өөр төрлийн ял болон хорих ялын альтернатив - Уб., 2009
13. Нарангэрэл, С. Эрх зүйн эх толь бичиг -Уб., 2007
14. Нарангэрэл, С. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүй. (ерөнхий анги). -Уб., 1999
15. Совд, Г. “БНМАУ”-ын Эрүүгийн эрхийн курс. Ерөнхий анги -Уб., 1973
16. Совд, Г. Монгол улсын эрүүгийн хуулийн тайлбар. -Уб., 2004
17. Цэлмэг, Ц. Эрүүгийн эрх зүй -Уб., 2004
18. Эрдэнэбат, Г., Эрэдэнэбулган, Ж., Ганболд, Д. Монгол Улсын эрүүгийн эрх зүйн удиртгал. -Уб., 2005

Цахим эх сурвалж

19. www.gogo.mn
20. www.legalinfo.mn
21. www.parliament.mn
22. www.mongoltoli.mn
23. www.mojha.mn

---o0o---

ХОРИХ АНГИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ДЭВШИЛТЭТ ТЕХНОЛОГИ АШИГЛАХ НЬ

USING ADVANCED TECHNOLOGY FOR PRISON SECURITY

А.Анхжаргал
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, ахмад

Товч утга: Дэлхий нийтийн хөгжил, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал улс орны технологийн хөжгил, технологийн хэрэглээгээр тодорхойлогдох болсон бөгөөд хорих ангийн аюулгүй байдал, технологийн ойлголтуудыг тодорхойлох замаар хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаад технологийн дэвшлийг хэрэхн зохистой уялдуулах, технологийн хөгжлийн агуулга бүрэн тодорхойлох зорилготой.

Уг зорилгод хүрэхийн тулд хууль зүйн судалгааны анализ, синтезийн арга, харьцуулалтын арга, баримт бичгийн дүн шинжилгээний аргуудад тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах нь хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагаа явуулах хэрэгцээнд тулгуулсан технологийг нэвтрүүлэх аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа, төдийгүй алба хаагчийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх ач холбоголтой болохыг тодорхойлсон.

Түлхүүр үгс: Технологи, аюулгүй байдал, хорих анги, нийгэмшил, албан хаагч, хоригдол, хөгжил, гэмт хэрэг, зөрчил

Abstract: Global development and international acceptance have been determined by the country's technological movements and applications, and the aim is to ensure that the security of the prison system is properly integrated into the security of the prison system and the content of technological development by defining the concepts of technology in the prison system.

To achieve this goal, it has been developed based on forensic analysis, synthesis methods, comparison methods, and document analysis methods, and has identified the importance of ensuring the safety of the prison system not only in the implementation of technology based on the need for normal functioning of the prison system, but also in facilitating the work of the officers.

Keywords: Technology, Security, Prisons, Society, Officials, Prisoners, Development, Crime, Conflict.

Хорин нэгдүгээр зуун гарснаар дэлхий нийтийн хөгжил тэр дундаа технологийн хөгжилд томоохон ахиц дэвшлүүд гарсан билээ. Ялангуяа интернет, хөдөлгөөнт төхөөрөмж, хиймэл оюун ухаан зэрэг технологийн дэвшил, шийдлүүд нь хүмүүсийн харилцаа холбоо, өдөр тутмын амьдралд гайхалтай өөрчлөлт авчран, нөлөөлж эринд амьдарч байна.

Эдгээр нь нийгмийн амьдралын бүхий л салбарт өөр өөрийн байр суууриа олсон бөгөөд хүний амьдралыг технологийн хөгжлөөс салган авч үзэх боломжгүй болсон юм. Энэхүү дэвшилүүд нийгмийн амьдралбн нэг төрлийн харилцаа болох хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд ч мөн адил нөлөөлж байна. Учир нь хүмүүсийг хорих ангийн хашаа л тусгаарлаж байсан орчин үед хашаанаас үл хамааран хүмүүс хоорондоо харилцах, мэдээлэл солилцох, цаашлаад аюулгүй байдлын объект, амин чухал ашиг сонирхолд эрсдэл учруулж болох өргөн боломжууд нээгдсэн билээ. Иймд нь хорих байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд технологийн дэвшил эрсдэл учруулах боломжтой болсон тул түүнээс сэргийлэх хамгаалах технологийг хорих байгууллагад мөн нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Хүний оролцоотой гүйцэтгэдэг байсан ажиллагаа, шийдвэр гаргалтыг хиймэл оюун ухаанд суурилсан технологийн тусламжтайгаар гүйцэтгэх болсон төдийгүй хүний хөдөлмөрийн хөнгөвчлөх олон төрлийн шийдлүүдийг бидний амьдарч буй эрин авчирсан. Хамгийн ойрын жишээг дурдвал хорих ангийн харуул хамгаалалтад аналог буюу “CCTV системд ашиглагддаг уламжлалт камер (inc, 2016)” болон зөвхөн дүрс дамжуулах зориулалт бүхий камерыг ашигладаг байсан бол өнөөдөр дүрсийг таних, тогтворжуулах чадвар бүхий хиймэл оюун ухаанд суурилсан хяналтын камерыг хэрэглэх болжээ.

Үүнтэй зэрэгцэн адил аюулгүй байдал судлалын шинжлэх ухааны үзэл санаа ч тэлэн өргөжсөөр байна. Бидний хандаж, ойлгож ирсэн аюулгүй байдлын ойлголт, судлагдахуун бүрдэл хэсгүүд аль хэдийн аюулгүй байдлын жижиг бүрдэл хэсэг болон өөрчлөгдсөн билээ.

Иймд хорих байгууллагын аюулгүй байдлын ойлголтыг тодорхойлох, хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад технологийн дэвшлийн үр нөлөөг судлах, тогтсон хандлага ойлголтоо өөрчлөх хэрэгцээ шаардлага хэдийнэ тулгарчээ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад технологийн дэвшлийг ашиглах агуулгын хүрээнд хорих ангийн зорилго мөн чанарыг тодорхойлох бөгөөд тэрхүү зорилго, мөн чанарт нийцсэн, түүнийг дэмжсэн технологийн оновчтой, шинэлэг шийдлийг санал болгохыг зорьсон.

Юуны түрүүнд хорих анги нь хорих ял шийтгүүлсэн этгээдийг олон нийтээс тусгаарлан, засарч хүмүүжихэд нь дэмжлэг үзүүлдэг, зан үйлийг нөхөн сэргээх чиг үүрэгтэй байгууллага болохыг дурдах хэрэгтэй. Учир нь нийгмийн зүгээс хорих ангийн чиг үүргийг зөвхөн хорих, цагдах, шийтгэх агуулгаар авч үздэг өрөөсгөл ойлголт бий болсонтой холбоотой.

“Behavioral rehabilitation” хэмээх ойлголт нь монгол хэл рүү хөрвүүлэн авч үзвэл зан үйлийг засах, сэргээх гэсэн агуулгыг илэрхийлж байна. “Rehabilitation” нь 1530-аад оноос францад “хуучин цолыг сэргээх” агуулгаар хэрэглэгдэж байсан бол дундад зууны латин хэлэнд “rehabilitatio” буюу сэргээх гэсэн утгаар хэрэглэж байсан. "Аливаа зүйлийг өмнөх байдалд нь оруулах үйл ажиллагаа" гэсэн утгыг 1858 онд хэрэглэх болсон ба ялангуяа гэмт хэрэгтэн, донтогч гэх мэт хүмүүсийг нийгэмд дахин нэгтгэх агуулгыг 1940-өөд оноос хэрэглэх болсон (Harper, 2001-2025). Хорих ял бол засч залруулахад чиглэсэн үйл ажиллагаа болохыг эрдэмтэн Лаура Пинто Хансен дурдсан (Hansen, 2022). Үүнээс авч үзвэл хорих анги нь гэмт этгээдийг нийгэмшүүлэх, тэдгээрийн нийгэмшлийн төрөлх шинж чанарыг сэргээн засах чиг үүрэгтэй байгууллага болох тул хорих ангийн аюулгүй байдал нь уг мөн чанарыг дэмжихэд чиглэгдэх нь дамжиггүй.

Энэ нь хорих анги хоригдлыг нийгмээс тусгаарлах зорилго, болон засан хүмүүжүүлэх зорилгодоо нийцсэн аюулгүй байдлын ойлголт агуулгыг тодорхойлох шаардлагатай болохыг илэрхийлж байна.

Хорих ангийн аюулгүй байдал нь хорих анги хоригдлыг нийгмээс тусгаарлах болон тэднийг засан хүмүүжүүлэх, нийгэмд эргүүлэн нэгтгэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай орчин нөхцөл, хэрэгцээ хангагдсан байх тухай асуудал юм. Нэг үгээр бол хэрэгцээ хангагдахад чиглэсэн ерөнхий агуулгыг өөртөө багтаадаг. Түүнчлэн хорих байгууллагын аюулгүй байдал гэдгийг “хорих байгууллагын гадаад, дотоод сөрөг нөлөөллөөс хамгаалагдах хэрэгцээ хангагдаж, аюул, занал, эрсдэлт нөхцөл байдлыг урьдчилан судлах, үнэлэх, хор аюулыг бууруулах таслан зогсоох, арилгах, урьдчилан сэргийлэх зорилт бүхий цогц арга хэмжээ үр дүнтэй хэрэгжиж, үйл ажиллагаагаа хэвийн тогтвортой явуулах, хөгжих нөхцөл бүрдсэн байх”-ыг хэлнэ хэмээн тодорхойлсон (Ц.Очгэрэл, 2017). Ингэснээр хорих ангийн аюулгүй байдал бол юуны түрүүнд хорих ангийн хэрэгцээ хангагдсан байдал болох харагдаж байна.

Хорих ангийн хэрэгцээ нь хорих ангийн үйл ажиллагаа хууль тогтоомжид заасан чиг үүргээ хэвийн хэрэгжүүлэх, эрүүгийн хариуцлагын зорилго хангагдах агуулгаар тус тус тодорхойлогдоно. Иймд хорих ангийн зорилго мөн чанарт, нийцсэн техник, технологийн дэвшил бидэнд хэрэгтэй.

Тэгвэл хорих анги хууль, тогтоомжид заасан чиг үүргээ хэвийн явуулах хэрэгцээ нь хорих анги, цагдан хорих, баривчлах байр болон тэдний ажилтан албан хаагчдаар тодорхойлогдоно гэдгийг анхаарах нь чухал.

Хорих анги: Хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагаа хангагдсан байдал гэдэгт гэмт хэрэг зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авагдсан байдал;

Хүрээлэн байгаа орчноос хамаарах аюул, эрсдэлээс хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авагдсан байдал;

Хорих ангийн барилга байгууламж, хамгаалалтын техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж нь зориулалтын байх төдийгүй хүний болон байгаль, техникын эх сурвалж бүхий аюулаас хамгаалагдсан байх байдал зэргийг хамааруулан авч үзжээ (Ц.Очгэрэл, 2017).

Харин *ажилтан, алба хаагчид* дараах нөхцөлүүдийг хамааруулан судлажээ. Үүнд:

Алба хаагчийн цалин, хангамж, эдийн засгийн хувьд зах зээлийн шаардлага нийцсэн байх асуудлыг авч үзсэн.

Мөн алба хаагчийн орон зайн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн хамгаалах, таслах зогсоох, урьдчилан сэргийлэх техник хэрэгслийг хамааруулж болно (Ц.Очгэрэл, 2017).

Дээрхээс авч үзвэл хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор ашиглаж болох технологийн дэвшил нь гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн, төдийгүй алба хаагчийн үйл ажиллагааг хөнгөвлөх зорилгтой байх ёстой. Учир нь аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааны зорилго, зорилтыг оновчтой тодорхойлох нь түүнийг хангахад чиглэсэн арга хэмжээ болон арга хэмжээний бүрдэл[1]-ийг зөв ашиглахад шууд нөлөөтэй.

Тэгэхээр хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн технологийн дэвшил нь байгалийн гаралтай аюул, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн байх;

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд зориулагдсан буюу хяналт, харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд чиглэсэн байх;

Алба хаагчдын орон зайн аюулгүй байдал болон тэдний хамгаалах болон таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн техникын дэвшлүүдийг ашиглаж, хэрэглэх нь орчин үеийн хорих ангид тавих зайлшгүй шаардлага болж байна.

[1] Арга хэмжээний бүрдэл-Техник, тоног төхөөрөмж, технологийн шийдлүүдийг хамааруулан авч үзэж байгаа болно.

Дээрхийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тусгасан бөгөөд олон улсад өрсөлдөх технологи, инновацын тогтолцоог хөгжүүлэх тухай заасан ба эдийн засаг, нийгмийн бүхий л салбарт технологийн дэвшлийг нэтрүүлэх зорилт дэвшүүлсэн (газар М.-ы. З., 2020). Уг зорилт хууль сахиулах салбар, хорих ангийн үйл ажиллагаанд ч нэгэн адил хамааралтай юм.

Өгүүлэлд дурдсанаар хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн технологийн дэвшлийг санал болгохын өмнө бид технологи хэмээх ойлголтыг тодорхойлсноор шийдлүүдийг эрэлхийлэх боломж бүрдэнэ. “Технологи” хэмээх ойлголт нь дан ганц техник, тоног төхөөрөмжийг илэрхийлэхгүй бөгөөл илүү өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Энэ нь шинжлэх ухааны мэдлэгийн ололтын үр дүнд бий болсон арга, систем, төхөөрөмжийг илэрхийлдэг байна (dictionary, 2025). Асуудлыг шийдвэрлэх, хүний амьдралыг сайжруулах зорилгыг агуулах бөгөөд уг зорилгыг хорих ангийн үйл ажиллагаанд холбон авч үзэх хэрэгтэй. Ингэснээр магадгүй хорих ангийн харуул хамгаалалтын асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн дэвшилтэт технологи, хамгаалалтын тоног төхөөрөмжийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн дэвшилтэт технологи, харуул хамгаалалтын алба хаагчийн хамгаалах хэрэгслийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн дэвшилтэт технологи гэж авч үзэх нь хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад технологийн дэвшлийг ашиглах илүү оновчтой чиглэл болох юм.

Манай улсын хувьд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүтцэд хорих ял эдлүүлэх чиг үүргийг хамааруулан хорих ангийн үйл ажиллагааг мэргэжлийн удирдлагаар хангах үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг. Иймд хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн технологийн судалгаа, дүн шинжилгээг ШШГБ-ын бүтцэд багтсан нэгж эсвэл байгууллагаар дамжуулан хэрэглээнд нэвтрүүлэх шаардлагатай. Одоогоор тус байгууллагын бүтцэд Цахим харилца, мэдээлэл, технологийн газар ажиллаж байгаа бөгөөд тус газрын харьяанд “Мэдээлэл, програм хангамжийн хэлтэс”, “Холбоо, технологийн хэлтэс”, “Хэвлэл мэдээллийн төв” ажиллаж байгаа нь хорих ангийн аюулгүй байдалд технологийн дэвшлийг ашиглахад нөлөөлөх томоохон дэвшил гэж үзэж байна. Гэсэн хэдий ч энэ хангалттай үр дүн биш бөгөөд цаашид хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх нь тасралтгүй үргэлжлэх үйл явц байх ёстой. Гэтэл манай улсын хэмжээнд 21 хорих анги (ШШГЕГ, 2024) үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас харуул хамгаалалтын зориулалтын технологи нь хүний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, асуудлыг бүрэн шийдвэрлэх хэмжээнд ажиллаж чадахгүй л байна. Тухайлбал шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (газар У.-ы. т., 2017), түүнд нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд хаалттай хорих анги нь хяналтын цамхагтай байна гэж заасан бөгөөд хяналтын цамхагт тавих стандтыг баталсан байдаг. Харин өнөөгийн байдлаар тус цамхагууд нь

хамгаалалтын ажилтан үүрэг гүйцэтгэх боломжгүй, ажлын байрны хэвийн нөхцөлийг бүрдүүлээгүй байна. Мөн хамгаалалтын ажилтны үүрэг гүйцэтгэх үедээ хэрэглэх агсамжны загвар, шаардлагыг баталж хэрэгжүүлж байгаа хэдий ч хорих анги бүрт ижил хэрэгжиж чадахгүй байна. Түүнчлэн ШШГТХ хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх харуул хамгаалалтгүй хөдөлмөрлүүлэх агуулгыг тусгасан байдаг бөгөөд өнөөгийн байдлаар хорих ангиуд дахь малын хэсэг буюу хорих ангид бүртгэлтэй мал хариулах чиг үүрэг бүхий хоригдолд хяналт тавих зорилгоор хамгаалалтын ажилтан 14-30 хоногийн турш малын хэсэгт удаан хугацаагаар үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ мэтээр хорих ангийн үйл ажиллагаа, алба хаагчийн хөдөлмөрийг ихээр шаардсан ажил, арга хэмжээ хорих ангид маш их бөгөөд тухай бүрт нь хамаарах технологийн шийдэл, дэвшлүүд шаардлагатай болохыг дурдах нь зүйтэй. Эдгээр нь ШШГБ-ын хэмжээнд технологи нь хорих анги, алба хаагчийн хэрэгцээг хангасан, хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, асуудлыг шийдвэрлэсэн байх зорилгод нийцэхгүй байгааг харуулж байна.

Гадаад зарим орнуудад хорих ангид, хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд оновчтой туршлагуудыг нэвтрүүлсэн байдлуудыг авч үзлээ. Тухайлбал:

1. 2023 оны 6-р сард Европын парламент өөрийн зохицуулалтын байр сууриа тодорхойлж, хиймэл оюун ухааны талаарх дэлхийн анхны дүрмийг танилцуулсан. Гэвч 2021 онд Европын түвшинд Artificial intelligence (хиймэл оюун ухаан) хорих байгууллагын системд ашиглах талаар маргаан гарч эхэлсэн. Европын Комиссын тодорхойлолтоор хиймэл оюун ухаан гэдэг нь хүрээлэн буй орчинд дүн шинжилгээ хийж, тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд тодорхой хэмжээний бие даасан байдлаар арга хэмжээ авахдаа хэрэглэдэг ухаалаг системийг хэлдэг. Гадаадын зарим улсын хорих байгууллагууд хиймэл оюун ухааныг ашиглаж гэмт хэрэгтнүүдийн талаарх мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах шинэ арга замыг туршиж, тандалтын дэглэм, хяналтын арга техникийг сайжруулж байна. (di Damiano Aliprandi , 2023)

2. БНХАУ-ын хувьд Гуандун муж дахь Янчунь хорих байгууллага нь орчин үеийн мэдээллийн технологийг төрөл бүрийн үйл ажиллагаатай нэгтгэх, интеграцчлалыг дээд зэргээр нэмэгдүүлэх, хяналт, өөрчлөлтийн мэдээлэл, нийгмийн мэдээллийг иж бүрэн задлан шинжлэхийн тулд том өгөгдөл, зүйлсийн интернет, хиймэл оюун ухаан зэрэг орчин үеийн шинжлэх ухаан, технологийн хэрэгслийг бүрэн ашигладаг. Нэг жишээ бол бие даан боловсруулсан жижүүрийн ирцийн систем юм. Хаалганы хяналтын системүүдийн хоорондох үндсэн мэдээллийн холболтоор жижүүрийн алба хаагч нар хаалганы орох, гарахыг цаг тухайд нь хянаж, жижүүрийн нөхцөл байдлын автомат статистикийг бодитоор хийх боломжтой. Энэ нь өнгөрсөн хугацаанд жижүүрийн статистикийн гарын авлагын ачааллыг эрс багасгаж, алдааны хувь хэмжээг бууруулж, алба хаагчдын сарын ирцийг хянах боломжтой, найдвартай болгосон. Мөн цаасгүй хурлын

системийг боловсруулсан. Уламжлалт цаасыг цахим болон мэдээллийн технологиор солих нь оффисын хангамжийг ихээхэн хэмнэж, багасгахын зэрэгцээ гэмт хэрэг гарах эрсдэлийг бууруулж, хурлын үр ашгийг үр дүнтэйгээр сайжруулсан. Янчунь хорих байгууллага бие даасан судалгаа, системийн хөгжлийн хурдыг улам бүр нэмэгдүүлэв. Тухайлбал, галт зэвсэг, багаж хэрэгслийн удирдлагын системийг гүнзгийрүүлэн хөгжүүлж, шүүгээнд хурууны хээгээр нэвтрэх хяналтын түгжээг нэмж, байгууламжийн хэмжээнд системийн хэрэглээг хэрэглэдэг болсон. Хорих байгууллаагын техник, технологид ямар нэгэн эвдрэл гарах юм бол алба хаагчид болон ашиглалт, засвар үйлчилгээний ажилтнууд өдөр бүр янз бүрийн тоног төхөөрөмжийн талбарт нааш цааш гүйж үзлэг хийх шаардлагатай байдаг нь цаг хугацаа, хөдөлмөр их шаарддаг. Тиймээс Янчуны хорих байгууллага "платформ"-ын ашиглалт, засвар үйлчилгээний шинэлэг хэрэглээг идэвхтэй судалжээ. Энэхүү платформ нь техникийн ажилтнуудын алдааг олж засварлах, зохицуулахад тусалдаг. Энэхүү платформыг хэрэгжүүлж эхэлснээр ашиглалт, засвар үйлчилгээний үр ашгийг 50 гаруй хувиар нэмэгдүүлж, хорих байгууллагын төрөл бүрийн хэвийн үйл ажиллагаа, зохицуулалтын аюулгүй байдлыг үр дүнтэй хангасан байна. Уг платформ ашиглалтад орсноос хойш нийт 1075 хүчин төгөлдөр программ хангамж, техник хангамжийн доголдол, дохиолол илрүүлж, автоматаар захиалгыг илгээж ашиглалт, засвар үйлчилгээний ажилтнуудад цаг тухайд нь мэдээлэл явуулаг байна. Шинэлэг практик үр дүнгийн эдгээр ухаалаг хэрэглээ Хууль зүйн яамны баг 2020 онд шалгалтын үеэр Гуандун муж дахь Янчунь хорих байгууллагын бие даасан шинэчлэлийг бүрэн хүлээн зөвшөөрсөн болно. (**作者系广**东省阳春监狱党委书记、监狱长 - Зохиогч нь Гуандун Янчуны шоронгийн намын нарийн бичгийн дарга бөгөөд, 2021)

3. Сингапур улсын хувьд Чанги хорих цогцолборт хэрэгжиж буй шинэ технологи нь хорих байгууллагын офицеруудын ажлын ачаллыг бууруулсан байна. Хүний зан төлөвийг илрүүлэх систем гэгддэг Аватар нэртэй видео аналитикийн загвар нь өндөр эрчимтэй, тогтворгүй хөдөлгөөн, эс доторх хоёр хүний хоорондын харилцан үйлчлэлийн янз бүрийн цэгүүдийг бүртгэх алгоритмыг ашиглан түрэмгийллийн үйлдлийг илрүүлж чаддаг байна.

Аватар бол 2018 оны 4-р сард танилцуулсан “Харуулгүй хорих байгууллага” үйл ажиллагааны үзэл баримтлалын хүрээнд Сингапурын хорих байгууллагаас туршиж, хэрэгжүүлж буй хэд хэдэн технологийн шинэ санаачилгын нэг юм. Энэхүү систем нь түрэмгий хөдөлгөөнийг хүлээн авбал хяналтын төвийн ажилтнуудад анхааруулга илгээдэг. Өмнө нь офицерууд зодоон болсон тохиолдлыг илрүүлэхийн тулд телекамерын бичлэгийг үзэх, телекамераас нүд салгалгүй хяналт тавих шаардлагатай байсан бол одоо тэгэх шаардлагагүй болсон байна.

Технологийн салбарын захирлын ахлах туслах, ахлах ахлагч Чан Кай Юэн 2019 оны 6-р сарын 21-ний хэвлэл мэдээллийнхэнд “Системийн туршилтууд найдвар төрүүлж, систем нь бодит зодооныг илрүүлэх боломжтой болсон. Бид офицеруудаа илүү энгийн, ердийн үйл ажиллагаанаас чөлөөлөхийг хүсч байгаа бөгөөд ингэснээр тэд манай хоригдлуудыг эрүүлжүүлэх гэх мэт өндөр зэрэглэлийн ажилд илүү их цаг зарцуулах болно” хэмээн ярилцлага өгсөн байна. (https://justice-trends.press>, 2019)

Эдгээрээс үзвэл хорих ангийн үйл ажиллагаанд албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөнгөвчлөн асуудлыг шийдвэрлэсэн олон төрлийн шийдлүүд бий болсныг харуулж байна. Иймд орчин үеийн технологийн хөгжлийн чиг хандлагыг хорих ангийн үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх шаардлага зайлшгүй бий болжээ.

ДҮГНЭЛТ

Өгүүллийн хүрээнд дараах дүгнэлтүүдийг хийж байна.

1. Технологийн хөгжлөөс шалтгаалсан өөрчлөлт хөдөлгөөн асар хурдацтай явагдаж байгаатай зэрэг хорих ангийн аюулгүй байдлыг чиг хандлагыг шинэчлэх өөрчлөх шаардлагатай байна. Технологийн дэвшил нь хорих ангийн аюулгүй байдал нөлөөлөх өргөн боломж бий болсон тул хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах технологийн салбарын хөгжлийг эрчимжүүлэх нь хорих ангийн аюулгүй байдлын хангах ажиллагааны томоохон бүрдэл болно.

2. Аливаа ойлголтуудыг нэг мөр ойлгох, ойлголтуудыг нэгтгэх, агуулгыг нь зөв хэрэглэх хэрэгцээ шаардлага аюулгүй байдал судлалын салбарт чухал болоод байгаа ба технологи хэмээх ойлголтыг дан ганц техник тоног төхөөрөмж гэсэн агуулгаар авч үзэх нь хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад технологийн дэвшлийг ашиглах үйл ажиллагааг саармагжуулж байна гэж үзлээ.

Оновчтой шийдэл, асуудлыг шийдвэрлэсэн тоног төхөөрөмж, арга, систем нь технологи гэсэн агуулгад хамаарах бүрдэл болохыг анхаарч нэвтрүүлэх шаардлагатай.

3. Гадаадын зарим орны сайн туршлагаас авч үзвэл өнөөгийн бидний хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаанд хэрэглэж байгаа технологийг хиймэл оюун ухааны шийдлүүдээр баяжуулан хэрэглэх нь хоригдлын дундах гэмт хэрэг, зөрчлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх, алба хаагчдын ажлын ачааллыг бууруулах олон эерэг талтай байгааг онцолж байна.

4. Технологийн дэвшлийг хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх үед эсэргүүцэл, шаардлага зайлшгүй бий болдог болох нь харагдаж байгаа бөгөөд манай улсын хувьд ч мөн адил олон байр суурийг илэрхийлсэн эсэргүүцэл маргаан үүсэх нь дамжиггүй. Хэдий тийм ч олон улсын хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны туршлага, хөгжил хэрхэн өөрчлөгдөж буй чиг

хандлагыг ухааран шинэ дэвшлийг нэвтрүүлэх хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай.

САНАЛ

1. Хорих ангийн аж ахуйн ажилд ажиллаж байгаа хоригдлуудад тавих, хяналт, харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд ашиглаж байгаа хяналтын төхөөрөмжийг хэрэглэх.

2. Ухаалаг цаг нь хүний зүрхний цохилт, сэтгэл хөдлөлийн зарим өөрчлөлтийг хэмждэг технологи хэдийнэ дэлгэсэн бөгөөд уг функцийг хорих ангийн үйл ажиллагаанд ашиглах замаар хоригдлуудыг дан ганц телекамераар хянахаас гадна сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлтөд хяналт тавих замаар, хорих анги дахь гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх боломжтой гэж үзэж байна.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, ашиглахад чиглэсэн судалгаа, шинжилгээний нэгж нь туршилт, судалгааг хийж хэрэгжүүлдэг, дүн шинжилгээ хийж, технологийн салбарын болон бусад салбартай хамтран ажилладаг шаардлагатай гэж үзэж байна.

АГШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. di Damiano Aliprandi . (2023). *L'intelligenza artificiale nelle carceri è già realtà: servono norme per la tutela dei diritti*. https://ristretti.org/.-ээс Гаргасан
2. dictionary, C. e. (2025). *Collins Corpus*. Collins: https://www.collinsdictionary.com/-ээс Гаргасан
3. Hansen, L. P. (2022). *Introduction to Penology and Corrections, First Edition.* Aspen publishing .
4. Harper, D. (2001-2025). *online etymology dictionary* . etymonline.com: https://www.etymonline.com/-ээс Гаргасан
5. https://justice-trends.press>. (2019). Singapore Prison Service towards total digitization.-ээс Гаргасан
6. inc, M. s. (2016). *Thought Center*. mammothsecurity.com: https://mammothsecurity.com/-ээс Гаргасан
7. газар, М.-ы. З. (2020). "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай. *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл* .
8. газар, У.-ы. т. (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль . *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл* , 27.
9. Ц.Очгэрэл. (2017). *Хорих байгууллагын аюулгүй байдал.* Улаанбаатар: Soyombo printing.
10. ШШГЕГ. (2024). *cd.gov.mn*. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар : https://real.cd.gov.mn/index/index.php?do=static&page=horih-yal-edluuleh-alba-ээс Гаргасан
11. **作者系广**东省阳春监狱党委书记、监狱长 - Зохиогч нь Гуандун Янчуны шоронгийн намын нарийн бичгийн дарга бөгөөд. (2021). ***来源：司法部官网*** - *Хууль зүйн яамны албан ёсны цахим хуудас*. **智慧**监狱运用创新的实践与思考 **基于广**东省阳春监狱智慧运用的视角 - Гуандун мужийн Янчунь шорон дахь ухаалаг хэрэглээний үүднээс.-ээс Гаргасан

---o0o---

ХОРИГДЛЫГ САХИЛГЫН ХОРИХ БАЙРАНД ХОРИХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

LEGAL REGULATIONS FOR THE CONFUSION OF PRISONERS IN DISCIPLINARY DETENTION FACILITIES

Б.Базарсад
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, ахмад
З.Юнрэн
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, дэслэгч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хоригдлын дундаас гэмт хэрэг зөрчил дутагдал гарахаас урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийн шинжгүй бол сахилгын шийтгэл хүлээлгэхэд мөрдөгдөх хууль, журам зэргийг судлан авч үзэх юм. Хорих ангид хоригдож байгаа хоригдол тогтоосон дэглэм журам зөрчсөн нь гэмт хэргийн шинжгүй бол түүнд хорих ангийн даргын шийдвэрээр сахилгын хорих байранд хорих тушаал гаргаж сахилгын байранд хорих болон сахилгын хорих байрны орчин нөхцөлийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтын анхаарах асуудлыг энэхүү бүтээлд судлан авч үзсэн юм.

Түлхүүр үгс: Сахилгын хорих байр, хорих байгууллага, хоригдол, сахилгын зөрчил, зарчим.

Abstract: The court enforcement agency will examine the laws and regulations applicable to the prevention of crimes and violations among prisoners and the imposition of disciplinary punishment if the offense is not a crime. If a prisoner in a prison violates the established rules and regulations but does not constitute a crime, the prison director will issue a detention order to him in a disciplinary detention facility, and this work will examine the legal regulations regarding detention in a disciplinary facility and the conditions of the disciplinary detention facility.

Keywords: Disciplinary detention facility, prison, prisoner, disciplinary offense, principle.

1. Сахилга гэдэг нь: Ямар нэгэн хэсэг бөлгийн бүгдийн журамлавал зохих журам, горим: сахилга бат хорш цэргийн сахилга бат, хөдөлмөрийн сахилга сахилга бат, сахилга алдах гэдэг нь /сахилга гажуудуулах, буруу хэрэг хийх/ (Я.Цэвэл, 2023 он)

2. Шийтгэл : Ял, торгууль: торгуулийн шийтгэл ял шийтгэл хорш шийтгэл оногдуулах, шийтгэл хүлээх (Я.Цэвэл, 2023 он).

3. Хоригдол: Ял шийтгэгдэн шоронд суугаа хүн (Я.Цэвэл, 2023 он)

4. Хоригдох: Хорихын үйлдэгдэх хэв, гянданд хоригдох, боогдох саатах, бороонд хоригдох, усанд хоригдох (Я.Цэвэл, 2023 он).

Ял: Улсын цааз хууль, олон нийтийн хэв журмыг зөрчиж гэм буруу болсон гэмт үйл явдал, түүнд оногдуулах шийтгэл, зэмлэл, ял шийтгэл, ял торгууль, ял төлбөр, ял янх, ял үйлдэх, /ял хийх / гэж өргөн агуулгаар тайлбарласан байна (Я.Цэвэл, 2023 он)

Энэхүү сэдвийн хүрээнд хорих анги болон цагдан хоригдох хугацаанд сахилгын зөрчил дутагдал гаргасан тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагын талаар судлан авч үзсэн. Хүн бол нийгмийн амьтан бөгөөд нийгмийг бүтээгч эх юм. Хүн байгаа газарт нийгэм оршин тогтнож байдаг. Нийгэмд амьдарч буй иргэний хувьд эргүүгийн хуульд заасан гэмт хэрэг зөрчил болон гэмт хэргийн шинжгүй бол зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээдэг. Нөгөө талаас хорих анги бол нэг төрлийн нийгэм, нийгмийн нэг хэлбэр бөгөөд хоригдлын ял эдэлж буй орчин нөхцөл, тэнд амьдарч буй бусад хоригдлууд, алба хаагчид, хамаарал бүхий этгээд ч тэрхүү нийгэмд харьяалагдаж нийгэм гэх “систем”-ийн нэг хэсэгт тооцогдоно. Иймд хорих ангид тогтоосон дэглэм, журам зөрчсөн үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол хорих ангийн даргын тушаалаар сахилгын хорих байранд хорих талаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон хорих ангийн дотоод журамд заасан байдаг.

Хоригдлыг хорих ангийн даргын тушаалаар сахилгын хорих байранд эрэгтэй хоригдлыг 1-30 хүртэл хоног, эмэгтэй болон насанд хүрээгүй хоригдлыг 1-15 хүртэл шаардлагатай тохиолдолд эрэгтэй хоригдлыг 60, эмэгтэй болон насанд хүрээгүй хоригдлыг 30 хүртэл хугацаагаар хорих хорих шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан байна (Ч.Хүрэлбаатар, 2013, хууд. 221 тал).

Хоригдлыг хорих байгууллагад хоригдож байх хугацаанд дахин гэмт хэрэг үйлдэх, зөрчил гаргасан хоригдолд сахилгын арга хэмжээ авч бусад хоригдлоос тусгаарлах, сахилгын хорих байранд хорих зэрэг эрх зүйн зарим зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох зэрэг асуудлыг авч үзсэн юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хоригдлыг сахилгын хорих байранд хорих үндэслэл

Харин сахилгын зөрчилд тооцогдох зан үйл, хоригдолд оногдуулж болох шийтгэлийн төрөл, хугацаа, шийтгэл оногдуулах эрх бүхий байгууллага зэрэг зүйлийг хуулиар эсхүл эрх бүхий захиргааны байгууллагын шийдвэрээр тодорхойлно. Сахилгын шийтгэл гэдэг нь дахин зөрчил дутагдал гаргахаас урьдчилан сэргийлэх цаашлаад гэмт хэрэг зөрчил гаргах зэргээс урьдчилан сэргийлэх ажиллагааг сахилгын шийтгэл гэж үзэж болох юм. (Б.Алтангэрэл & А.Намсаманд , 2025, хууд. 26 тал)

Сахилгын шийтгэл оногдуулах зарчим нь хууль ёсны байх, хүний эрхийг дээдлэх, гарцаагүй байх, тодорхой заасан хугацаатай байх, сахилгын шийтгэл давхардахгүй , сахилгын шийтгэл бодитой хэрэгждэг байх зэрэг зарчим үйлчилдэг.

Хууль ёсны зарчим гэдэг нь тухай сахилгын зөрчил гаргасан этгээд өөрийн хийсэн зөрчлөө хүлээж сахилгын шийтгэлээр шийтгүүлэх хорих ангид хоригдох хугацаанд дахин зөрчил дутагдал гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, гаргасан зөрчил нь гэмт хэргийн шинжгүй бол шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасны дагуу хоригдолд сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэл болох юм.

Хоригдолд оногдуулах сахилгын арга хэмжээ, оногдуулах үндэслэл, шийдвэрлэлтийн тухай

Сахилгын зөрчлийг шийдвэрлэх тухай ойлголт илрүүлэх, шалгаж

Хоригдлын зүгээс хорих ангийн өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагаанд өөрөө болон бусдаар нөлөөлүүлэхийг оролдох, өөртөө ашигтай шийдвэр гаргуулахыг эрмэлзэх, албан хаагчийг янз бүрийн аргаар эрхшээлдээ оруулахыг хичээх, харуул хамгаалалтын албан хаагчдын амь бие, эрүүл мэндэд халдах, харуул хамгаалалтын сул байдлыг ашиглан оргох, өөрийн болон бусдын эрүүл мэндэд халдах, хорих ангийн дотоод журмыг зөрчих гэх мэт үйлдэл байнгын буюу тасралтгүй шинжтэйгээр үйлдсээр байгаа нь өнөөгийн хорих байгууллагад гарч буй гэмт хэрэг, зөрчилтэй хийх тэмцлийг өөрчлөн шинэ шатанд гаргах шаардлагатай байна.

Хорих байгууллагад ял эдэлж буй этгээдүүд харилцан адилгүй зан араншинтай, үзэл бодолтой, мэдлэг боловсролтой этгээдүүд байдаг тул хорих ангийн дотоод журмыг зөрчих тохиолдол цөөнгүй гардаг.

Хорих ангийн дотоод журам зөрчихөд хүргэж буй шалтгаан нөхцөлд:

1. Албан хаагчдын буруутай үйл ажиллагаанаас үүдэн гарах зөрчлийн

шалтгаан нөхцөл Үүнд:

а/ Албан хаагч, хоригдлуудтай найз нөхдийн харилцаанд гүнзгий орсноос болж зөрчил гардаг. Өөрөөр хэлбэл харуул хамгаалалтын албан хаагч хоригдолтой хэтэрхий дотно харилцаа үүсгэснээс тэдэнд хуулиар хориглосон гар утас, архи дарс, бусад хориотой эд зүйл дамжуулж хорих ангийн дотоод журам зөрчих нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

б/ Албан хаагчид зүй бус үг хэллэг хэрэглэснээс хоригдлуудын дургүйцлийг хүргэх, олон жил хорих ял эдэлсэн этгээдүүд дэд жигд шаардлага тавихад хүндрэлтэй нөхцөл байдалд орох, гар хөл бологсдоороо дамжуулан нийтийг хамарсан хэрүүл маргаан, суулт, өлсгөлөн гэх мэт зүйл зохион байгуулах шалтаг, шалтгааны эх үндэс болгодог.

в/ Албан хаагчид хоригдлуудад жигд шаардлага тавьж чаддаггүйгээс хоригдлууд зөрчил гаргадаг. Албан хаагчид хоригдлуудаас мөнгө, эд зүйл авах байдлаар тэдэнд шаардлага тавьж чадахгүй байдал үүсдэг үүнээс болж хоригдлууд нэг нэгэнтэйгээ барьцах, албан хаагчидтай хэрүүл маргаан үүсгэж зөрчлийн үндсийг бүрдүүлдэг гэх мэт олон нөхцөл, шалтгааныг дурдаж болно.

2. Хоригдлуудын буруутай үйл ажиллагаанаас болж гарах зөрчлийн шалтгаан нөхцөл

а/ Өөрийн эрх ашгаа хамгаалуулах зорилгоор өөрөө болон бусдаар хорих ангийн дотоод дүрэм журмыг санаатай зөрчүүлдэг.

6/ Хорих ангид өөрийн байр сууриа хүлээн зөвшөөрүүлэхийн тулд бусадтай маргалдах, муудалдах, зодолдох гэх мэт байдлаар дүрэм журам зөрчдөг.

в/ Хоригдлууд хэт их дарамт орох, түүнээс гарах зорилгоор гэмт хэрэг болон хорих ангийн дотоод журам зөрчих тохиолдол их байдаг.

Энэ мэтчилэн шалтгаан нөхцөлийн улмаас хорих ангийн дотоод журам зөрчих тохиолдол цөөнгүй байдаг.

Тухайлбал: Зөрчил гаргасан хоригдлын тоо 2022 онд 1101, 2023 онд 1795, 2024 онд 1592 гэсэн тоон үзүүлэлт нь хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлуудын дундаас гэмт хэрэг зөрчил байнгын буюу тасралтгүй үйлдэгдсээр байгаа юм. Энэхүү зөрчлийг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд сахилгын зөрчлийг дараах хууль, журмаар шийдвэрлэж ажиллаж байгаа юм. Үүнд:

Хоригдолд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл

Хоригдол хууль тогтоомж, хорих ангид тогтоосон дэглэм, журам, хуулиар хүлээлгэсэн үүргийг зөрчсөн бол түүнд хорих ангийн даргын шийдвэрээр дараах сахилгын шийтгэл оногдуулна:

Хоног, сар, улирал, жилд авах түр, удаан хугацааны уулзалт, эсхүл утсаар ярих эрхийг 3 сар хүртэл хугацаагаар хасах;

- ✓ Сахилгын байранд хорих
- ✓ Тухайн сар, улирал, жилд олгосон шагналын хоногийг хасах.
- ✓ Хоригдлын хорих ангийн дотоод журмыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь

гэмт хэргийн шинжтэй гэх хангалттай үндэслэл байгаа тохиолдолд хорих ангийн дарга прокурорт мэдэгдэж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагад шилжүүлэн шалгуулна.

Сахилгын нэг зөрчил гаргасан хоригдолд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэлийг давхардуулан оногдуулахыг хориглоно.

Хоригдолд сахилгын шийтгэл хүлээлгэсэн тухай мэдээллийг 14 хоног тутамд нэгтгэж, сахилгын зөрчлийг шалгасан материалын хуулбарын хамт прокурорт хүргүүлнэ.

Хоригдлыг сахилгын байранд хорих

Арван найман насанд хүрсэн эрэгтэй хоригдлыг 30 хүртэл хоног, эмэгтэй хоригдлыг 15 хүртэл хоног, онцгой тохиолдолд эрэгтэй хоригдлыг 60 хүртэл хоног, эмэгтэй хоригдлыг 30 хүртэл хоног сахилгын байранд ганцаарчлан хорино.

Хорих ангийн дотоод журмыг ноцтой зөрчсөн дараах тохиолдолд сахилгын байранд хорих сахилгын шийтгэл оногдуулна:

Хорих ангийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих эрх бүхий байгууллагын болон хорих ангийн алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсэргүүцсэн, доромжилсон, эсхүл хорих ангийн алба хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнд хүч хэрэглэхээр заналхийлсэн, айлган сүрдүүлсэн;

Хоригдол санаатайгаар өөртөө гэмтэл учруулсан;

Бусад хоригдолд хүч хэрэглэсэн, нэр төрийг нь гутаан доромжилсон, заналхийлсэн;

Согтууруулах ундаа, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис олж авсан, хадгалсан, хэрэглэсэн;

Ашиг хонжоо олох зорилгоор мөрийтэй тоглоом тоглуулсан, тоглосон, хөдөлгөөнт утас олж авсан, ашигласан, хадгалсан;

Гурван сарын хугацаанд хоёр, эсхүл түүнээс дээш удаа сахилгын зөрчил гаргасан.

Хорих ангийн дарга хоригдлыг сахилгын байранд хорих тухай шийдвэрийг хоригдлын зөрчлийн тодорхойлолт, зөрчлийг шалган тогтоосон материалтай танилцаж, хорих ангийн эрх бүхий алба хаагчийн саналыг үндэслэн гаргана.

Хойшлуулшгүй тохиолдолд хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдол гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хорих ангийн ерөнхий жижүүрийн шийдвэрээр хоригдлыг 24 цаг хүртэл хугацаанд сахилгын байранд хорьж болох бөгөөд сахилгын байранд үргэлжлүүлэн хорих эсэхийг хорих ангийн дарга хоригдлыг сахилгын байранд хорих тухай шийдвэрийг хоригдлын зөрчлийн тодорхойлолт, зөрчлийг шалган тогтоосон материалтай танилцан, хорих ангийн эрх бүхий алба хаагчийн саналыг үндэслэн шийдвэрлэнэ.

Хоригдлыг сахилгын байранд шилжүүлэхийн өмнө түүний эрүүл мэндийн байдалд үзлэг хийнэ.

Хоригдлыг сахилгын байранд хорьсон тухай бүр прокурорт мэдэгдэнэ.

Сахилгын байр, тусгаарлах тасалгааны нөхцөл, журмыг хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн Улсын ерөнхий прокурортой хамтран батална.

Сахилгын байранд хоригдсон хоригдлын уулзалт хийх, утсаар ярих илгээмж авах, хоол, хүнсний бүтээгдэхүүн авах эрхийг сахилгын байранд хоригдох хугацаанд түдгэлзүүлнэ.

Энэ хуулийн 202.8-д заасны дагуу хүүхэдтэйгээ байгаа болон жирэмсэн хоригдолд сахилгын байранд хорих шийтгэл оногдуулахгүй.

Хоригдлын сахилгын зөрчлийг шалгах хугацаанд түүнийг тусгаарлах тасалгаанд байлгасан хугацааг сахилгын байранд хорьсон хугацаанд оруулан тооцно. (Мягмарсүрэн, 2021)

- ✓ Хоригдлыг сахилгын хорих байрнаас гаргах
- ✓ Хоригдлыг дараах үндэслэлээр сахилгын байрнаас гаргана
- ✓ Сахилгын байранд хорих хугацаа дууссан
- ✓ Хоригдлыг сахилгын байранд үндэслэлгүйгээр хорьсон тухай прокурорын шийдвэр гарсан;
- ✓ Хорих ангид онцгой байдал зарласан, эсхүл хоригдол эрүүл мэндийн хойшлуулшгүй туслалцаа авах шаардлагатай болсон.
- ✓ Хорих ангид онцгой байдал зарласан, эсхүл хоригдол эрүүл мэндийн хойшлуулшгүй туслалцаа авах зэрэг үндэслэл нь арилсан бол сахилгын байранд хорих сахилгын шийтгэлийг нөхөн эдлүүлэх эсэхийг хорих ангийн дарга шийдвэрлэнэ.

Сахилгын байр, тусгаарлах тасалгааны нөхцөл, журам
Нийтлэг үндэслэл

Хууль, тогтоомж, хорих ангид тогтоосон дэглэм журам, хуулиар хүлээлгэсэн үүргийг зөрчсөн сахилгын байранд хоригдох шийтгэл тусгаар урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох зорилгоор тусгаарлахаа. Хоригдлыг сахилгын байранд хорих, тусгаарлах тасалгаа шилжүүлэхэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, харуул хамгаалалтын болон хорих ангийн дотоод журам заасан журмыг мөрдөнө.

Сахилгын байранд тавих шаардлага ба стандарт

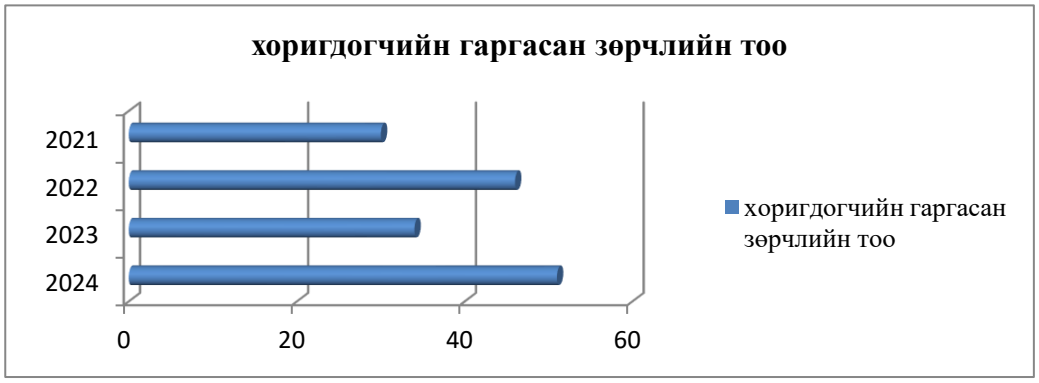
Сахилгын байр нь дараах шаардлага стандартыг хангаж ажилласан байдаг. Үүнд:

- Бетон шал, тааз, бетон эсвэл тоосгон ханатай байх
- Битүү төмөр хаалгатай, хяналт тавих болон хоол олгох нээлхий, онгойх
- хязгаарлагчтай, гадна талдаа 2-оос доошгүй цоожтой, хаалганы гадна түлхүүр хамгаалах хавхалгатай байх;
- 180х60 см хэмжээтэй орыг хананд бэхэлсэн байх;

- Цонх нь 30х40 см хэмжээтэй, төмөр сараалжин хамгаалалттай, эсвэл агааржуулах салхивч, агааржуулалтын системтэй байх;
- Өдөр, шөнийн цагаар хяналт тавих боломж бүхий гэрэлтүүлэг, ослын гэрэлтэй байх;
- Телекамер, дохиоллын хэрэгсэлтэй байх.
- Сахилгын байр, тусгаарлах тасалгааны гэрэлтүүлэг нь хоригдол оролдох,

Үүнээс үзэхэд хорих ангийн сахилгын хорих байранд хоригдлыг хорих бусад хоригдлоос тусгаарлах, гэмт хэрэг, дахин зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх нөхцөл боломж үүсэж байгаа болов ч сахилгын хорих байранд хоригдох хугацаанд өөрийн гаргасан зөрчлөө хүлээн зөвшөөрөхгүй байх сахилгын хорих байрнаас гараад зөрчил дахин гаргахгүй байх талаар илэрхийлэх боловч өөрийн болон бусдын ятгалгад орох, өөрийгөө уур бухимдлаа хянаж сураагүй улмаас дахин зөрчил гаргах зэрэг асуудал давтагдаж байна. 2023 оноос 2025 оны байдлаар сахилгын хорих байранд хоригдсон болон тухайн хоригдсон жилдээ дахин зөрчил дутагдал гаргаж байгаа талаар дараах судалгааг авч үзлээ.

Хүснэгт 1: Цагдан хоригдсон хоригдогчийн гаргасан зөрчлийг өмнөх онуудтай харьцуулбал

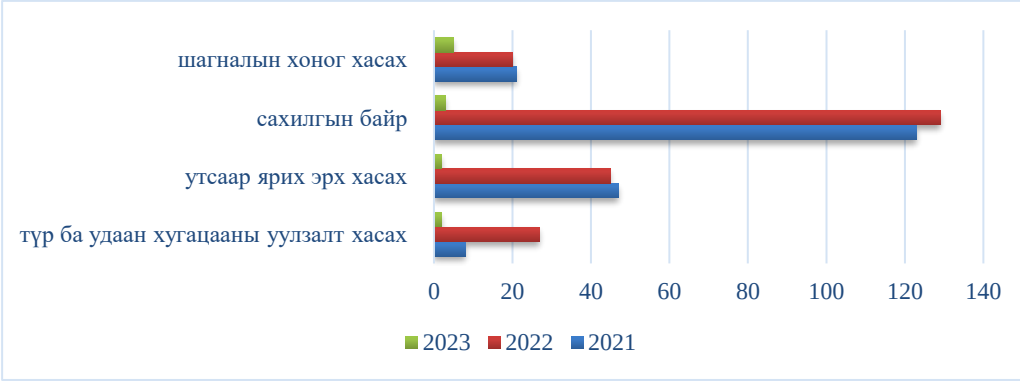


Гаргасан зөрчлийн 2022 онд 16 буюу 34 хувиар өссөн, 2023 онд 12 буюу 35хувиар буурсан, 2024 онд 17 буюу 33 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Мөн зөрчил гаргасан хоригдол нарт оногдуулсан сахилгын шийтгэлийн төрлөөр нь авч үзхэд.

Сахилгын хорих байранд хорих эрх зүйн зохицуулалтыг судлахын тулд хорих ангид хоригдож байгаа хоригдол нарын дундаас үйлдэгдэж байгаа хоригдол нарын гаргасан зөрчлийг сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг энэхүү судалгаандаа судлан авч үзэж харьцуулалт хийсэн.

Хүснэгт 2: Энэхүү хариуцуулсан судалгаанаас авч үзэхэд өмнөх онуудаас хоригдолд оногдуулсан сахилгын хорих байранд хорих шийдвэр нь (С.Алт-Оч & Ц.Нямсүрэн , 2023 он , хууд. 36 тал) өссөн байгаа юм



ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь шүүхээс оногдуулсан хорих ялыг хорих ялаар шийтгүүлсэн хоригдолд ял эдлүүлэх тэдгээрийн аюулгүй байдлыг хангах, ял эдлэх орчин нөхцөлөөр хангах зэрэг тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллага юм. Хоригдол хорих ангид хоригдож байх хугацаандаа дахин гэмт хэрэг үйлдэх, оргох, гэмт хэрэг үйлдэл гаргасан тохиолдолд ял нэмэх болон дэглэм зэрэглэл өөрчлөх асуудал байдаг бол гэмт хэргийн шинжгүй үйлдэл гаргасан тохиолдолд хорих ангийн даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл хүлээлгэж байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд хоригдлын үйлдэж байгаа зөрчил нь харилцан адилгүй байдлаар нэмэгдэж байгаа юм. Судалгаанаас авч үзэхэд хоригдол хоорондын зөрчил нь ихсэх, хорих ангийн дотоод журам зөрчих, хоригдол бусдын биед халдах зэрэг зөрчил гаргаж байгаан харагдаж байна.

Хорих байгууллагын онцлог нь ял эдлүүлж байгаа орчин нөхцөл дэглэм зэрэглэлээс шалтгаалан харилцан адилгүй байгаа бөгөөд хорих ангиуд мөрдөгдөж байгаа цагийн хуваарьт үйл ажиллагаа, хоригдол хоорондын харилцаа хэт төвлөрлөөс үүдэлтэйгээр бусадтай маргах, харилцааны зөрчил гаргах зэргээс хамаарч байгаа нь энэхүү судалгаанаас харагдаж байна.

Хоригдол хоорондоо маргалдах, бие биедээ хүч хэрэглэх, ёс бус үг хэллэг хэрэглэх зэрэг зөрчлийг илүүтэй үйлдэж байгаа юм. Гаргасан зөрчилтэй нь тохирсон сахилгын шийтгэл хүлээлгэх эрх зүйн зохицуулалт нь дутмаг байгаа юм. Эрэгтэй хоригдол болон эмэгтэй, насанд хүрээгүй хоригдол нарын сахилгын хорих байранд хорих шийдвэр нь харилцан адилгүй байгаа нь хүний эрх зөрчих асуудлаас ангид байна гэж үзэж байна.

САНАЛ

1. Сахилгын хорих байранд хоригдсон хоригдлын засрал хүмүүжлийг харгалзан 6 сараас 1 жилийн хугацаанд сахилгын шийтгэлийг цайруулах.

2. Сахилгын шийтгэлийн төрлийг харгалзан сахилгын шитгэл оногдуулах.

3. Сахилгын хорих байранд хоригдох хугацаанд сахилгын зөрчил гаргасан тохиолдолд дэглэм дээшлүүлэх эрх зүйн зохицуулалтай болох.

4. Хорих анги болон цагдан хорих байрны сахилгын хорих байрны нөхцөл журмыг тусдан журамлаж өгөх.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. А.лхагваа. (2013). *монгол улсын шүүхийн шийвдэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын эх сурвалж .* улаанбаатар хот**.**

2. ажиллагаа, х. б. (2013). улаанбаатар хот .

3. б.алтангэрэл, & а.намсаманд . (2025). *хорих ажиллагаа ба хүний эрх .* улаанбаатар хот : чөлөөт хэвлэл сан .

4. д.мягмарсүрэн, & ч.дашням. (2021 он). *шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой хууль, дүрэм, журам, заавар .* улаанбаатар хот : соёмбо принтинг ххк-д.

5. д.сандаг, & ж.мөнх-алдар . (2020). *шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд дагаж мөрдөх хууль, тогтоомж эмхэтгэл* улаанбаатар хот : урангар пресс ххк.

6. лхагваа. (2020). *шүүхийн шийв.* уб.

7. с.алт-оч, & ц.нямсүрэн . (2023 он). *2022 оны үйл ажиллагааны тоон мэдээ .* улаанбаатар .

8. ч.хүрэлбаатар, б. н. (2013). улаанбаатар хот .

9. *шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль .* (2017). улаанбаатар .

10. я.цэвэл. (2023 он). *монгол хэлний товьч тайлбар толь.* улаанбаатар хот .

---o0o---

ЭМЭГТЭЙ ХОРИГДЛЫН ЯЛ ЭДЛЭХ ХУГАЦААНД ГАРГАСАН ЗӨРЧЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

“BILINGUAL COMPARATIVE STUDY ON FEMALE PRISONERS’ MISCONDUCT AND PSYCHOLOGICAL STATE DURING SENTENCE

Ц.Цэндсүрэн
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, ахмад

Товч утга: Эмэгтэй хоригдлын ял эдлэх хугацаанд гаргадаг зөрчил, сэтгэлзүйн байдал нь тэдний зан төлөв, сэтгэл санааны тогтвортой байдал, нийгмийн дасан зохицлын түвшин болон хорих байгууллагын орчны нөлөөнөөс хамаардаг. Сүүлийн гурван жилийн судалгаагаар эмэгтэй хоригдлын гаргасан зөрчил буурах хандлагатай байгаа боловч сэтгэлзүйн тогтворгүй байдал, сөрөг сэтгэл хөдлөл, маргаан, ганцаардал зэрэг үзэгдэл байсаар байна.

Хоригдлын зөрчлийн түвшин нь тухайн байгууллагын хүмүүжлийн ажлын үр дүн, эмэгтэйчүүдийн хууль ёсны ухамсрын илрэл юм.

Түлхүүр үгс: Эмэгтэй хоригдол; Ял эдлэх хугацаа; Зөрчил; Сахилгын шийтгэл; Хорих анги; Нээлттэй дэглэм; Хаалттай дэглэм; Хорих ангийн дотоод дэг журам; Хоригдол хоорондын зөрчил; Хууль ёсны шаардлага биелүүлээгүй; Сэтгэл зүйн байдал; Сэтгэлзүйн тогтворгүй байдал; Сэтгэлзүйн дэмжлэг; Хүмүүжлийн ажил; Нийгмийн дасан зохицол; Сэтгэлзүйн зөвлөгөө; Хоригдлын зан төлөв; Хүний эрх; Хорих байгууллагын орчин; Хүмүүжил, дахин нийгэмшил.

Abstract: The misconduct and psychological conditions of female prisoners are influenced by factors such as personality traits, emotional stability, social adaptability, and the correctional environment. Over the past three years, disciplinary violations among female prisoners have shown a declining trend; however, psychological instability, negative emotions, conflicts, and loneliness remain persistent challenges.

Misconduct records serve as an important measure of rehabilitation, institutional management, and social reintegration capacity.

Key words: Female prisoner; Period of imprisonment; Misconduct; Disciplinary punishment; Correctional facility; Open regime; Closed regime; Internal prison regulations; Interpersonal conflict among inmates; Non-compliance with lawful

order; Psychological state; Psychological instability; Psychological support; Correctional and rehabilitation work; Social adaptation; Psychological counseling; Behavioral characteristics of inmates; Human rights; Prison environment; Rehabilitation and reintegration.

Монгол улсад гэмт хэрэг үйлдэж, шүүхээр ял шийтгүүлэгсдийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээ, тэдгээрийн гарах үр дагавар анхаарах хэрэгтэй асуудлын нэг болж байгаа билээ. Эмэгтэй хүн гэмт хэрэг үйлдэж, ял эдэлж байгаа нь нийгэмд болон хувь хүний амьдрал ахуйд сөргөөр нөлөөлж эхэлж байгаа ба үр хүүхэд өнчрөх, гэр бүл салалт, эмэгтэй хүний эрхэм чанар алдагдах зэрэг олон сөрөг хүчин зүйл бий болж байна.

Манай улсад хорих ялаар шийтгэгдсэн эмэгтэй хоригдлын тоо жил ирэх тусам нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байна. Эрүүгийн эрх зүйн хүрээнд ял эдэлж буй эмэгтэйчүүдийн дотоод дэг журам, хүмүүжлийн байдал нь хувь хүний зан үйлээс гадна хорих ангийн зохион байгуулалт, нийгмийн орчинтой шууд холбоотой байдаг. Эмэгтэй хоригдлууд ял эдэлж байх хугацаандаа гаргасан зөрчил нь тэдний сэтгэл зүй, гэр бүлийн харилцаа, нийгмийн болон сэтгэл зүйн хүчин зүйлсээс хамаардаг. Мөн энэ нь хорих ангийн дотоод зохион байгуулалт, хүмүүжлийн аргачлал, бусад хоригдолтой харилцах харилцаанд шууд нөлөөлдөг.

Эмэгтэй хоригдлын гаргасан зөрчил нь эрэгтэйчүүдийнхээс ялгаатай онцлогтой байдаг бөгөөд тэдний гэр бүл, хүүхэд асрах үүрэг, амьдралын нөхцөл, нийгмийн статус зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдөг. Монгол Улсын эрх зүйн орчинд энэ асуудлыг системтэй судалж, эмэгтэйчүүдийн ял эдэлж байх хугацаанд гаргасан зөрчлүүдийг ангилах, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох нь чухал юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол улсад 1926, 1929, 1939, оны шүүх цаазын бичиг, 1942, 1961, 1986, 2002 оны эрүүгийн хуулиудад хорих ялаар шийтгүүлсэн хүнийг нийгмээс тусгаарлаж, тусгай тогтоосон дэглэмд, тусгайлсан газар ялыг эдлүүлж ирсэн уламжлалтай. Шүүхээс хорих ял оногдуулахдаа эрэгтэй болон эмэгтэйчүүдэд хорих ял оноох тухай тусгайлсан хууль эрх зүйн зохиуцуулалт байдаггүй учир нийтлэг зохицуулалтыг өнөөдрийг хүртэл дагаж мөрдөж ирсэн. Хорих ял бол эрүүгийн ялын дотроос хамгийн хатуу ялын төрөл юм.

Монгол Улсын эртний эрх зүйн түүхэн замналын нэг онцлог нь гэмт хэрэг хийсэн хүнийг газар, нүхэнд хорьж шийтгэдэг хэлбэр нь одоогийн “ prison” шорон гэж нэрдэг байсан ба “Шороон гэр” гэсэн үгнээс гаралтай гэж үзэж байв.

1926 оны шүүх цаазын бичиг “Эм үнийг бусад ялтай хүнээс тусгай зохино” гэж заасан байсан бол Ардын засгийн анхны жилүүдэд хоригдож байсан хэрэгтэн, ялтны архивын тоо баримтад 1926-1930 онд 17500 хоригдол байгаагаас 1,7% нь эмэгтэйчүүд байна гэсэн түүхийн баримт байдаг.

Үндэсний ардчилсан эхэн үеийн эрүүгийн хууль тогтоомжийн эх сурвалжид Ардын намын төв хороо, Түр засгийн газраас гаргасан хурлын тогтоол, Шүүх яамнаас гаргасан актууд, Түр засгийн газраас байгуулсан комиссын тогтоол зэрэг багтаж байсан ба Улсын Бага Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1926 оны 01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн хурлаар баталсан "Улс төрийн явдалд холбогдсон хэргийг таслан шийтгэх түр дүрэм"-р гэмт хэргийн төрөл ангилалыг тогтоон заасан байдаг. Энэ дүрэм нь Монгол улсын эрүүгийн хууль болох шүүх цаазын бичгийн ерөнхий ангийг нөхцөлдүүлж өгсөн гэж үздэг байна.

Засгийн газрын 1926 оны 01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн 1 дүгээр хурлаар Ерөнхий ангийг, 1926 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 3 дугаар хурлаар тусгай ангийг тус тус баталснаар 1926 оны "Шүүх цаазын бичиг"-ийг баталсан түүхтэй. Уг "Шүүх цаазын бичиг"-т Эмэгтэй хүний гэмт үйлдэлд хамаатай байж болох, хүний биеийг гэмтээх, Бусдын эрх чөлөөнд халдах, Өтгөс багачууд ба аюул тохиолдогсдод үл туслах, үл хамгаалах, Бусдыг элдвээр доромжлох ба нэрийг нь гутаах, Садар самуунд холбогдох, Хулгайлах зэргээр бусдын эд хөрөнгийг сүйтгэх зэрэг гэмт үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцож байсан.

1921 онд эрүүгийн хэргийн тооллогоор Монгол улсад 109 хоригдол байсны дотор нутаг, хошуудад нэг Эмэгтэй хоригдол байсан гэх баримт байдаг ба Доктор, профессор А.Лхагваа нь "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүхэн замнал" бүтээлдээ Монгол улс 1921 оноос эхлэн Эмэгтэй хүнд хорих ял эдлүүлж ирсэн түүхтэй гэж тэмдэглэсэн байдаг байна.

Монгол улс эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд 2015 оны Эрүүгийн хууль болон 2017 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиудад хорих ялын дэглэмийг нээлттэй, хаалттай дэглэмд ял эдлүүлэхээр хуульчилсан ба хуулийн 201 дүгээр зүйлийн 201.1-т "Хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлын ялыг сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад эдлүүлнэ" гэж заасан нь насанд хүрээгүй охидууд насанд хүрсэн эмэгтэйчүүдийн дэргэд байхаа больж " Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага"-д ял эдлэх болсон.

Эмэгтэй хоригдлын гаргасан зөрчил нь төрөл, давтамж, нөлөөллийн хүчин зүйлсээрээ эрэгтэй хоригдлынхтой харьцуулахад тодорхой ялгаатай байдаг. Монгол Улсын хорих байгууллагын мэдээллээр, эмэгтэйчүүдийн гаргасан гол зөрчил нь дараах байдлаар ангилагддаг:

- **Хорих ангийн дотоод журам зөрчсөн**: хоригдол хоорондын харилцааны маргаан, уур уцаар, дэглэм зөрчих
- **Алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлага биелүүлээгүй,**
- **Хориотой эд зүйл ашиглах, хулгайлах**

Эдгээр зөрчилд нөлөөлдөг хүчин зүйлс нь гэр бүлийн байдал, хүүхэд асрах үүрэг, амьдралын стресс, сэтгэл зүйн байдал зэрэг нийгмийн хүчин зүйлстэй шууд холбоотой гэж үздэг байна.

Судлаачдын үзлээр эмэгтэй хоригдлуудын ял эдлэх хугацаанд гаргадаг зөрчил нь сэтгэл зүйн болон зан төлвийн онцлогтой холбоотой гэж үздэг.

Эмэгтэйчүүдийн хувьд сэтгэл зүйн хямрал, ганцаардал, стресс зэрэг хүчин зүйлс нь тэдний зан төлөвт нөлөөлж, зөрчил гаргахад хүргэдэг байна. Мөн хорих байгууллагын орчин, дотоод дэг журам нь эмэгтэйчүүдийн сэтгэл зүйн байдалд нөлөөлж, зөрчил гаргах эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг ба ихэнх нь гэмт хэрэг үйлдсэнээсээ өмнө нийгмийн болон гэр бүлийн асуудалтай байсан байдаг.

Судалгаагаар, гэр бүлийн хүчирхийлэл, ядуурал, боловсролын дутагдал зэрэг хүчин зүйлс нь эмэгтэйчүүдийн гэмт хэрэг үйлдэхэд нөлөөлдөг гэж үздэг. Энэ нь тэдний ял эдлэх хугацаанд гаргадаг зөрчлийн шалтгаан болдог байна.

Хорих байгууллагын орчин, дотоод дэг журам нь эмэгтэй хоригдлуудын зан төлөвт шууд нөлөөлдөг. Хорих байгууллагын дотоод дүрэм, хяналт, харилцаа нь эмэгтэйчүүдийн сэтгэл зүйд нөлөөлж, тэдний зөрчил гаргах эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг гэж үзсэн хорих байгууллагын орчныг сайжруулах, эмэгтэйчүүдэд зориулсан тусгай хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхийг санал болгосоор ирсэн.

Эмэгтэй хоригдлуудын эрх зүйн байдлыг судлахдаа хүний эрхийн асуудал чухал байр суурь эзэлдэг. Судлаачид эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, ял эдлэх хугацаанд тэдэнд зориулсан тусгай хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай гэж үздэг. Мөн эмэгтэйчүүдийн ял эдлэх нөхцлийг сайжруулах нь тэдний зан төлөвийг сайжруулахад чухал нөлөөтэй гэж судлаачид тэмдэглэдэг.

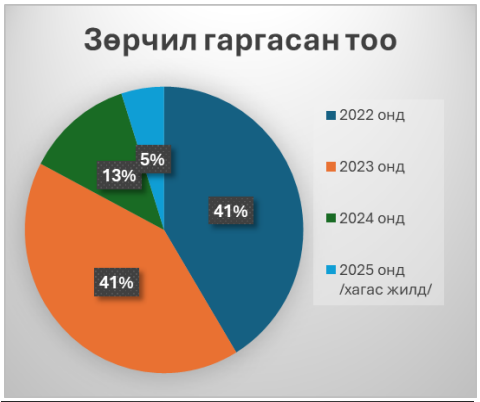
Хорих байгууллага нь нөлөөллийн байгууллага байхын тулд ажилтнууд нь хоригдлыг үг хэлээрээ сурган хүмүүжүүлэхийн зэрэгцээ мэдлэг боловсрол олгож, харилцааны соёл, ёс зүйгээрээ тэдэнд үлгэр, дуурайлал үзүүлэх нь нэн чухал асуудал юм.

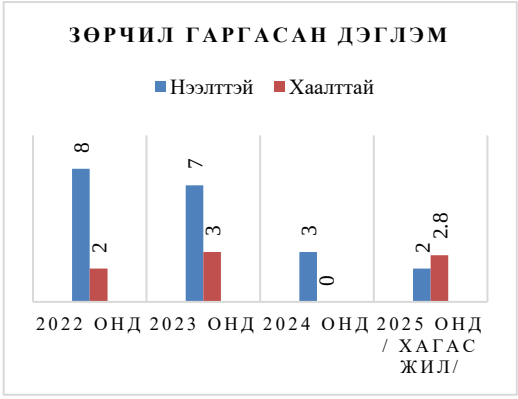
Анагаах ухааны доктор, профессор Э.Дэмидмаа хэлэхдээ ”Эмэгтэй хүн бие, физиологи, сэтгэл санааны хувьд эрэгтэй хүнээс их ялгаатай, яагаад гэвэл тэд их эмзэг хүмүүс, өнөөгийн нийгэмд эмэгтэйчүүд бие даан хөдөлмөрлөж, өрх толгойлж, зарим тохиолдолд нөхрөө тэжээж байгаа нь тэдний сэтгэлийг дөвийлгөн бардамнах нөхцөл үүсгэж архинд донтох өвчин рүү түлхэж байна ” гэжээ. Эмэгтэй хоригдлын дийлэнх үйлдэгдсэн онц, ноцтой гэмт хэргийг согтуугаар үйлдсэн байгаа нь энэ дүгнэлтийг бататгахад хүрсэн.

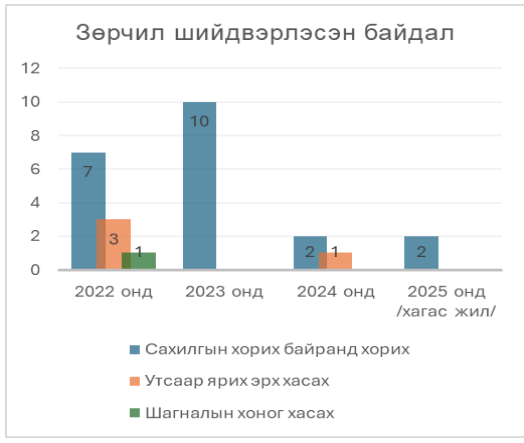
Эмэгтэйчүүд нь нэн ялангуяа хорих ял үеийн байдал нь гэр бүл, үр хүүхдээс нь тусгаарласан нөхцөл нь хурцаар илэрхийлэгддэг, маш тогтворгүй, гүн гүнзгий мэдрэмтгий байдаг. Сэтгэц, физиологийн зохион байгуулалтын онцлогоос шалтгаалан тэд сэтгэцийн өндөр хөдөлгөөнтэй байдаг бөгөөд бүлгийн сэтгэл зүйн нөлөөнд амархан автдаг.

Эмэгтэй хоригдлын дунд өндөр мэргэжил, боловсролтой хүмүүс цөөн байдаг ба ямар нэг мэргэжил, мэргэжилгүй хоригдол нь үлэмж их байдаг. Мөн хаалттай дэглэмд ял эдэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн дунд гэр бүлгүй эмэгтэйчүүд нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байгаа эмэгтэйчүүдээс илүү их байдаг гэсэн судалгаа бий.

Монгол улсад эмэгтэй хоригдлуудын ял эдлэх хугацаандаа гаргадаг зөрчлийн талаар 2022-2025 оны эхний хагас жилийн байдлаар судалж авч үзэхэд







Монгол улс төдийгүй олон улсад ял эдэлж байгаа эмэгтэй хоригдлын гаргадаг зөрчил, сэтгэл зүйн байдал нь нийгэм, соёл, хоорондын харилцаа,ёс заншил, уламжлал зэргээс хамаарч харилцан адилгүй байдаг ба тэдгээрийг зохицуулдаг хууль, дүрэм, журам нь мөн өөр өөр адил байдаг байна.

ОЛОН УЛСЫН ХАРЬЦУУЛАЛТ

- **АНУ**: Эмэгтэй хоригдлуудын дунд дотоод дүрмийн зөрчил хамгийн их гардаг бөгөөд хүүхэд асрах үүрэг, сэтгэл зүйн дарамт их нөлөөлдөг. Судалгаагаар, олонх эмэгтэйчүүд нь гэмт хэргийн улмаас нийгмийн эмзэг нөхцөлд орсон байдаг.
- **Их Британи**: Эмэгтэй хоригдлуудын зөрчил нь сэтгэл зүйн эмгэг, хар тамхи, архины асуудлаас үүдэлтэй байх нь элбэг. Хамгийн түгээмэл нь бусад хоригдолтой маргаан, дэг журмыг зөрчих явдал юм.
- **Япон**: Эмэгтэй хоригдлуудын дийлэнх нь дотоод дүрмийн зөрчил гаргадаг боловч нийт зөрчил эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага. Япон улсын хорих байгууллага сэтгэл зүйн дэмжлэг, хүмүүжлийн хөтөлбөрийг түлхүү хэрэгжүүлдэг.

- **Хятад улс:** Хятад улсад эмэгтэй хоригдлуудын ял эдэлж байх хугацаанд гаргадаг зөрчил нь дотоод дүрмийн зөрчил, бусад хоригдолтой харилцааны асуудал, хориотой эд зүйл ашиглах зэрэг асуудлуудыг агуулдаг. Хятад улсын хорих байгууллагууд эмэгтэй хоригдлуудын сэтгэл зүйн байдал, гэр бүлийн нөхцөл, нийгмийн орчныг харгалзан хүмүүжлийн аргачлал боловсруулдаг. Гэвч зарим судалгаагаар, эмэгтэй хоригдлуудын зөрчилд сэтгэл зүйн болон нийгмийн хүчин зүйлсийн нөлөө хангалттай үнэлэгдээгүй байгааг онцолж байна
- **Солонгос улсад**: эмэгтэй хоригдлуудын ял эдэлж байх хугацаандаа гаргадаг зөрчил нь дотоод дүрмийн зөрчил, бусад хоригдолтой харилцааны асуудал, хориотой эд зүйл ашиглах зэрэг асуудлуудыг агуулдаг. Солонгос улсын хорих байгууллагууд эмэгтэй хоригдлуудын сэтгэл зүйн байдал, гэр бүлийн нөхцөл, нийгмийн орчныг харгалзан хүмүүжлийн аргачлал боловсруулдаг. Гэвч зарим судалгаагаар, эмэгтэй хоригдлуудын зөрчилд сэтгэл зүйн болон нийгмийн хүчин зүйлсийн нөлөө хангалттай үнэлэгдээгүй байгааг онцолж байна.
- **Оросын холбооны улсад:** эмэгтэй хоригдлуудын ял эдэлж байх хугацаандаа гаргадаг зөрчил нь дотоод дүрмийн зөрчил, бусад хоригдолтой харилцааны асуудал, хориотой эд зүйл ашиглах зэрэг асуудлуудыг агуулдаг. Оросын холбооны улсын хорих байгууллагууд эмэгтэй хоригдлуудын сэтгэл зүйн байдал, гэр бүлийн нөхцөл, нийгмийн орчныг харгалзан хүмүүжлийн аргачлал боловсруулдаг. Гэвч зарим судалгаагаар, эмэгтэй хоригдлуудын зөрчилд сэтгэл зүйн болон нийгмийн хүчин зүйлсийн нөлөө хангалттай үнэлэгдээгүй байгааг онцолж байна.

Эдгээр улс орны туршлагаас харахад эмэгтэй хоригдлын гаргасан зөрчил нь голчлон сэтгэл зүйн болон нийгмийн хүчин зүйлсээс шалтгаалдаг. Монгол Улсын хувьд, бусад улстай харьцуулахад хүүхэд асрах үүрэг, гэр бүлийн нийгмийн дэмжлэгийн хомсдол, эдийн засгийн хүндрэл зэрэг хүчин зүйлс ихээр нөлөөлдөг нь онцлог юм.

Мөн дээрх улс орнууд ял эдэлж буй эмэгтэй хоригдлын гаргасан зөрчлийг тухайн хорих байгууллагын дотоод журмаар зохицуулан шийдвэрлэдэг нийтлэг талтай байна.

ДҮГНЭЛТ

Дээрх судалгаа, эрдэмтэн судлаачдын судалгааны үзэл баримтлал, онол, практикаас үзэхэд эмэгтэй хоригдол ял эдлэх үеийн зөрчил, сэтгэл зүйн онцлог байдал нь хийсэн гэмт хэргийн шинж чанар, хувь хүний ёс суртахуун, хүмүүжил, гэр бүлийн харилцаа холбоо, үр хүүхэд, тэдгээрийн асран хамгаалах нөхцөл боломж зэрэг нэгэн ижил шалтгаан, нөхцөл нөлөөлж байна.

Сүүлийн гурван жилийн харьцуулалтаас харахад эмэгтэй хоригдлын дэг журам сахих байдал тогтвортой сайжирч байгаа бөгөөд зөрчил буурсан нь сэтгэлзүйн зөвлөгөө, хүмүүжлийн ажлын үр дүнтэй холбоотой байна. Цаашид хоригдлын сэтгэлзүй, ёс зүй, харилцаанд чиглэсэн сургалт, зөвлөгөөг тогтмолжуулах нь зөрчлийг бууруулах чухал арга хэмжээ юм.

Мөн эмэгтэй хоригдлын ял эдлэх хугацаанд гаргадаг зөрчлийг бууруулахад хамгийн үр дүнтэй арга бол сэтгэлзүйн дэмжлэг, гэр бүлийн холбоо, боловсрол, эрүүл мэнд, амьдралын ур чадвар, зан үйлийн хөтөлбөр, мөн нийтийн болон бүтээлч үйл ажиллагаа-ны хослол юм.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. “Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар”. (2025), Хорих ангийн статистик мэдээ.

2. “Дэлхийн Хүн Амын Сан” (UNFPA). (2023). Хоригдлын жендэрийн асуудлын судалгаа.

3. “World Prison Brief”. (2024). Women in Prison Statistics and Trends.

4. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2023). Handbook on Women and Imprisonment.

5. “Пенитенциарны сэтгэл судлал”, Ю.Сэрсэнжав, Д.Батжаргал

6. “Эмэгтэйчүүд ба хорих ял”, (2021), Монгол улсын гавьяат хуульч, хууль зүйн ухааны доктор, (Ph.D), Р.Оюунбадам

---o0o---

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

ISSUES ON ENSURING SAFETY OF PRISON OFFICERS

О.Энхмэнд
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн магистрант, ахлах дэслэгч
А.Даваабаяр
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн лаборант, дэд ахлагч

Товч утга: Хорих байгууллагын алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудлыг олж илрүүлэхэд энэхүү илтгэлийн гол зорилго оршино.

Түлхүүр үг: алба хаагч, аюулгүй байдал, мэргэжлийн онцлог, эрхийг хамгаалах, эрх зүйн орчин, ажлын байрны нөхцөл

Abstract: The main purpose of this report is to find out the problems in ensuring the safety of prison staff.

Key words: official, safety, supervisors, professional characteristics, protection of rights, legal framework, working conditions.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Аюулгүй байдлын ухаан нь хүний амь нас, нийгмийн тогтвортой хөгжил, төр улс, хүрээлэн буй орчин болон дэлхийн оршин тогтнох зүй тогтол дахь үнэт зүйлсийг хамгаалан бэхжүүлэх шаардлагад тулгуурладаг. Энэхүү ухааны судалгааны суурь нь учирч болох аюул, заналхийллийн шинж чанар тасралтгүй хувьсан өөрчлөгдөж, даяарших хандлага улам бүр гүнзгийрч буй өнөөгийн нөхцөл байдалд оршино. Иймээс аюулгүй байдлын судлал нь аюулаас урьдчилан сэргийлэх, хор уршгийг бууруулах, арилгах асуудлыг бие даасан өвөрмөц судлагдахуйн хүрээнд авч үздэг шинжлэх ухаан болон төлөвшиж байна. Түүнчлэн уг судлалын обьект нь улс орны дотоод, гадаад орчин, улс төрийн бодлого, нийгмийн хөгжил, хүрээлэн буй байгаль орчин хэмээн үзэх хандлага эрдэм шинжилгээний хүрээнд өргөн тархжээ.

Аюулгүй байдал нь судалгааны түвшин, арга зүйгээсээ хамааран олон талт бүтэцтэй тул нарийн, нэг мөр тодорхойлолт гаргахад бэрхшээлтэй ойлголтын хүрээ юм. Судлаачдын дийлэнх нь аюулгүй байдлыг гадаадын түрэмгийллээс

ангид байх байдалтай хязгаарлан тайлбарлах хандлагатай. Харин Германы эрдэмтэн Ричард Лёвенталь энэ нийтлэг хандлагад нийгэм, улс төрийн хараат бус байдлыг нэмж оруулсан бол Жозеф Най эдийн засгийн хүчин зүйлийг багтаан өргөтгөжээ. Үүнээс ялгаатай нь Ричард Уйлман аюулгүй байдлыг зөвхөн цэргийн заналхийллээр хязгаарлах нь бодит байдалтай нийцэхгүй гэж үзсэн байна. Тэрбээр "Ард иргэдийн амьдралын түвшинг богино хугацаанд огцом бууруулах хүчин зүйл үүсэх, эсвэл төрийн болон төрийн бус байгууллагын баримталж буй бодлого, хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ мэдэгдэхүйц хязгаарлагдах нөхцөлд үндэсний аюулгүй байдал алдагдах эрсдэл бий болно" хэмээн тодорхойлсон нь судалгааны орон зайг илүү өргөн хүрээнд авч үзэх үндэслэл болжээ. Иймээс аюулгүй байдлын тухай ойлголт нь улс орон бүрийн түүх, соёлын өвөрмөц онцлог, үнэт зүйлсээс хамааран өөр өөрийн өнгө аяс, агуулгатайгаар тодорхойлогдох шаардлагатай байна.

Аюулгүй байдлын суурь ухагдахуун нь аливаа салбар шинжлэх ухаантай, түүн дотор хорих байгууллагын үйл ажиллагаатай уялдуулан судлагдах шаардлагатай. Энэ хүрээнд аюулгүй байдлын тухай ойлголт, үзэл баримтлалыг эрдэмтэн судлаачдын дэвшүүлсэн онол, байр суурьтай харьцуулан авч үзэх нь онцгой ач холбогдолтой. Учир нь аливаа шинжлэх ухааны онолын үндэс болон судалгааны цар хүрээг уг шинжлэх ухааны үүсэл хөгжил, үндсэн ухагдахуунуудын харилцан уялдаа холбоо, судлаачдын хандлага, үзэл баримтлалаас ангид авч үзэх боломжгүй байдаг.

МОНГОЛ УЛСЫН ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар (ШШГЕГ) нь төрөөс тодорхойлсон бодлого, шийдвэрийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий, эрх зүйн үйлчилгээг зохион байгуулах эрх мэдэлтэй төрийн тусгай байгууллага юм (ШШГТХ, 2017). Энэхүү байгууллага нь эрүү, иргэний болон бусад байгууллагын шүүхээр баталгаажуулсан шийдвэрийн биелэлтийг нэгтгэн зохион байгуулах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь гүйцэтгэх ажиллагааны явцад хүний эрх, эрх чөлөөг хангах зорилгоор НҮБ-аас баталсан олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ, жишигт нийцүүлэн ажиллахыг эрхэмлэдэг (Nation, 2015). Энэ хүрээнд шүүхийн шийдвэрийг нэг мөр хэрэгжүүлэх, цагдан хорих, баривчлах болон хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг олон улсын жишигт нийцүүлэн хуулийн хүрээнд зохион байгуулахын зэрэгцээ эд хөрөнгийн холбогдолтой шийдвэрүүдийн биелэлтийг хангах, хэрэглэгчдэд шуурхай үйлчилгээ үзүүлэхийг үйл ажиллагааныхаа зорилго болгон ажиллаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь хууль дээдлэх, хүний эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, шуурхай, энэрэнгүй байх зарчимд тулгуурлаж буй нь эрх зүйт төрийн үнэт зарчим, олон улсын эрх зүйн шаардлагатай уялдаж байна.

Хорих анги нь шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлж, гэм буруутай этгээдийг нийгмээс тусгаарлан, эрх, эрх чөлөөнд нь хуульд заасан хязгаарлалт тогтоож, шүүхийн шийтгэх тогтоолоор оногдуулсан хорих ялыг албадан эдлүүлэх төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага бөгөөд хуулийн этгээдийн эрх эдэлдэг (ШШГТХ, 2017). Түүнчлэн хорих анги, баривчлах ял эдлүүлэх байр, цагдан хорих албан байгууллагуудыг нэгдсэн удирдлагаар хангаж, зохион байгуулах чиг үүргийг Хорих ял эдлүүлэх албанд харьяалуулсныг уг хуульд тодорхой заасан байдаг (ШШГТХ, 2017).

“**Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аюулгүй байдал**” гэдэг ойлголтыг *“Хяналт шалгалт, дотоод аудит, аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны журам”-д* “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”-д заасны дагуу цагдан хорих, баривчлах, хорих ял эдлүүлэх, иргэний болон захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаанд холбогдох албан тушаалтнууд эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөхцөл, боломж бүрэн хангагдсан байхыг илэрхийлнэ” хэмээн тодорхойлжээ. Харин **алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангана** гэж ойлгохыг “албан үүргээ хэрэгжүүлэхтэй нь холбогдуулан бусад алба хаагч, сэжигтэн, яллагдагч, хоригдол болон тэдний ар гэрийнхэн, найз нөхөд, төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, гуравдагч этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр дарамт шахалт үзүүлэх, хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх зэрэг хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас алба хаагчийг хуульд заасан үндэслэлээр урьдчилан сэргийлж хамгаалах явдал” гэж журамд тус тус заасан байдаг.

Хорих байгууллагын аюулгүй байдлын үндсэн объект нь уг байгууллагад ажиллаж буй ажилтан, алба хаагчид байдаг бөгөөд тэдний аюулгүй байдлыг хангах нь зөвхөн мэргэжлийн үйл ажиллагааны нөхцөл бүрдүүлэх асуудал төдийгүй хүний эрх, эрх чөлөөний баталгаатай шууд уялдаатай юм. Нэг талаас хүний хувийн орон зайн халдашгүй байдал нь аюулгүй байдлын анхдагч, бодит хэрэгцээ бөгөөд энэ нь амьд явах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах зэрэг суурь эрхийн баталгааг илэрхийлдэг. Нөгөө талаас аюулгүй байдлын онолын түвшинд авч үзвэл аливаа салбар, чиглэлийн аюулгүй байдлын цөм нь хувь хүн өөрөө байдаг бөгөөд “аюулгүй байдлын субьект ба объект”-ын харилцаанд хүн төв байр суурийг эзэлдэг зүй тогтолтой (Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, 2008). Иймээс хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах бодлого, зохицуулалтын цаад зорилго нь аливаа өмч, дэг журам, дотоод хяналтаас илүүтэйгээр хүний амь нас, эрүүл мэнд, нэр төрийг хамгаалахад чиглэгдэх учиртай.

Хорих байгууллагын алба хаагч (авлага, 2014) нь 18 насанд хүрсэн, ял шийтгэлгүй, холбогдох мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд хорих байгууллагад алба хаагч, эсхүл хорих ангийн даргын албан тушаал эрхэлнэ. Тухайн алба хаагч нь хууль зүйн өндөр мэдлэгтэйгээс гадна бие бялдрын ачаалал даах чадвар, тэвчээр хатуужил, сэтгэл хөдлөлөө хянах, бусадтай харилцах ур чадвар, ёс зүй, харилцааны соёл зэрэг олон талын чадамжийг эзэмшсэн байх шаардлагатай. Учир нь хорих байгууллагын ажилтнууд өдөр тутам хоригдлуудтай шууд харилцаж, сэтгэлзүйн болон биеийн ачаалал ихтэй, нийгмийн эмзэг бүлгийн хүмүүстэй ажилладаг онцлогтой. Ийм нөхцөл байдал нь хорих байгууллагын ажилтны хөдөлмөрийг бусад төрийн алба хаагчдын хөдөлмөрөөс харьцангуй илүү төвөгтэй, өндөр хариуцлага шаардсан, нийгмийн сэтгэлзүйн хувьд ч ачаалалтай үйл ажиллагаа болгодог.

2020 онд анги, салбар, нэгжийн хүрээнд гарсан судалгааны дүнгээс үзэхэд, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа эрх чөлөөнд халдуулах, гэмт хэрэг, халдлагад өртөх зэрэг ноцтой нөхцөл байдалд давтамжтайгаар өртсөөр байна. Тухайлбал, алба хаагчийг хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлж байгаатай нь холбогдуулан хэл амаар доромжлох, заналхийлэх, улмаар биед нь халдаж хүнд болон хөнгөн гэмтэл учруулах, бүр цаашлаад амь насыг нь хохироох тохиолдлууд гарсан бөгөөд энэ нь таслан зогсохгүй байна. Ийм нөхцөл байдал нь алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах асуудлыг нэн тэргүүнд онцлон авч үзэж, бодлого, зохицуулалтын түвшинд яаралтай шийдвэрлэх шаардлага үүссэнийг харуулж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2019 оны 11 дүгээр сарын 08-ны өдрийн А/200 тоот тушаалаар батлагдсан *“Хяналт шалгалт, дотоод аудит, аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны журам”-д* Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны чиглэлийг дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

1. Байгууллагын аюулгүй байдал;
2. Алба хаагчийн аюулгүй байдал;
3. Сэжигтэн, хоригдогч, хоригдлын аюулгүй байдал;
4. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал;
5. Хүнс, эрүүл ахуйн аюулгүй байдал;
6. Мэдээлэл, техник, технологийн аюулгүй байдал;
7. Санхүү, төсвийн хөрөнгийн аюулгүй байдал;
8. Галт зэвсэг, тусгай хэрэгслийн аюулгүй байдал;
9. Байгууллагын барилга, байгууламжийн аюулгүй байдал.

Эдгээр чиглэл нь хорих байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, эрх зүйн зохицуулалт, хүний эрхийг хамгаалах баталгаатай нягт уялдаа холбоотой бөгөөд байгууллагын аюулгүй байдлыг цогцоор нь хангах суурь чиглэлийг бүрдүүлдэг.

Хэдийгээр дээрх журмаар аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны чиглэлүүдийг томьёолон заасан боловч түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлэх арга механизм, зохион байгуулалтын нарийвчилсан зааварчилгаа тодорхой тусгагдаагүй байна. Аюулгүй байдлын хамрах хүрээ нь алба хаагчдын хувьд ажлын зохион байгуулалт, ажлын байрны тодорхойлолт, сахилга хариуцлага болон ёс зүйн байдал, ажлын ачаалал, бүртгэл, судалгаа, мэдээ, тайлангийн хөтлөлт, албан бичиг, архивын үйл ажиллагаа, иргэд, байгууллага болон алба хаагчдаас ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт, алба хаагчдын дунд зохион байгуулагдсан сургалт, мөн байгууллагын албаны бэлэн байдлыг хангах үйл ажиллагаа зэрэг өргөн хүрээг хамардаг.

Хоригдол, сэжигтэн, яллагдагч, баривчлагдсан этгээд нь гэмт санаа бодлоо хэрэгжүүлэх, нуун далдлах, хамсаатантайгаа холбоо тогтоох зэрэг сөрөг үйл ажиллагааны явцад байгууллагын ажилтан, алба хаагчдын аюулгүй байдалд шууд болон шууд бусаар заналхийлэх нь түгээмэл тохиолддог. Тухайлбал:

Алба хаагчдыг эрхшээлдээ оруулахыг оролдох, айлган сүрдүүлэх, дарамт шахалт үзүүлэх, цаашлаад амь нас, эрүүл мэндэд тодорхой хэмжээгээр хохирол учруулах эрсдэл байнга ажиглагддаг. Иймд хорих байгууллагын ажилтан, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах асуудал нь байгууллагын үйл ажиллагааны тасралтгүй, хэвийн үргэлжлэлийг баталгаажуулахад зайлшгүй авч үзэх ёстой тэргүүлэх чиглэлийн нэг юм.

Өнөөдрийн байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад 18-55 насны 3000 гаруй алба хаагч ажиллаж байгаа бөгөөд тэдний 90 орчим хувь нь хяналт, хамгаалалт болон албадлагын шинжтэй үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээгээр оролцож буй цэргийн алба хаагчид байна. Хорих байгууллагын ажилтан, алба хаагчид нь албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцдаа эдийн засаг, нийгмийн баталгаагаар хангагдахын зэрэгцээ албаны хувцас, шаардлагатай нөхцөлд зэвсэг, тусгай хэрэгслээр хангагддаг. Гэсэн хэдий ч аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ нь зөвхөн үүрэг гүйцэтгэж буй цаг үед хязгаарлагдах бус, алба хаагчдын хувийн амьдралтай уялдан олон нийтийн газарт, ажилдаа ирэх, буцах замд ч хамаарах учиртай. Энэ нь алба хаагчийн аюулгүй байдлыг цогцоор нь авч үзэх шаардлагыг бий болгож байгаа бөгөөд аюул, заналхийллийн гол объект нь хүн өөрөө байдаг төдийгүй уг аюул, заналхийлэл нь ихэвчлэн хүний хүчин зүйлээс урган гардаг онцлогтой юм. (байдал, 2017)

Тулгамдаж буй асуудал. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж буй алба хаагчдын 35 хувийг эмэгтэйчүүд, 65 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байна. Улаанбаатар хотын бүсийн төвлөрсөн хорих ангийн алба хаагчдын дунд явуулсан санал асуулгын дүнгээс харахад нийт алба хаагчдын 91 хувь нь буюу дийлэнх нь хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдтэй шууд харьцаж ажиллаж байгаа нь тогтоогджээ. Энэ нь алба хаагчдын өдөр тутмын үйл

ажиллагаанд өндөр эрсдэл дагуулдаг төдийгүй тэдний сэтгэлзүйн болон бие махбодын ачааллыг нэмэгдүүлж, аюулгүй байдлын асуудлыг улам хурцаар тавигдахад хүргэж байна.

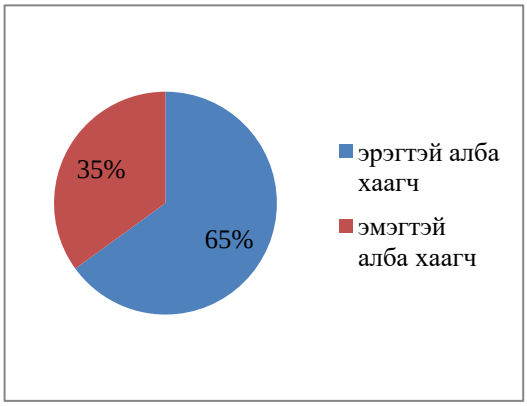


График 1. Алба хаагчдын тоо

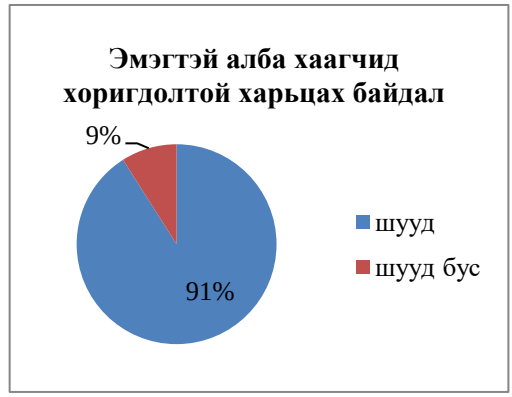


График 5. Хоригдолтой харьцах нь

Алба хаагчид хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдтэй ажиллах явцад тэдгээрийн зүгээс хэл амаар доромжлох, биед нь халдах зэрэг сөрөг үйлдэл тогтмол гарч байгааг санал асуулгын дүн харуулж байна. Иймээс нөхцөл байдал нь алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах асуудлыг нэн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай чухал асуудал болохыг илтгэнэ.

1. Эрүүл мэндийн асуудал. Санал асуулгын дүнгээс үзэхэд алба хаагчдын 80 гаруй хувь нь албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа бэртэж гэмтсэн, халдварт өвчин туссан тохиолдолд удирдлагадаа мэдээлдэггүй болох нь тогтоогджээ. Энэ нь, нэг талаас, ажил үүргээ биелүүлж байх үед гарсан бэртэл гэмтэл, өвчлөлийн улмаас удирдлагын зүгээс зэмлэл, сахилгын шийтгэл хүлээхээс эмээх хандлагаас үүдэлтэй байна. Нөгөө талаас, уг асуудлыг нуун дарагдуулснаар бусад алба хаагчдад халдварт өвчин тараах, эсхүл авсан бэртэл гэмтэл хүндрэх замаар тухайн алба хаагчийн эрүүл мэндэд ноцтой хохирол учруулах эрсдэлтэй бөгөөд энэ нь байгууллагын аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөхүйц ноцтой хүчин зүйл болж байна.

Алба хаагчдын дунд явуулсан санал асуулгын үр дүнгээс үзэхэд, албан үүргээ гүйцэтгэх явцад тэдгээр нь төрөл бүрийн бэртэл гэмтэл, өвчлөлийн эрсдэлд өртөж байгааг харуулж байна. Тодруулбал:

- Сүрьеэ зэрэг халдварт өвчин туссан;
- Лабораторийн химийн бодист хордон, улмаар элэгний өвчлөлд хүрсэн;
- Албаны автомашины осолд орсон;
- Хөдөлгөөний эрхтэн гэмтээж, уушгины үйл ажиллагаа алдагдсан;
- Амьсгалын замын халдварт өвчнөөр өвчилсөн;

- Байнгын стрессийн улмаас бамбай булчирхай болон зүрхний эмгэгтэй болсон;
- Хээрийн сургалтын үед ясны хугарал авсан;
- Мэдрэлийн өвчин, нүүрний саажилт зэрэг архаг эмгэг тусаж, үлдэцтэй болсон;
- Албан үүрэгтэй холбоотой тэмцээнд оролцох явцдаа гарын хуруу мултарсан;
- хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдийн амьдрах бүсэд байрлаж ажилласнаас үүдэн тамхины утаанд хордох, арьсны эмгэг илрэх, толгой өвдөх зэрэг зовиур тогтмол үүссэн байна. (судалгаа)

Эдгээр хариултууд нь хорих байгууллагын алба хаагчид эрүүл мэндийн олон талын эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллаж буйг нотлохын зэрэгцээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохицуулалт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний хангалтгүй байдалтай нягт холбоотой болохыг илтгэнэ.

Иймд удирдлагын зүгээс алба хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах асуудалд онцгойлон анхаарч, тэднийг тогтмол эмчийн үзлэгт хамруулах, халдварт өвчинд өртөх, бэртэл гэмтэл авах эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Мөн өвчин туссан эсвэл бэртэж гэмтсэн тохиолдолд алба хаагч удирдлагад заавал мэдэгдэж, шаардлагатай эмнэлгийн болон зохион байгуулалтын арга хэмжээг даруй авч хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал. Хорих байгууллагын алба хаагчдаас авсан санал асуулгын дүнгээс харахад нийт алба хаагчдын 82 хувь нь илүү цагаар ажилладаг байна. Гэвч илүү цагаар буюу долоо хоногийн амралтын өдрүүдэд ажилласныхаа төлөө нөхөж амраагүй тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний нэмэгдлийг хуульд заасан хэмжээгээр авч чадахгүй байгаа нь тодорхойлогдсон бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 96 хувь нь илүү цагийн ажлын хөлсийг 1.5 болон түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлэн авдаггүй гэж хариулсан байна.

График 3. Илүү цагаар ажилладаг эсэх

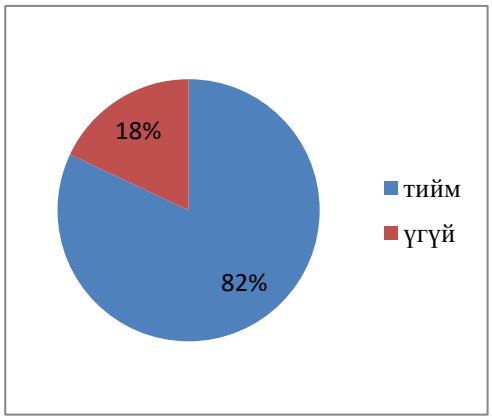
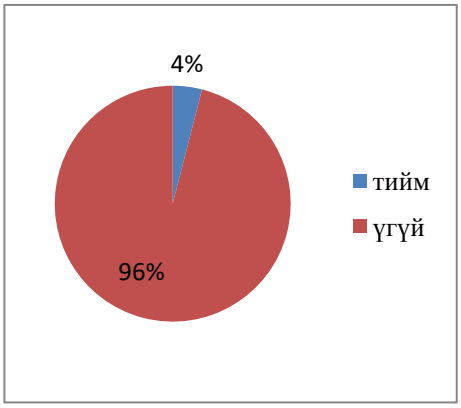


График 4. Нэмэгдүүлсэн цалин хөлс авсан эсэх



Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын тушаалаар баталсан *“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хөдөлмөрийн дотоод журам”-д* зааснаар долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хэмжээ нь 40 хүртэл, нэг өдрийн ажлын үргэлжлэх хугацаа нь 8 хүртэл цаг байх бөгөөд ажлын цаг өглөөний 08:30-д эхэлж, 12:30–13:30 цагийн хооронд нэг цагийн завсарлага авч, оройн 17:30-д дуусгавар болохоор зохицуулсан байдаг. Мөн байгууллагын захиргааны санаачилгаар алба хаагчдыг илүү цагаар болон амралтын өдрүүдэд ажиллуулсан тохиолдолд нөхөн амраагаагүй бол түүнд 1.5 дахин буюу түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг олгохоор журамд тусгасан байна.

Иймд ажлын шаардлагаар алба хаагчдыг илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дотоод журмыг хэрэгжүүлэхэд онцгойлон анхаарч, зохих нөхөн олговор, амралтыг бүрэн хангаж ажиллах шаардлагатай байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүрээнд удирдах албан тушаалтнуудын болон алба хаагчдын хоорондын харилцаанд ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчигдөх, харилцааны соёл алдагдах байдал илэрч байгаа нь анхаарал хандуулах шаардлагатай чухал асуудал болж байна. Түүнчлэн хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдүүд ажилтан, алба хаагчидтай хүндэтгэлтэй харьцахгүй байх, хэл амаар доромжлох, цаашлаад биед халдах тохиолдол гарсаар байгааг судалгааны дүн харуулж байна.

Санал асуулгаар удирдах албан тушаалтан алба хаагчийн биед халдсан эсэхийг тодруулахад 1 хувь нь *байнга*, 6 хувь нь *хааяа* халддаг хэмээн хариулсан бол хэл амаар доромжлох асуудлаар 6 хувь нь *байнга*, 27 хувь нь *хааяа* гэж хариулжээ. Харин хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдүүдийн зүгээс алба хаагчдыг хэл амаар доромжилдог эсэхэд 13 хувь нь *байнга*, 16 хувь нь *хааяа* гэж

хариулсан нь алба хаагчдын аюулгүй байдал болон ажиллах орчинд ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлж байгааг харуулж байна.

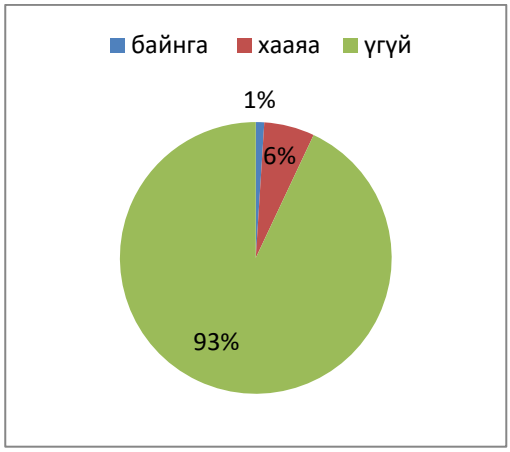


График 5. Удирдах албан тушаалтан биед халддаг эсэх

График 6. Удирдах албан тушаалтан биед халддаг эсэх

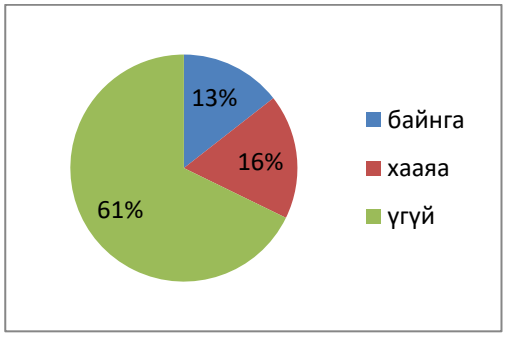


График 7. Хоригдлуудын зүгээс хэл амаар доромжилдог эсэх

ДҮГНЭЛТ

Алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа нь зөвхөн тодорхой нэг чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээгээр хязгаарлагдахгүй, харин эрх зүй, нийгэм, эдийн засаг, хөдөлмөр зохион байгуулалт, оюун санаа, эрүүл мэнд, экологи, захиргааны олон талт хүчин зүйлсийг уялдуулсан нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх явдал юм. Энэхүү нэгдсэн тогтолцоог оновчтой бүрдүүлснээр л алба хаагчдын аюулгүй байдлыг бодитойгоор хангах боломжтой гэж үзэж байна.

САНАЛ

Дээрх дүгнэлтэд тулгуурлан, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр хийсэн судалгаандаа үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлэв. Үүнд:

1. Удирдлагын зүгээс алба хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах чиглэлд онцгой анхаарч, тэднийг тогтмол эмнэлгийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулах, халдварт өвчин болон бэртэл гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, өвчилсөн, гэмтсэн тохиолдолд удирдлагад заавал мэдэгдэж, шаардлагатай арга хэмжээг шуурхай авч ажиллах.

2. Ажлын шаардлагаар алба хаагчдыг илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын дотоод журмыг чанд мөрдөж, илүү цагийн нөхөн амралт болон цалин хөлсний нэмэгдлийг бүрэн олгох.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд болон алба хаагчдын харилцаанд ёс зүйн хэм хэмжээг чанд баримталж, Төрийн алба хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, харилцааны соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

4. Хоригдол, хоригдогч, баривчлагдсан этгээдүүдийг ажилтан, алба хаагчидтай харилцахдаа хүндэтгэлтэй байх соёлыг төлөвшүүлэх, харилцааны зохистой орчинг бүрдүүлэх чиглэлээр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль.-Уб., 1992. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №1
2. Төрийн албаны тухай хууль.-Уб., 2018. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №1
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын хөдөлмөрийн дотоод журам
4. Хяналт шалгалт, дотоод аудит, аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны журам
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. –Уб., 2017. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №24

6. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. –Уб., 2008. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл № 21
Ном, гарын авлага
1. Очгэрэл.Ц, Хорих байгууллагын аюулгүй байдал.- Уб., 2017
2. Хорих байгууллага дахь нийгмийн ажил.-Уб., 2015
Цахим эх сурвалж
1. https://legalinfo.mn/

---o0o---

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААН ДАХЬ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

SOME ISSUES OF HUMAN RIGHT IN THE EXECUTION OF COURT DECISIONS

Ч.Дашням
Ахлагчийн мэргэжилийн боловсролын сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны тэнхимийн
Ахлах багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаа нь хүний эрхийг хамгаалах, хууль ёсны шаардлагыг хангах чухал процесс юм. Гэвч практикт шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх явцад хүний эрхийн зөрчил гарч, эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй байдаг тохиолдлууд бий. Энэхүү судалгааны зорилго нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд хүний эрхийн зарим асуудлыг тодорхойлох, тэдгээрийн шалтгаан, үр дагаврыг судлахад оршино. Судалгаанд эрх зүйн орчин, хэрэгжилтийн процесс, хүний эрхийн хамгаалалтын механизм, практик жишээнүүдийг дүн шинжилгээ хийсэн. Судалгааны үр дүнд хүний эрхийг хангах, зөрчлийг бууруулахад эрх зүйн зохицуулалт, ажилтны ёс зүй, мэргэжлийн ур чадвар, хяналтын механизм чухал болохыг тогтоолоо. Энэхүү судалгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг хүний эрхийг хамгаалах чиглэлд сайжруулахад практик ач холбогдолтой.

Abstract: The execution of court decisions is a critical process that ensures the protection of human rights and compliance with legal requirements. However, in practice, human rights violations and insufficient legal regulation occur during enforcement. This study aims to identify certain human rights issues in the execution process, analyze their causes, and examine their consequences. The research considers the legal framework, procedural implementation, human rights protection mechanisms, and practical cases. Findings indicate that improving legal regulation, enhancing staff ethics and professional skills, and strengthening oversight mechanisms are essential for safeguarding human rights and reducing violations. This study provides practical insights for enhancing the operations of court enforcement agencies to align with human rights standards.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсад хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх нь Үндсэн хуулиар баталгаажсан төрийн үйл ажиллагааны суурь зарчим бөгөөд энэхүү зарчим нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд ч мөн адил мөрдөгдөх ёстой эрх зүйн шаардлага юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаа нь зөвхөн хорих байгууллагын хүрээнд бус, иргэн, эрүү, захиргааны болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бүхэлд нь хамарсан өргөн хүрээтэй процесс юм. Иймд энэхүү үйл ажиллагаанд оролцогч талууд болох төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, ялтан, хоригдол, сэжигтэн, яллагдагч, цагдан хоригдсон, баривчлагдсан этгээд, мөн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хамгаалагдах нь нэн чухал асуудал юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хуульд хүний эрхийг хангах зарчим, баталгаа тусгагдсан боловч практикт хэрэгжилт хангалтгүй байдал, эрх зүйн зөрчил, оролцогч талуудын мэдлэг, хандлагын ялгаа зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаалан зөрчил үүсэх нөхцөл байсаар байна. Энэ нь зөвхөн хоригдол, ялтан төдийгүй шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, сэтгэл зүйн ачаалал, эрхийн баталгаанд ч нөлөөлж байна.

Хүний эрхийг хамгаалах асуудлыг олон улсын хэмжээнд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”, “Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт”, “Хоригдлуудтай харьцах наад захын жишиг дүрэм” (*Nelson Mandela Rules*) зэрэг баримт бичгүүд тодорхой зааж өгсөн бөгөөд эдгээрийг үндэсний хууль тогтоомжтой нийцүүлэн хэрэгжүүлэх нь нэн шаардлагатай байна.

Иймд энэхүү өгүүллээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд хүний эрхийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал, оролцогч талуудын эрхийн хамгаалалт, зөрчлийн шалтгааныг судлан тодорхойлох, холбогдох хууль тогтоомжийн уялдаа, хэрэгжилтийг сайжруулах санал, зөвлөмж боловсруулахыг зорьсон.

Судалгааны зорилт нь:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль болон бусад холбогдох хуулийн хүний эрхийн зохицуулалтыг шинжилж судлах;
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд оролцогч талуудын эрхийн зөрчлийн хэлбэр, шалтгааныг тодорхойлох;
3. Хүний эрхийг хангах, хамгаалах эрх зүйн болон байгууллагын арга зам, чиглэлийг тодорхойлох.

Судалгааны объект нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаа бөгөөд судалгааны сэдэв нь уг үйл ажиллагаанд оролцогч талуудын хүний эрхийн хэрэгжилтийн асуудал юм. Судалгааны арга зүйд баримт бичгийн

шинжилгээ, харьцуулсан судалгаа, ажиглалт, ярилцлага болон дүн шинжилгээний аргуудыг ашиглав.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаа нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хэрэгждэг төрийн тусгай чиг үүрэг бөгөөд хүний эрхийг дээдлэх, хуулийн өмнө тэгш байх зарчимд тулгуурладаг. Энэ үйл ажиллагаа нь зөвхөн ял ногдуулсан этгээдийн шийтгэлийг хэрэгжүүлэх бус, иргэний, захиргааны, зөрчлийн шийдвэрийг биелүүлэх олон талт харилцааг хамардаг. Тиймээс эрх зүйн зохицуулалт нь оролцогч тал бүрийн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах чиглэлд чиглэгдэх ёстой юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагааны зорилго, зарчим, субьектуудын эрх, үүргийг тодорхой зааж өгдөг үндсэн эрх зүйн акт юм. Тус хуульд хүний эрхийг хангах үндсэн зарчим нь “хууль ёсны, үндэслэлтэй шийдвэрийг шударга, хүнлэг байдлаар биелүүлэх” гэж заасан бөгөөд энэ нь төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, ялтан, хоригдол, шийдвэр гүйцэтгэгч, бусад оролцогч талуудын эрхийн баталгааг хангах гол суурь зарчим болдог. Тус хуульд “шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч этгээдийн нэр төр, алдар хүнд, хувийн амьдралын халдашгүй байдлыг хүндэтгэх үүргийг онцолсон нь хүний эрхийг хамгаалах эрх зүйн баталгаа” гэж үзэж болно.

Нөгөөтэйгүүр Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль нь эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд баривчлагдсан, цагдан хоригдсон этгээдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах тусгай зохицуулалт юм. Уг хуульд сэжигтэн, яллагдагчийн биеийн болон сэтгэл зүйн халдашгүй байдал, өмгөөлөгчтэй уулзах эрх, эмнэлгийн тусламж авах, гомдол гаргах эрхийг тодорхой заасан нь хүний эрхийн баталгааны чухал илрэл юм.

Олон улсын түвшинд Монгол Улс нь “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”, “Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт”, мөн НҮБ-ын “Хоригдлуудын харьцах наад захын жишиг дүрэм” (*Nelson Mandela Rules*) зэрэг баримт бичгүүдийг хүлээн зөвшөөрч, дотоодын хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж байна. Эдгээр баримт бичгүүд нь хоригдол, сэжигтэн, яллагдагчдын эрхийг хамгаалах, тэднийг хүний нэр төрийг хүндэтгэн харьцах, шийтгэл хэрэгжүүлэх явцад хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх олон улсын жишгийг тогтоож өгдөг.

Монгол Улсын хууль тогтоомж нь дээрх олон улсын стандартуудтай уялдаж байгаа хэдий ч практикт зарим зөрчил, давхардал, хэрэгжилтийн хүндрэл ажиглагддаг. Тухайлбал, баривчлагдсан болон цагдан хоригдсон этгээдүүдийн өмгөөлөгчтэй уулзах нөхцөл, мэдээлэл авах эрх, шийдвэр гүйцэтгэгчийн үүргийн хэрэгжилт, алба хаагчдын хүний эрхийн мэдлэг, ёс зүйн төлөвшил зэрэг асуудал нь анхаарал татсан хэвээр байна. Иймд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл

ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтыг зөвхөн хууль зүйн хүрээнд төдийгүй, хүний эрхийн боловсрол, байгууллагын соёл, хяналт шалгалтын үр нөлөөг сайжруулах чиглэлээр цогцоор нь авч үзэх шаардлагатай байна.

Хүний эрхийн зөрчлийн илрэл ба шалтгаан

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаа нь хууль зүйн хувьд нарийн зохицуулалттай боловч практикт хүний эрх зөрчигдөх эрсдэл өндөртэй, олон талт оролцогч бүхий төвөгтэй процесс юм. Судалгааны явцад илэрч буй нийтлэг зөрчлүүдийг оролцогч талуудын ангиллаар авч үзвэл дараах байдлаар тодорхойлогдож байна.

Нэгдүгээрт, иргэний болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд төлбөр төлөгчийн өмчийн халдашгүй байдал, хувийн нууц, нэр төрд халдсан тохиолдлууд гардаг. Тухайлбал, төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгийг хуульд заасан журмаас гадуур хураах, орон байр, ажлын байранд албадан нэвтрэх, мэдээллийг олон нийтэд задруулах зэрэг нь хүний эрхийн зөрчилд тооцогддог. Нөгөө талаас төлбөр авагчийн хууль ёсны эрх ашиг хангагдахгүй, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа удаашрах, хойшлогдох зэрэг шалтгаанаар шударга ёсны зарчим алдагдах тохиолдол бий.

Хоёрдугаарт, эрүүгийн хэрэгт холбогдогч этгээдийн эрхийн зөрчил түгээмэл байна. Баривчлагдсан, сэжигтэн, яллагдагч, цагдан хоригдсон этгээдийн хувьд өмгөөлөгчтэй уулзах, эмнэлгийн тусламж авах, гэр бүлтэйгээ холбоо барих, гомдол гаргах эрх хангалтгүй хэрэгжиж байгаа нь хүний эрхийн гол зөрчил юм. Зарим тохиолдолд хорих нөхцөл хүндрэлтэй, хэт ачаалалтай байгаагаас эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын баталгаа сул байна.

Гуравдугаарт, ялтан болон хоригдлын эрхийн зөрчил бодит байдал дээр ажиглагддаг. Тухайлбал, амьдрах байрны стандарт, эрүүл ахуйн нөхцөл, хөдөлмөрийн хөлс, нийгмийн баталгаанд хамрагдах, гэр бүлтэй уулзах, сэтгэл зүйн болон нийгмийн дэмжлэг авах зэрэг асуудалд хязгаарлалт үүсэж, олон улсын хүний эрхийн стандарттай нийцэхгүй байдал ажиглагддаг.

Дөрөвдүгээрт, шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын эрхийн зөрчил мөн анхаарал татаж байна. Албан үүргээ биелүүлэх явцад аюултай нөхцөлд ажиллах, ажлын ачаалал ихтэй байх, хөдөлмөрийн нөхцөл хангалтгүй, сэтгэл зүйн дарамтад орох, нийгмийн баталгаа хангалтгүй байх зэрэг нь алба хаагчдын эрхийг зөрчиж, улмаар хүний эрхийн зарчмыг хэрэгжүүлэхэд сөргөөр нөлөөлдөг.

Хүний эрхийн зөрчил гарах гол шалтгаан нь дараах хэдэн хүчин зүйлтэй холбоотой гэж үзэж болно. Үүнд:

1. **Эрх зүйн зохицуулалтын давхардал, уялдаа сул байдал** – холбогдох хуулиудын хоорондын уялдаа, хэрэгжилтийн зааг тодорхой бус.

2. **Мэдлэг, ур чадвар, хандлагын асуудал** – шийдвэр гүйцэтгэгч, хорих байгууллагын алба хаагчдын хүний эрхийн мэдлэг, ойлголт, хандлага харилцан адилгүй.

3. **Хяналт, хариуцлагын тогтолцооны сул тал** – дотоод хяналт, гомдол шийдвэрлэх механизм хангалтгүй, ил тод байдлын түвшин бага.

4. **Материаллаг ба орчны нөхцөл** – хорих ангийн дэд бүтэц, ажиллах орчин, техник хэрэгслийн хүрэлцээ муу байдал хүний эрхийн зөрчлийн суурь нөхцөл болдог.

Иймд хүний эрхийн зөрчлийг бууруулахад зөвхөн хууль тогтоомжийг сайжруулах бус, байгууллагын соёл, удирдлагын арга барил, хүний эрхийн боловсрол, ёс зүйн хяналтыг цогцоор нь бэхжүүлэх шаардлагатай байна.

Хүний эрхийг хангах, хамгаалах арга зам

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд хүний эрхийг бүрэн хангах нь зөвхөн хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэр биелүүлэхээс гадна оролцогч талуудын эрхийг хамгаалах цогц арга хэмжээ шаарддаг. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хүний эрхийн зөрчлийг бууруулах гол арга замуудыг дараах байдлаар тодорхойлж болно.

1. **Хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох**

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн заалтуудыг олон улсын хүний эрхийн стандартуудтай уялдуулах, тодорхой зааг, хяналтын механизм нэмэх.

Иргэний, захиргааны, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад оролцогч талуудын эрхийг илүү тодорхой, нэгдмэл, биелүүлэх боломжтой байдлаар хуульчилж, давхардал, үл ойлголцлыг багасгах.

2. **Хүний эрхийн мэдлэг, сургалтыг сайжруулах**

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад хүний эрхийн ойлголт, олон улсын стандартыг заавал эзэмшүүлэх.

Оролцогч талуудад (ялтан, хоригдол, сэжигтэн, төлбөр төлөгч, төлбөр авагч) эрхээ мэдэх, гомдол гаргах, хамгаалуулах боломжийг сурталчлах, мэдээллээр хангах.

3. **Байгууллагын дотоод зохион байгуулалт, хяналтыг сайжруулах**

Дотоод хяналтын тогтолцоог бэхжүүлэх, гомдол шийдвэрлэх механизмийг ил тод, үр дүнтэй ажиллуулах.

Албан хаагчдын ажлын нөхцөл, аюулгүй байдал, сэтгэлзүйн дэмжлэгийг хангах замаар хүний эрхийг хэрэгжүүлэх орчин бүрдүүлэх.

4. **Материаллаг, орчны нөхцлийг сайжруулах**

Хорих анги, баривчлах байрны дэд бүтэц, эрүүл ахуйн стандарт, хөдөлмөр, амьдрах орчны шаардлагыг олон улсын стандарттай нийцүүлэх.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад технологийн дэмжлэг, бүртгэл, хяналтын системийг хөгжүүлэх.

5. **Олон улсын туршлага, сайн практикийг нэвтрүүлэх**

НҮБ-ын Хүний эрхийн баримт бичгүүд болон бусад олон улсын зөвлөмж, баримт бичгийг үндэсний хууль эрх зүйн орчинд хэрэгжүүлэх.

Хэрэгжилтийн явцад илэрч буй асуудлыг судалж, олон улсын туршлагаас сургамж авах.

Эдгээр арга замууд нь зөвхөн хууль эрх зүйн зохицуулалтаар хязгаарлагдахгүй, байгууллагын соёл, хүний эрхийн мэдлэг, хяналт, технологийн дэмжлэг зэрэг олон түвшинд хэрэгжих шаардлагатай бөгөөд улмаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хүний эрхэд ээлтэй, шударга, ил тод болгож чадна.

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны ажлын явцад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаанд хүний эрх хэрхэн хангагдаж, оролцогч талуудын эрх ямар асуудалд өртөж байгааг системтэйгээр шинжлэн үзвэл дараах гол дүгнэлтүүд гарч байна. Үүнд:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт нь хүний эрхийг хамгаалах үндсэн суурь баталгаа болж байгаа боловч практикт хэрэгжилт хангалтгүй. Хууль, дүрэм, журмыг хэрэгжүүлэх явцад давхардал, ойлгомжгүй байдал, хяналтын сул тал ажиглагдсан нь хүний эрхийн зөрчлийн эрсдлийг нэмэгдүүлж байна.

2. Хүний эрхийн зөрчил нь олон талт, оролцогч бүрт нөлөөлөх шинж чанартай. Иргэн, эрүү, захиргаа, зөрчлийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх явцад төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, ялтан, хоригдол, сэжигтэн, яллагдагч, алба хаагчдын эрхэд хууль бус хязгаарлалт, зөрчил гардаг нь практикт байсаар байна.

3. Зөрчлийн гол шалтгаан нь эрх зүйн давхардал, мэдлэг, хандлага, хяналт шалгалтын сул тал, материаллаг ба орчны нөхцөлтэй холбоотой. Тиймээс зөвхөн хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгохоос гадна байгууллагын соёл, хүний эрхийн мэдлэг, технологийн дэмжлэг, хяналтын тогтолцоог сайжруулах нь чухал байна.

Эдгээр дүгнэлтээс үндэслэн дараах санал, зөвлөмжүүдийг гаргаж байна:

1. **Хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах**: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хуульд олон улсын хүний эрхийн стандартуудыг нэн тэргүүнд тусгах.

2. **Хүний эрхийн мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх**: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад хүний эрхийн сургалт тогтмол явуулах, оролцогч талуудын эрхийг мэдэх боломжийг хангах.

3. **Хяналт, дотоод зохион байгуулалтыг бэхжүүлэх**: Дотоод хяналтын механизм, гомдол шийдвэрлэх тогтолцоог ил тод, үр дүнтэй ажиллуулах.

4. **Материаллаг ба орчны нөхцлийг сайжруулах**: Хорих анги, баривчлах байрны дэд бүтэц, эрүүл ахуйн стандарт, ажлын болон амьдрах орчны нөхцлийг олон улсын стандарттай нийцүүлэх.

5. **Олон улсын сайн практикийг нэвтрүүлэх**: *О*лон улсын туршлагыг үндэсний хууль, дотоод журамд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх.

Эдгээр арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлснээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хүний эрхэд ээлтэй, шударга, ил тод болгож, оролцогч талуудын эрхийг бүрэн хамгаалах боломж бүрдэх болно.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Их Хурал. (2017). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль*. Улаанбаатар: Засгийн газрын хэвлэлийн газар.

2. Монгол Улсын Их Хурал. (1999). *Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль*. Улаанбаатар: Засгийн газрын хэвлэлийн газар.

3. United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. New York: United Nations.

4. United Nations. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights*. New York: United Nations.

5. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2015). *The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules)*. New York: United Nations.

6. Баатар, Д. (2020). *Хорих байгууллагын үйл ажиллагаа ба хүний эрх*. Улаанбаатар: Хууль эрх зүйн академи.

7. Лхагва, С. (2018). *Эрүүгийн эрх зүйн харилцаа дахь хүний эрхийн хамгаалалт*. Улаанбаатар: Дотоод хэргийн их сургууль.

8. Chuluun, D. (2023). *Prison administration and human rights protection in Mongolia*. Ulaanbaatar: Internal Research Report, Police Academy of Mongolia.

---o0o---

ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УРАМШУУЛЛЫН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

LEGAL REGULATION OF COURT DECISION ENFORCEMENT ACTIVITIES AND THE NEED FOR INCENTIVES FOR DECISION ENFORCEMENT

Б.Золбоо
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн
багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа иргэний болон захиргааны хэргийн гүйцэтгэх баримт бичигт дүн шинжилгээ хийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эрх зүйн орчны нийцтэй байдал, шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа шалтгаанд дүн шинжилгээ хийж, нийт шийдвэр гүйцэтгэгч нараас судалгаа авч, санал, зөвлөмжийг боловсруулласа.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага тулгарч байгаа өнөө үед шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг дахин хуульчлах шаардлага бий болоод байна.

Түлхүүр үг: шийдвэр гүйцэтгэгч, урамшууллын систем, шүүхийн шийдвэр, хүний эрх

Abstract: Analyzing the executive documents of civil and administrative cases where the court decision enforcement department is conducting decision enforcement proceedings, analyzing the compatibility of the legal environment and the reasons for the insufficient implementation of court decisions in court decision enforcement proceedings, conducting research from all decision enforcers, and developing suggestions and recommendations.

Also, at a time when there is a need to improve the legislation on the execution of court decisions, there is a need to re-legalize the reward of the bailiff.

Keywords: bailiffs, incentive systems, court decisions, human rights.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсын Их Хурлын 1996 оны 11 дүгээр сарын 15-ны өдрийн Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх тухай хуулиар Шийдвэр гүйцэтгэлийн хэлтэс болон Хорих байгууллагын удирдах газрыг нэгтгэж, Монгол Улсын Засгийн газрын 1996 оны 12 дугаар сарын 05-ны өдрийн "Агентлаг байгуулах тухай" 298 дугаар тогтоолоор Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газар" болгон өөрчлөн зохион байгуулж байсан түүхтэй бөгөөд тухайн үед Хууль зүйн сайдаар Ж.Амарсанаа ажиллаж байжээ[1].

Монгол Улсын Их Хурлын 2002 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг батлан гаргахдаа эрх зүйн томоохон шинэчлэл хийж, хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөнтэй тэмцэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг биелүүлсэн, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг олон улсын жишигт нийцүүлж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр дүнгээс хамаарч шийдвэр гүйцэтгэгчийг урамшуулах, төвлөрүүлсэн урамшууллаас зардлаа нөхөх замаар төсөвт хэмнэлттэй, өөрийгөө санхүүжүүлдэг тогтолцоог бий болгож байсан.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль нь Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 06 дугаар сарын 09-ний өдөр шинэчлэн батлагдсан бөгөөд Монгол улсад өрнөсөн эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд Үндсэн хуульд тусгалаа олсон хүний эрх, эрх чөлөөг хангах эрх зүйн баталгааг төр бүрдүүлж, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн тохиолдолд эрх ашгийг нь хамгаалах чиглэлээр олон хуулийг шинэчлэн баталсаны нэг нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль юм. Шинэчлэн найруулсан энэхүү хуулийн үзэл баримтлалд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь хууль дээдлэх, хүний эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, шуурхай, энэрэнгүй байх зарчимд тулгуурлан үйл ажиллагаагаа явуулахаар заасан.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны эрх ашиг нь зөрчигдсөн хэн боловч шүүхэд гомдол, нэхэмжлэл гарган зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх бөгөөд хариуцагч шүүхээс хүлээлгэсэн гүйцэтгэх баримт бичигт заасан шаардлагыг сайн дурын үндсэн дээр биелүүлээгүй тохиолдолд тухайн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх ажиллагаа хийгддэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа шуурхай, үр нөлөөтэй хэрэгжсэнээр Үндсэн хуулиар баталгаажсан энэхүү эрх бүрэн хангагдана.

ХОЁР. ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ОЙЛГОЛТ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, түүнийг хангахуйц хууль зүйн баталгааг бүрдүүлэх үүднээс төрийн эрх барих байгууллага,

[1] Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=1736

шүүх эрх мэдлийн байгуулага, төрийн байгууллагуудыг шинэчлэн зохион байгуулахад ач холбогдол бүхий хуулиуд батлан гарсан билээ.

Хүний эрхийн Түгээмэл тунхаглалд "... эрх нь зөрчигдвөл хүн бүр эрх мэдэл бүхий үндэсний шүүхээр эрхээ бүрэн сэргээлгэн тогтоолгох эрхтэй"(www.legalinfo.com, 1948) гэж, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 12-д "төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй" (www.legalinfo.mn, 1992) гэж тус тус заасан байдаг.

2017 онд шинэчлэн батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зааснаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага иргэний хэргийг шүүхээр хянан шийдвэрлэж, шүүхээс гаргасан шийдвэр, шүүхээр баталгаажуулсан нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр, эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийтгэх тогтоолын эд хөрөнгө, зардал гаргуулах, хохирол нөхөн төлүүлэх заалт, тэдгээрийн үндсэн дээр олгосон гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад эд хөрөнгө битүүмжлэх, барьцаалах, хураах гэх мэт албадлагын шинж чанартай ажиллагааг гүйцэтгэхдээ процессын хэм хэмжээгээр зохицуулах шаардлагатай болдог ч дээрхи байдлууд нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн материаллаг хэм хэмжээг зөв хэрэглэх баталгаа болж өгдөг (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй, 2006).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн материаллаг хэм хэмжээ нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч талуудын эрх үүргийн агуулгыг тодорхойлж, эрх үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд юу хийх ёстойг зааж өгдөг бол процессын хэм хэмжээгээр талуудын дурьдсан эрх үүргийг ямар журам хэлбэрээр гүйцэтгэж болохыг заадаг байна.

Иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагааг иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл бөгөөд тусгай бие даасан үе шат байдлаар авч үзэх нь энэхүү ажиллагааны зарчим, мөн чанар, ажиллагаанд оролцогчдын бүрэн эрх, албадан биелүүлэх ажиллагааны журамтай салшгүй холбоотой гэж үзэж болно.

Төрийн үйлчилгээг иргэдэд ил тод, түргэн шуурхай, тасралтгүй, жигд хүртээмжтэй хүргэж, иргэд хоорондын хэрэг маргааныг шүүн таслах, хуулиар зохицуулагдсан харилцааны хэвийн үйл ажиллагааг хангах явдал төрийн байгууллагын үүрэг билээ.

Шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэхтэй холбогдуулан шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг үүсгэх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах, харьяалал тогтоох, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгө, эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах, тодорхой

үүрэг гүйцэтгэх, эсхүл гүйцэтгэхгүй байхыг даалгах, орон сууц, байшин барилга, байгууламж, агуулах сав газар чөлөөлөх, нураах, хүүхэд гаргуулах, шилжүүлэх, ажилд эргүүлэн томилох тухай шүүхийн шийдвэрийг албадан биелүүлэх ажиллагааг хэлнэ.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг төлбөр төлөгч субъектээс хамаарч төлбөр төлөгч-иргэн, төлбөр төлөгч-хуулийн этгээд гэж шийдвэр гүйцэтгэх гүйцэтгэх арга, журмаас нь хамааран мөнгөн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа, эд хөрөнгийн бус шаардлага буюу тодорхой үүрэг гүйцэтгэх, гүйцэтгэхгүй байхыг даалгасан шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаа, тэжээн тэтгэх үүрэг буюу хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах ажиллагаа гэж хуваан авч үзэж болно.

Шийдвэр гүйцэтгэгч, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар тогтоосон төлбөр төлөгчийн банк, эрх бүхий хуулийн этгээд дэх хадгаламжийн болон харилцах дансанд байгаа мөнгөн хөрөнгө, эсхүл үнэт цаас, түүнчлэн үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, бусад хөрөнгөөс төлбөрийг албадан гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дарааллыг баримтална. Түүнчлэн төлбөр төлөгчийн “эдийн бус хөрөнгө”[1], (www.legalinfo.mn, 2002), хуваарьт хөрөнгө (УИХ, 2002) хэсгээр буюу хамтран өмчлөх төлбөрийн шаардлага хангахуйц хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг зохион байгуулдаг.

Төлбөр төлөгч, түүний хөрөнгийн талаар мэдээлэл цуглуулахдаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын “Төрийн байгууллагуудын лавлагааны нэгдсэн систем”-ээс мэдээллийг хүлээн авах бөгөөд цахим системд холбогдоогүй төрийн болон бусад байгууллагуудад албан бичгээр хүсэлт гарган хариуг авч, хөрөнгө тогтоогдсон даруйд иргэний гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:(www.legalinfo.mn, 2017)

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 2025 оны нэгдүээр улирлын байдлаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны статистик мэдээнд дүн шинжилгээ хийж, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлтийг судаллаа. Үүнд:

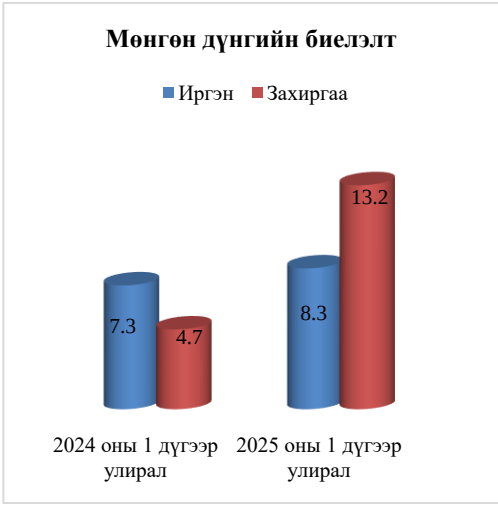
1. Иргэний хэргийн талаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх чиглэлээр нийт 41850 гүйцэтгэх баримт бичгийн 4.5 их наяд төгрөгийг биелүүлэхээс 7836 гүйцэтгэх баримт бичгийн 369.1 тэрбум төгрөгийг биелүүлж, 34014 гүйцэтгэх баримт бичгийн 4,1 их наяд төгрөгийн үлдэгдэлтэй, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 18,7 хувь, мөнгөн дүнгийн 8,3 хувьтай, шүүхээс шинээр 12807 гүйцэтгэх баримт бичиг нэмэгдэж ирсэн байна.

[1] Гуравдагч этгээдэд холбогдох бараа, ажил үйлчилгээ нийлүүлсний төлбөрийг шаардах эрх, гүйцэтгэх баримт бичигт заасан төлбөр төлөгчийн шаардах эрх, оюуны өмчийг эзэмших, ашиглах, өмчлөх болон тэдгээртэй холбоотой шаардах эрх, төлбөр төлөгчийн эдийн бус бусад хөрөнгийг эдийн бус хөрөнгө гэнэ.

2. Захиргааны хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх чиглэлээр нийт 6.9 тэрбум төгрөгийн 278 гүйцэтгэх баримт бичгийг биелүүлэхээс 911,1 сая төгрөгийн 59 гүйцэтгэх баримт бичгийг бодитой биелүүлж, 6,0 тэрбум төгрөгийн 219 гүйцэтгэх баримт бичгийн үлдэгдэлтэй, бодит биелэлт 21,2 хувь, мөнгөн дүн 13,2 хувийн үзүүлэлттэй байна.

3. Хүүхдийн тэтгэлгийн биелүүлбэл зохих 14835 гүйцэтгэх баримт бичгийн 31.3 тэрбум төгрөг биелүүлэхээс 335 гүйцэтгэх баримт бичгийн 5,0 тэрбум төгрөгийг биелүүлж, 14500 гүйцэтгэх баримт бичгийн 26.2 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй, гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 2,2 хувьтай, шүүхээс шинээр 697 гүйцэтгэх баримт бичиг шинээр нэмэгджээ (алба, 2025).

Дээрх судалгааны дүнг нэгтгэн дүгнэхэд 2025 оны эхний улирлын байдлаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлт гүйцэтгэх баримт бичгийн хувьд 18,7 хувь, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 8,3 хувь байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хангалтгүй явагдаж байгааг харуулж байна гэж үзлээ. Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулвал (алба Ш.-ы. ш., 2024).



Хүснэгт №1. Төлбөр төлдөггүй шалтгаан, нөхцөлийн судалгаа

Төлбөр хийгдээгүй шалтгаан					
Оршин суугаа хаяг тодорхойгүй	**Хорих ял эдэлж байгаа**	**Эрэн сурвалжлагдаж байгаа**	**Төлбөрийн чадваргүй**	**Хэсэгчлэн толж байгаа**	**Бусад**
152	658	172	161	86	32785
4,131,371,9	13,901,509,5	4,920,866,5	10,198,596,5	66,758,416,5	4,000,383,243,2
0,4%	**2%**	**0,5%**	**0,5%**	**0,2%**	**96.4%**

Төлбөр төлөхгүй байгаа шалгаан, нөхцөл нь тодорхойгүй бусад гэдэг ангилалд нийт гүйцэтгэх баримт бичгийн 96,4 хувь байгаа нь шийдвэр гүйцэтгэгч нарын хариуцлагыг сайжруулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

ГУРАВ. ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УРАМШУУЛЛЫН ТАЛААР

Төрийн албаны тухай хуулийн “Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа” болох уг хуулийн 61 дүгээр зүйлийн 61.1.1 дэх заалтад “албан тушаалын цалин хөлс, нөхөн төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр тэтгэмж авах” баталгаагаар хангагдана гэж заасан байгааг онцлох нь зүйтэй байна.

Түүнчлэн Цэргийн албаны тухай хууль тогтоомжид цэргийн жинхэнэ албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэсний төлөө цалингаас гадна мөнгөн урамшуулал авахыг уг хуулиар хориглоогүй болохыг дурдах нь зүйтэй байна.[1]

Учир нь төрийн албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэснийхээ төлөө урамшуулал авах нь буруу гэж гэж зарим хүмүүс буруу ойлголттой байдаг нь үнэн.

Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажлаас чөлөөлөгдсөн, халагдсан тоо судалгааг судалж үзэхэд 2018 онд 26 шийдвэр гүйцэтгэгч, 1 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч чөлөөлөгдсөн бол 2019 онд 10 шийдвэр гүйцэтгэгч өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн тухай судалгаа байна. Судалгааг дэлгэрүүлэн үзвэл:

- 2020 онд чөлөөлөгдсөн шийдвэр гүйцэтгэгч 2, халагдсан шийдвэр гүйцэтгэгч 1 нийт 3,
- 2021 онд чөлөөлөгдёон шийдвэр гүйцэтгэгч 4,
- 2022 онд чөлөөлөгдёон ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч 2, шийдвэр гүйцэтгэгч 10, халагдсан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч 1, шийдвэр гүйцэтгэгч 1,
- 2023 онд чөлөөлөгдёон шийдвэр гүйцэтгэгч 12,
- 2024 онд чөлөөлөгдсөн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч 1, шийдвэр гүйцэтгэгч 8 байсан байна.

Дээрх судалгаанаас үзэхэд 2017 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай шинэчлэн батлагдаж шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг хуулиар хүчингүй болсонтой холбоотой 2018 онд хамгийн олон буюу 27 шийдвэр гүйцэтгэгч үүрэгт ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн байдаг.

Улсын Их Хурлын 2002 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг батлан гаргахдаа эрх зүйн томоохон шинэчлэл хийж, хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдсөнтэй тэмцэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг биелүүлсэн, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг олон улсын жишигт нийцүүлж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр дүнгээс хамаарч шийдвэр гүйцэтгэгчийг урамшуулах, төвлөрүүлсэн урамшууллаас зардлаа нөхөх замаар төсөвт хэмнэлттэй, өөрийгөө

[1] Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл: 2016 он, №36

санхүүжүүлдэг тогтолцоог бий болгож байсан сайшаалтай бөгөөд эрх зүйн шинэ зохицуулалтын хуульчилсан ололт, амжилттай хууль байсан гэж судлаачид үздэгтэй санал нэг байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг хүчингүй болгосноороо судалгаагаар дараах хүчин зүйлс нөлөөлсөн байна гэж үзлээ. Үүнд:

- ✓ Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа удаашралтай явагдах нөхцөл болсон;
- ✓ Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаар иргэдээс өргөдөл, гомдол ихэссэн;
- ✓ Шийдвэр гүйцэтгэгч нь тогтвортой ажиллах боломжгүй болсон гэх мэт хэд хэдэн шалтгаан нөхцөлүүдийг дурдах нь зүйтэй.
- ✓ Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг олгохдоо Нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх газар 90.000 төгрөгийн бензин талон, Банкны төлбөр барагдуулах газар 70.000 төгрөгийн бензин талон, Орон нутгийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст 20.000-50.000 төгрөгийн тус тус бензин талоноор тооцож олгодог нь судалгаагаар буруу байна гэж дүгнэсэн байдаг.

Мөн шүүхээс жил ирэх тусам шүүхээс шинээр гүйцэтгэх баримт бичиг ирж байгаа бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийг өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж дүгнэдэг нь буруу юм.

ДҮГНЭЛТ

Гадаадын зарим улсад шийдвэр гүйцэтгэлийн урамшууллын системтэй байдаг бөгөөд шүүхийн шийдвэрийг бүрэн биелүүлсэн шийдвэр гүйцэтгэгч болон бусад алба хаагчидад гүйцэтгэсэн үнийн дүнгийн хувиар урамшуулдаг онцлогтой байдаг мөн шүүхийн шийдвэрээр төлбөртэй төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээд нь шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлсэн тохиолдолд торгууль болон хорих ялаар шийтгэдэг нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хөшүүрэг болдог онцлогтой байна гэж үзлээ.

Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын хариуцсан тойрог, харьяалал болон хариуцсан гүйцэтгэгх баримт бичгийн тоо дүүрэг хорооноос хамааран харилцан адилгүй байдаг тул шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн хувийг өмнөх оны биелэлтийн хувьтай харьцуулдаг нь буруу юм. Дүүрэг, хороо, гудамж, мөн хүн амын суурьшал, төвлөрөл, оршин суух хүн амын тоо зэргийг нарийн судалгаа гаргасны үндсэн дээр тойргийн харьяалалыг дахин шинэчлэн тогтоож, шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажилын ачааллыг тэнцвэржүүлэх нь зөв юм.

Мөн Захиргааны байгууллага, албан тушаалтан нь шийдвэр гүйцэтгэгчийн шаардлагыг үл тоомсорлодог, захиргааны байгууллага, албан тушаалтнаас дарамт шахалт ирдэг бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эрх зүйн хамгаалалт муу байдаг.

САНАЛ

Энэхүү судалгааны ажил, дүгнэлтдээ үндэслэн дараах саналыг гаргаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны урамшуулалын системийг сэргээн, шийдвэр гүйцэтгэгч нарыг урамшуулалтай болгох,

Шинээр буюу шийдвэр гүйцэтгэгч нарын сонгон шалгаруулалтаас томилогдсон алба хаагчдын мэдлэг боловсролыг дээшлүүлж, мэргэшүүлэх, мэргэжлийн болон ёс зүйн өндөр соёлтой байх шаардлага тавих,

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны улсын хэмжээнд шийдвэр гүйцэтгэлийн бодит биелэлтийн хувийг өмнөх онтой харьцуулдаг жишиг, мөн шийдвэр гүйцэтгэгч нарын сарын бодит биелэлтийн хувиар жишдэг системийг шинэчилж, өөр аргачлалаар дүгнэх арга барил нэвтрүүлэх;

Тэтгэлэг төлөгч тодорхой эрхэлсэн ажилгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн төвд бүртгүүлэх, тухайн төлбөр төлөгчийг мэргэжлийн сургалтанд хамруулах, ажлын байраар хангах,

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг удаашруулж саад учруулж буй төлбөр төлөгч болон захиргааны байгууллага, албан тушаалтанд хариуцлага тооцон, эдийн бус хөрөнгөөс төлбөрийг албадан гаргуулах ажиллагааг түлхүү явуулах шаардлагатай байна гэж үзлээ.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 1948 он,
2. Монгол Улсын үндсэн хууль 1992 он,
3. Иргэний хууль 2002 он,
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 он,
5. Э.Нармандах “Үл хөдлөх эд хөрөнгөтэй холбоотой шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал” 2014 он,
6. Ц.Дашзэвэг – “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” 2006 он

---o0o---

ҮҮРГИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ БАРЬЦАА ХӨРӨНГӨӨР ХАНГУУЛАХААР ШИЙДВЭРЛЭСЭН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙГ БИЕЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГАА ПРАКТИКТ ТУЛГАРЧ БУЙ АСУУДЛУУД

PRACTICAL ISSUES IN THE EXECUTION OF COURT DECISIONS RULED BY PROVIDING CREDIT FOR THE PERFORMANCE OF OBLIGATIONS

Б.Намуундарь
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр Гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Магистрант, ахмад

Товч утга: Барьцаа хөрөнгөөр үүргийн гүйцэтгэлийг хангуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны практикт тулгарч буй асуудлуудыг тодорхойлж, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлоход чиглэгдэнэ.

Түлхүүр үг: Үүргийн гүйцэтгэл хангуулах арга, барьцаа хөрөнгө, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа.

abstract: The aim is to identify the problems encountered in the practice of enforcement of decisions to secure the performance of obligations with collateral and to determine ways to resolve them.

key words: Methods of ensuring the performance of obligations, collateral, and enforcement proceedings

Барьцаа хөрөнгөнөөс төлбөр гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа нь өр төлбөр барагдуулах, төлбөр авагчийн эрх ашгийг хамгаалах, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах чухал механизм юм. Гэвч практикт шийдвэр гүйцэтгэлийн процесс удаашрах, хөрөнгийн үнэлгээ бодит бус байх, төлбөр төлөгч хөрөнгийг нуун дарагдуулах зэрэг олон асуудал тулгардаг. Иймд уг өгүүлэлд барьцаа хөрөнгөнөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг эрх зүйн болон практик талаас нь судалж, сайжруулах боломжийг тодорхойлохыг зорилоо.

Юун түрүүнд судлаачийн зүгээс үүргийн гүйцэтгэлийг барьцаа хөрөнгөөс гаргуулахаар шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны Монгол улсын өнөөгийн хууль эрх зүйн зохицуулалтыг ярихаас өмнө үүргийн гүйцэтгэлийг хангуулах аргуудын талаар тодруулая.

Монгол Улсын Иргэний хуулийн 231-235 дугаар зүйлд үүргийн гүйцэтгэлийн хангуулах аргыг зохицуулсан.

Үүргийн гүйцэтгэлийг хангуулах аргуудад: Барьцаа, Ипотек, Батлан даалт, Фидуци, Анз, Дэнчин, Баталгаа зэрэг орно. Үүрэг гүйцэтгүүлэгч өөрийн шаардлага, эрхийг хангагдана гэдгийг баталгаажуулах зорилгоор хийж буй хэлцлийг баталгаажуулах хэлцэл буюу үүргийн үүргийн гүйцэтгэлийг хангах аргууд гэж нэрлэн дотор нь үүргийн гүйцэтгэлийг хангаж буй обьектоор нь ангилах боломжтой байдаг байна.

Үүнд:

1. Эд юмсын болон эрхийн баталгаа /фидуци, барьцаа, ипотекийг оруулах бөгөөд үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн шаардлагыг хангах бодит эд юмс , эрх баталгаа болохыг ойлгоно/

2. Эрх зүйн этгээдийн баталгаа /баталгаа, батлан даалтыг ойлгох ба үүргийн гүйцэтгэлийг тодорхой эд юмс бус, харин хувь хун, хуулийн этгээд баталгаажуулахыг хэлнэ/

3. Хууль болон гэрээгээр тогтоосон баталгаажуулалт /анз, дэнчин гэх мэт/

Үүргийн гүйцтгэлийг хангах эдгээр аргын зорилго нь гэрээний нөгөө тал нь үүргээ биелүүлэхгүй байх явдлаас хамгаалахад оршино (Д.Янжинхорлоо, хууд. 161).

Хэл зүйн талаас нь “Барьцаа”-г зээлсэн юмаа эргүүлж төлөхийн баталгаа болгож оронд нь үлдээх эд юм, баримт, барьцаа авах (эргэн төлөх ёстойн баталгаа болгож ямар нэгэн юм авах), барьцаа өгөх (эргэн төлнө гэдгийн баталгаа болгож ямар нэгэн юм өгөх) (Монгол хэлний тайлбар толь) тухай ойлголт байна гэж хэл зүйн талаас нь тайлбарласан байдаг.

Барьцаалагч нь өөрийн шаардлагыг тэргүүн ээлжинд хангуулахаар барьцаалуулагчийн хөдлөх хөрөнгө, үл хөдлөх эд хөрөнгө, түүнтэй холбоотой эрх болон бусдын өмчлөлд шилжүүлж болох бусад хөрөнгийг барьцаалсан иргэн, хуулийн этгээд юм.

Барьцаалуулагч нь үүрэг гүйцэтгэгч, эсхүл гуравдагч этгээд байж болно (Үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны тухай хууль, 2009).

Харин хууль зүйн талаас нь барьцааг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Тухайлбал: Иргэний хуульд “Үүрэг гүйцэтгэгч барьцаагаар хангагдсан үүргийг хууль буюу гэрээнд заасны дагуу гүйцэтгээгүй буюу зохих ёсоор гүйцэтгээгүй бол барьцаалагч буюу үүрэг гүйцэтгүүлэгч нь бусад үүрэг гүйцэтгүүлэгчдээс тэргүүн ээлжид барьцааны зүйлийн үнээс шаардлагаа хангуулах эрхтэй” (Иргэний хууль) хэмээн заасан байна.

Барьцаа хөрөнгө нь хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгө байдаг.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаанд бусдын барьцаанд байгаа эд хөрөнгө /хөдлөх, үл хөдлөх/-өөс төлбөр гаргах ажиллагаа нь чухал үүргийг эзэлдэг.

Өөрөөр хэлбэл төлбөр авагчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээхийн тулд төлбөр төлөгчийн барьцаалсан хөрөнгийг барьцаанд авч төлбөрөө төлж чадахгүй нөхцөлд хүрвэл тухайн барьцаа хөрөнгөөс төлбөрийн шаардлагыг хангуулахад оршино.

Шүүхийн шийдвэр, захирамжид заасан төлбөр төлөгч этгээд төлбөрөө сайн дураар төлөөгүй тохиолдолд төлбөр авагч этгээд шүүхэд хандан тухайн төлбөрийг албадан гүйцэтгүүлэхээр шүүгчийн албадан гүйцэтгүүлэх захирамж болон шүүхийн гүйцэтгэх хуудсыг гаргуулж авна. Тухайн шүүгчийн захирамж болон шүүхийн гүйцэтгэх хуудсыг оршин суугаа газрын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад өгч, төлбөр авагч этгээд шийдвэр гүйцэтгэгчтэй зардал байгуулснаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа эхэлнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь хууль дээдлэх, хүний эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны эрх ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, шуурхай энэрэнгүй байх зарчимд тулгуурлана.

Монгол улсад үүргийн гүйцэтгэлийн хангуулахаар заасан барьцаа хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг Монгол улсын Үндсэн хууль (legalinfo.mn), Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (legalinfo.mn), Иргэний хууль (legalinfo.mn), Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай (legalinfo.mn) хуульд нийцүүлэн явуулж байна.

Энэхүү ажиллагааг практикт дараах дарааллын дагуу шийдвэр гүйцэтгэгч гүйцэтгэж байна. Үүнд:

Мэдэгдэл гардуулах ажиллагаа: Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч гүйцэтгэх баримт бичгийг хүлээн авч, үүсгэх тогтоол үйлдэн харьяалах тойргийн шийдвэр гүйцэтгэгчид хураарилсанаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа эхлэнэ. Шийдвэр гүйцэтгэгч төлбөр төлөгчид шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хугацаатай мэдэглийг заавал гардуулна.

Хөрөнгийн эрх түдгэлзүүлэх ажиллагаа: Тухайн өмчлөгч, эзэмшигчийн эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрхийг тодорхой хугацаагаар түр зогсоох буюу хязгаарлахыг хэлнэ.Захиран зарцуулах эрхийн үр дүнд эзэмших, ашиглах эрх, үүрэг үүсгэх, өөрчлөх, дуусгавар болох, эд юмс нэг өмчлөгчөөс нөгөөд шилжиж байдгаараа онцлогтой (Монгол улсын төр, эрх зүйн үндэс 2 дахь хэвлэл, хууд. 195).

Эд хөрөнгийг битүүмжлэх ажиллагаа гэж шийдвэр гүйцэтгэгч төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгийг хамгаалах, төлбөр авагчид шилжүүлэх, худалдан борлуулах хөрөнгийг битүүмжлэх, барьцаалах тухай шийдвэрийг гүйцэтгэх зорилгоор төлбөр төлөгчийн өөрт нь байгаа болон бусдын өмчлөлд байгаа эд хөрөнгийг тодорхой хугацаагаар эзэмших, ашиглах захиран зарцуулах эрхийг хязгаарлаж байгаа үйл ажиллагааг ойлгоно (Р.Алтангэрэл, 2013, хуудсд. 53,54).

Эд хөрөнгийг хураах ажиллагаа гэж шийдвэр гүйцэтгэгч тогтоосон хугацаанд төлбөрөө төлөөгүй төлбөр төлөгчийн барьцаалсан, битүүмжилсэн эд хөрөнгийг өөрийн мэдэлд авч байгаа үйл ажиллагааг ойлгоно (Р.Алтангэрэл,

ШШГЗЗ-ын гарын авлага, 2013).

Барьцаа хөрөнгийн битүүмжлэх ажиллагааг ШШГТХ-ийн 49 дүгээр зүйлд зааснаар, **хураах ажиллагааг** 54 дүгээр зүйлд тус тус зааснаар гүйцэтгэж тогтоол үйлдэн, шийдвэр гүйцэтгэгчийн тэмдэглэлээр баталгаажуулж, шаардлагатай тохиолдолд фото зургаар баримтжуулна.

Хөрөнгийн үнэлгээ тогтоох ажиллагаа гэж төлбөр төлөгчийн битүүмжлэх, барьцаалах, хураах, худалдан борлуулэх эд хөрөнгийн чанар, хэрэгцээ, элэгдлийн байдал, эд хөрөнгийн талаарх төлбөр төлөгчийн саналын харгалзан төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгөнд шийдвэр гүйцэтгэгч, шинжээчээс тогтоож байгаа үнэлэмжийг ойлгоно (Р.Алтангэрэл, ШШГЗЗ-ын гарын авлага, 2013).

Төлбөр төлөгчид холбогдох гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг хангуулах зорилгоор төлбөрт хураагдсан хөрөнгийг худалдан борлуулахаар хөрөнгийн үнэлгээ тогтоох албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэнэ. Хөрөнгийн үнэлгээг шийдвэр гүйцэтгэгч, талууд, өмчлөгчийн харилцан тохиролцож, үнэлгээчин тогтооно.

Үнэлгээчний тогтоосон үнэ шийдвэр гүйцэтгэгч төлбөрт хураагдсан хөрөнгийн үнэлгээ тогтоолгох зорилгоор тухайн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хувийн ашиг сонирхолгүй этгээдийг үнэлгээчин томилон оролцуулна. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн тогтоосон хөрөнгийн үнэлгээг талууд зөвшөөрөөгүй эсхүл хөрөнгө

үнэлэхэд хүндрэл учирсан бол, талууд, тохиролцоогүй бол, өмчлөгч хөрөнгийн үнийн санал харилцан, төлбөрт хураагдсан тодорхой хөрөнгийг үнэлгээчин үнэлгээ тогтоолгохоор заасан эдгээр үндэслэл байгаа бол үнэлгээчин томилно. Шийдвэр гүйцэтгэгч нь үнэлгээчинд тухайн хөрөнгийн үнэлгээ тогтооход ашиг сонирхлын нөлөөлөл, татгалзан гарах үндэслэлийг, талуудаас томилон оролцуулах үнэлгээчинг татгалзан гаргах үндэслэл байгаа эсэхийг тус тус тодруулж, тэмдэглэлээр баталгаажуулна.

Хөрөнгө албадан худалдан борлуулах ажиллагаа: Шийдвэр гүйцэтгэгч нь гүйцэтгэх баримт бичгийн шаардлагыг хангах зорилгоор төлбөр төлөгчийн өмчлөл, эзэмшлийн хөрөнгө эсхүл гүйцэтгэх баримт бичигт заасан үүргийн гүйцэтгэлд барьцаалсан гуравдагч этгээдийн хөрөнгийг албадан худалдан борлуулах иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг гүйцэтгэнэ. Албадан худалдан борлуулах ажиллагаа нь дараах төрөлтэй.

1. Үнэ хаялцуулах дуудлага худалдаа: Хөдлөх эд хөрөнгө;
2. Албадан дуудлага худалдаа: Үл хөдлөх эд хөрөнгө, тусгай зөвшөөрөл, эдийн бус хөрөнгө, түүх, соёлын дурсгалт зүйл, шаардах эрх;

Барьцаа хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг удаашруулж, өнөөгийн нөхцөл байдалд тулгамдаж байгаа асуудлуудын нэг бол хөрөнгийн үнэлгээний гомдол юм.

Хуульд зааснаар шийдвэр гүйцэтгэгчээс үнэлгээчнээс тогтоосон хөрөнгийн үнэлгээг мэдэгдсэн өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор талууд шүүхэд гомдол гаргаж болно. Хөрөнгийн үнэлгээний гомдлыг зөвхөн шүүх хянан шийдвэрлэх ба нэхэмжлэл гаргасан тохиолдолд нэхэмжлэгчийн хүсэлтээр шүүх холбогдох шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн түдгэлзүүлнэ. Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч хөрөнгийн үнэлгээний гомдол, нэхэмжлэлийг үндэслэн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг түдгэлзүүлэх эрхийг хэрэгжүүлэхгүй Үүргийн гүйцэтгэлийг барьцаа хөрөнгөөр хангуулахаар шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэр нь бусад барьцаагүй шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхтэй харьцуулахад хамаагүй илүү биеллэгддэг. Гэвч төлбөр төлөгч нь хугацаа авах зорилгоор хөрөнгийн үнэлгээтэй холбоотойгоор шүүхэд нэхэмжлэл гаргах явдал маш их байдаг.

Үүнээс болж шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа түдгэлзэх, тухайн хөрөнгийн үнэ цэнэ цаг хугацаа өнгөрөхийн хирээр өсөж эсвэл буурах, төлбөр авагч талын эрх зөрчигдөж байгаан улмаас гомдол гаргах, дуудлага худалдаанд оролцож ялсан ялагчийн эрх зөрчигдөж гомдол гаргах зэрэг олон сөрөг талуудтай.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын хэмжээнд:

• 2021 онд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбогдуулан шүүхэд гаргасан нийт 593 гомдлын 418 буюу 70.5 хувь,

• 2022 онд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбогдуулан шүүхэд гаргасан нийт 574 гомдлын 407 буюу 71 хувь,

• 2023 онд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбогдуулан шүүхэд гаргасан нийт 155 гомдлын 110 буюу 71.6 хувь нь зөвхөн хөрөнгийн үнэлгээтэй холбоотой гомдол байгаа бөгөөд энэ төрлийн гомдол жил дараалан өссөн, цаашид ч өсөх хандлагатай байгааг харуулж байна (НШШГГ-ын мэдээ тайлан, 2021, 2022, 2023).

Мөн 2021, 2022, 2023 онуудад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад тогтоогдсон хөрөнгийн үнэлгээтэй холбоотой маргааныг шүүх хэрхэн шийдвэрлэсэн тоон баримтыг үзвэл.

• 2021 онд үнэлгээг хүчингүй болгуулах тухай нийт 418 нэхэмжлэлийн 376 буюу 88 хувь,

• 2022 онд үнэлгээг хүчингүй болгуулах тухай нийт 407 нэхэмжлэлийн 312 буюу 77 хувь,

• 2023 онд үнэлгээг хүчингүй болгуулах тухай нийт 110 нэхэмжлэлийн 69 буюу 63 хувийг шүүх хэрэгсэхгүй болгож, үнэлгээ тогтоох ажиллагаа хуулийн дагуу явагдсан гэж дүгнэн үнэлгээг хэвээр үлдээжээ (НШШГГ-ын мэдээ тайлан, 2021, 2022, 2023).

Шигтгээ: Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд (legalinfo.mn) 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдөр орсон нэмэлт өөрчлөлөөр энэ хуулийн 75^1 дүгээр зүйлд тусгайлсан журмаар хянан шийдвэрлэх хэргийг хуульчилсан бөгөөд 75^1.2.1-т шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх зорилгоор эд хөрөнгө, эрхийг битүүмжлэх, хураах, үнэлгээ тогтоох, албадан дуудлага худалдаа явуулах ажиллагаатай холбоотой гомдол.

75^2.3-т Иргэний хэрэг үүсгэсэн өдрөөс хойш 45 хоног, давж заалдах шатны шүүхээс хэргийг дахин шийдвэрлүүлэхээр буцаасан бол шүүгч хэргийг хүлээж авснаас хойш 14 хоногийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ.

75^2.4-т Энэ хуулийн 75^2.3-т заасан хугацааг тухайн шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөнөөс нэг удаа 14 хүртэл хоногоор сунгаж болно гэж зааж энэхүү нэмэлт өөрчлөлтийг 2024 .10.01-ни өдрөөс эхлэн мөрдөх болсон нь барьцаа хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааны хэрэгжилтэд маш үр нөлөөтэй өөрчлөлт болжээ.

Дараагийн тулгамдаж буй асуудлын нэг нь фидуцийн гэрээгээр үүргийн гүйцэтгэлийг хангуулахаар заасан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх биелэлтийн хувьд маш удаашралтай, эсвэл гацалтанд орох нөхцөл үүсдэг. Үүний шалтгаан нь ихэнх тохиолдолд фидуцийн гэрээгээр автомашин барьцаалдаг.

Үүргийн гүйцэтгэлийг автомашинаар хангуулах шүүхийн шийдвэрт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахад төлбөр төлөгч машиныг аль хэдий нь устгасан, зориудаар нуусан гэх мэт шалтгааны улмаас битүүмжлэх, хураах, үнэлгээ тогтоох ажиллагаа явагдах боломжгүй нөхцөл байдал үүсч төлбөр авагчийн эрх зөрчигдөх тохиолдол практикт их тохиолддог.

Барьцаа хөрөнгийн өмчлөгч, эзэмшигч 3-дагч этгээдийн нэр дээр бүртгэлтэй бол 3-дагч этгээд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд саад учруулах хандлагатай байдаг.

ДҮГНЭЛТ

Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд (legalinfo.mn) 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдөр орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх зорилгоор эд хөрөнгө, эрхийг битүүмжлэх, хураах, үнэлгээ тогтоох, албадан дуудлага худалдаа явуулах ажиллагаатай холбоотой гомдлыг тусгайлсан журмаар хянан шийдвэрлэх хэрэг гэж хуульчилч 45 хоногын дотор хэргийг хянан шийдвэрлэж хуульчилсан нь цаашид шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа түргэн шуурхай, тасралтгүй явагдах зарчмыг хангахад чиглэсэн ихээхэн үр нөлөөтэй өөрчлөлт болсон хэдий ч цаашид энэ чиглэлээрх эрх зүйн актуудыг илүү боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаадлага байна.

САНАЛ

1. Барьцаа хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг хариуцсан дагнасан мэргэжлийн мэргэшсэн нэгжийг бий болгох. Ингэхдээ үл хөдлөх болон хөдлөх хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа хариуцсан нэгжийг тусад нь байгуулж, техник техологийн дэвшлийг ашиглан хөрөнгийн үнэлгээ тогтоох ажиллагаа болон дуудлага худалдааг цахим хэлбэрээр зохион байгуулах боломжийг судалж, шийдвэрлэх.

2. Өнөөдөр хүчин төгөлдөр мөрдөгчдөж буй ШШГТХ-д барьцаа хөрөнгийн өмчлөгч эзэмшигч буюу 3-дагч этгээдэд хүлээлгэсэн үүрэг хариуцлагын талаар нарийвчлан тусгагдаагүй байх ба энэ талаар хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

3. Фидуцийн гэрээгээр автомашин барьцаалсан тохиолдолд тухайн автомашинд тусгай байршил тогтоогч чиф суулгаж хяналт тавих, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үед барьцаа хөрөнгө үрэгдсэн нь тогтоогдсон тохиолдолд нэмэлт торгууль оногдуулах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. *Ул хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны тухай хууль.* (2009). УБ хот.
2. (2021, 2022, 2023). *НШШГГ-ын мэдээ тайлан.*
3. *legalinfo.mn*. (огноо байхгүй).
4. Д.Янжинхорлоо, Р. (огноо байхгүй). Иргэний эрх зүйн асуудлууд, барьцааны эрх зүй 2 дахь хэвлэл.
5. *Иргэний хууль.* (огноо байхгүй).
6. *Иргэний хууль.* (огноо байхгүй).
7. *Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль.* (огноо байхгүй).

8. *Монгол улсын үндсэн хууль.* (огноо байхгүй).

9. *Монгол хэлний тайлбар толь.* (огноо байхгүй).

10.Р.Алтангэрэл, Р. (2013). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн гарын авлага.

11.Р.Алтангэрэл, Р. (2013). ШШГЭЗ-ын гарын авлага.

12.сургууль, М.-ы. Х. (огноо байхгүй). Монгол улсын төр, эрх зүйн үндэс 2 дахь хэвлэл. 195 тал.

13.*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль.* (огноо байхгүй).

---o0o---

ГАДААД ОРНУУДЫН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ОНЦЛОГ

SPECIFIC FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF ENFORCEMENT PROCEEDINGS IN FOREIGN COUNTRIES

Э.Бат-Эрдэнэ
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр Гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Магистрант, хошууч

Товч утга: Энэхүү өгүүлэлд зарим гадаад улсын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зохион байгуулалт, эрх зүйн нөхцөлийг зохицуулдаг институцийн онцлогийг авч үзсэн бөгөөд эдгээр институцүүд нь өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой, мөн зохион байгуулалт, эрх зүйн агуулгын хувьд харилцан адилгүй болохыг шинжилсэн байна.

Түлхүүр үг: шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, төвлөрсөн, төвлөрөөгүй бүтэц

Abstract: This article examines the institutional features that regulate the organizational and legal conditions of decision-making in some foreign countries, and analyzes how these institutions have their own unique characteristics and differ in organizational and legal content.

Keyword: decision-making, centralized and decentralized structures

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Энэхүү өгүүлэлд зарим гадаад улсын шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зохион байгуулалт, эрх зүйн нөхцөлийг зохицуулдаг институцийн онцлогийг авч үзсэн бөгөөд эдгээр институцүүд нь өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой, мөн зохион байгуулалт, эрх зүйн агуулгын хувьд харилцан адилгүй болохыг шинжилсэн байна.

Аливаа улс орон бүрт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны өөрийн гэсэн тогтолцоо бүрэлдэн тогтдог бөгөөд тэдгээр нь зарим талаараа ижил төстэй, зарим талаар үндсээрээ ялгаатай байдаг. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эдгээр загварууд нь тухайн улсын шүүхийн тогтолцооны төрөл, хэлбэр, институцийн бүтэц зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаардаг.

Ерөнхийд нь авч үзвэл шүүхийн тогтолцооны загварыг дараах хоёр үндсэн бүлэгт хувааж болно:

Төвлөрсөн тогтолцоо шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг тодорхой нэг байгууллага хариуцан хэрэгжүүлдэг;

Төвлөрөөгүй (децентрализсан) тогтолцоо шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чиг үүргийг хэд хэдэн байгууллагад хуваарилан хэрэгжүүлдэг.

АНУ-д “маршал” хэмээх төрийн албан тушаалын нэгэн онцгой институц оршин байдаг. Энэ албан тушаалтнууд нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагаа, өөрөөр хэлбэл шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хариуцан хэрэгжүүлдэг бөгөөд тус байгууллага нь Америкийн Нэгдсэн Улсын Хууль зүйн яаманд харьяалагдан ажилладаг.

Маршалын албан тушаал нь АНУ-ын хамгийн эртний төрийн институцийн нэг бөгөөд анх 1789 онд үүсгэн байгуулагдсан түүхтэй. Хэрэв АНУ-ын маршалуудын үйл ажиллагааг ОХУ-ын шийдвэр гүйцэтгэгчийн тогтолцоотой харьцуулбал, үүрэг чиглэл нь ижил төстэй боловч маршалуудын эрх мэдэл, бүрэн эрхийн хүрээ илүү өргөн байдгаараа онцлог юм.

АНУ-ын маршалын албаны үндсэн чиг үүргийг дараах байдлаар тодорхойлж болно:

Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх;

Шүүхийн байгууллагуудын аюулгүй байдлыг хангах;

Шүүхийн процессийн оролцогчдын аюулгүй байдлыг хамгаалах;

АНУ-ын Батлан хамгаалах яаманд туслалцаа үзүүлэх, тухайлбал зэвсэг, сум хэрэгслийн тээвэрлэлтийг хамгаалах зэрэг үүрэг гүйцэтгэх.

Маршалын байгууллага нь зөвхөн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа төдийгүй шүүхийн тогтолцооны хэвийн үйл ажиллагааг хангах, улсын дотоод аюулгүй байдлын тодорхой чиг үүргийг давхар хэрэгжүүлдэг болох нь онцлог юм.

Харин Канад Улсын шийдвэр гүйцэтгэх тогтолцоо нь холимог шинжтэй байдаг. Тус улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бүхэлд нь хариуцсан төвлөрсөн нэгж байгууллага байхгүй бөгөөд муж, орон нутгийн түвшинд өөр өөр байгууллагууд уг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Энэ нь Канадын холбооны төрийн тогтолцооны онцлог, эрх мэдлийн хуваарилалттай уялдсан бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь децентрализсан (төвлөрөөгүй) хэлбэртэй явагддаг гэж үздэг.

Канад Улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тогтолцоо төвлөрсөн бус буюу децентрализсан хэлбэртэй байдаг. Тус улсын бүх муж бүрт шийдвэр гүйцэтгэгчийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх өөрийн гэсэн байгууллага ажилладаг.

Үүнээс гадна Канадад хувийн хэвшлийн оролцоотой шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа өргөн түгээмэл байдаг.

Өөрөөр хэлбэл, өр төлбөрийг албадан барагдуулах, хөрөнгө, мөнгөн хөрөнгөнд хураалт хийх зэрэг ажиллагааг төрийн албан хаагч бус, тусгай зөвшөөрөл бүхий хувийн этгээд эсвэл мэргэжлийн байгууллага хэрэгжүүлдэг байна.

Европын ихэнх оронд мөн хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн тогтолцоо давамгайлдаг. Гэсэн хэдий ч зарим улсад төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчид ч үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд тэд ихэвчлэн орон нутгийн захиргааны байгууллагын дэргэдэх бүс нутгийн танхимд харьяалагддаг.

Харин хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчид үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай лиценз авдаг бөгөөд үйлчлүүлэгчээс хөлс, шимтгэл хэлбэрээр урамшуулал авдаг.

Их Британийн жишээ

Их Британид төрийн болон хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн хосолмол тогтолцоо хэрэгждэг. Төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийг “бейлиф” гэж нэрлэдэг. Хэрэв шийдвэр гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо хэт олон бол бейлифууд хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчийг гэрээний үндсэн дээр татан оролцуулах эрхтэй байдаг.

Британийн шийдвэр гүйцэтгэх тогтолцооны онцлог нь эд хөрөнгө хураах болон өр төлбөр барагдуулах уламжлалт механизм маш тогтвортой хадгалагдаж ирсэн явдал юм. Энэхүү журам 1604 оноос хойш үндсэндээ өөрчлөгдөөгүй гэж судлаачид үздэг. Хэрэв шаардлагатай бол бейлифууд цагдаа, гал түймэртэй тэмцэх алба, бүр цэргийн анги нэгтгэлээс хүртэл туслалцаа хүсэх эрхтэй байдаг.

Францын жишээ

Франц Улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдээс гадна ерөнхий прокурорууд, Бүгд Найрамдах улсын прокурорууд, цагдаагийн байгууллагын дарга, офицеруудын оролцоотойгоор хэрэгждэг. Гэсэн хэдий ч шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны голлох үүрэг гүйцэтгэгч нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчид юм.

Францын системийн нэг онцлог нь шийдвэр гүйцэтгэх асуудлыг хариуцсан тусгай шүүгчийн (juge de l’exécution) оршин тогтнодогт оршино. Энэ шүүгч нь шийдвэр гүйцэтгэлийг хойшлуулах, хугацааг сунгах зэрэг гүйцэтгэлийн шинжтэй асуудлыг шийдвэрлэдэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа болон шүүхийн хуралдааны талаарх мэдээллийг задруулсан тохиолдолд эрүүгийн хариуцлага хүлээдэг бөгөөд хувь хүний хариуцлага нь биечлэн оногддог. Тэдний

амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс шийдвэр гүйцэтгэгчдийн холбооноос даатгалын журам хэрэгжүүлдэг.

Мөн Францын шийдвэр гүйцэтгэгчид нь шүүх болон бусад байгууллагаас мэдээлэл, баримт бичиг авах эрхтэй бөгөөд энэ нь гүйцэтгэлийн үр нөлөөг нэмэгдүүлдэг.

Францын хууль тогтоомжид “астрент (astreinte)” хэмээх ойлголт бий. Энэ нь үндсэн өр төлбөрөөс гадна ногдуулдаг торгуулийн төлбөр бөгөөд шийдвэр бүрэн биелтэл өдөр бүр өсөж нэмэгддэг. Ингэснээр өр төлбөрийг хугацаанд нь барагдуулахыг албадан шаарддаг эрх зүйн хэрэгсэл болдог.

Герман Улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны журам нь Иргэний байцаан шийтгэх хууль (Zivilprozessordnung)-аар нарийвчлан зохицуулагдсан байдаг. Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажиллагааг тусгай бэлтгэгдсэн, шүүхийн дэргэд ажилладаг регистратор (Gerichtsvollzieher) хэмээх албан тушаалтнууд хэрэгжүүлдэг.

Регистратор нь шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагаа явуулах тусгай сертификаттай бөгөөд дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг:

Эд хөрөнгөд битүүмж тавих, хураах;

Өр төлөгчийг саатуулах;

Өр төлөгчийн оронд гүйцэтгэх ёстой үйлдлийг биелүүлэх.

Германд өр төлөгчийг эрэн сурвалжлах ажиллагааг цагдаагийн байгууллага хариуцан хэрэгжүүлдэг нь төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоог хангах онцлог систем юм.

Финланд Улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зохицуулалт XIX зууны төгсгөлөөс хойш үндсэндээ өөрчлөгдөөгүй бөгөөд түүхэн уламжлал, институцийн тогтвортой байдлаараа онцлог юм.

Тус улсад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч болон тэдний туслахууд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. Үйл ажиллагаа нь хууль, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг шууд хангах зарчимд тулгуурладаг бөгөөд төрийн хяналт, хариуцлагын дор төвлөрсөн хэлбэрээр явагддаг.

Бельги Улсад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчид (huissiers de justice) хэрэгжүүлдэг. Тэдний үйл ажиллагаа нутаг дэвсгэрийн хязгаартай бөгөөд тус бүр өөрийн харьяа бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийг хааны зарлигаар албан ёсоор томилдог бөгөөд тэд хуульд заасан хариуцлага, хязгаарын хүрээнд ажиллах үүрэгтэй.

Казахстан Улсад төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчидтэй зэрэгцэн хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн тогтолцоо хэрэгждэг. Ингэснээр төр-хувийн хосолмол систем бүрэлдсэн байдаг.

Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүхий л тогтолцоо нь шүүхийн засаглалын хүрээнд ажилладаг. Шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажиллахын тулд мэргэжлийн шалгалт өгч, тусгай зөвшөөрөл (лиценз) авах шаардлагатай. Лицензийг мэргэшлийн тусгай комисс олгодог бөгөөд уг журам нь мэргэжлийн ёс зүй, хариуцлагыг баталгаажуулахад чиглэдэг.

Бүгд Найрамдах Узбекистан Улсад төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн алба (служба государственных взыскателей) үйл ажиллагаа явуулдаг. Шийдвэр гүйцэтгэгчид нь албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцдаа цагдаагийн байгууллагын туслалцааг авах бүрэн эрхтэй байдаг.

2017 онд Узбекистан Улсад хийгдсэн шүүх, эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд уг байгууллагыг Хууль зүйн яамны харьяанаас гаргаж, Прокурорын байгууллагын бүтцэд шилжүүлсэн нь чухал өөрчлөлт болсон юм.

Энэхүү өөрчлөлт нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлсэн гэж судлаачид дүгнэж байна. Тухайлбал,

шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын үр дүн дээшилсэн,

шийдвэр гүйцэтгэлийн хугацаа богиносон,

төлбөрийн биелэлт, хураагдсан хөрөнгийн хэмжээ нэмэгдсэн зэрэг ахиц гарсан байна.

Гадаад орны шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагуудын туршлагыг шинжилсэн судалгаагаар шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх тогтолцооны гурван үндсэн хэлбэр оршин байдгийг тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

Төрийн тогтолцоо – шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг зөвхөн төрийн байгууллага хэрэгжүүлдэг;

Хувийн тогтолцоо – шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг лицензтэй хувийн этгээд, байгууллага гүйцэтгэдэг;

Холимог тогтолцоо – төрийн болон хувийн байгууллага хамтран шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.

Мөн зарим улс оронд шийдвэр гүйцэтгэх чиг үүргийг бусад төрийн байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд, эсвэл тусгай зөвшөөрөлтэй хувийн этгээдэд хуулийн дагуу хариуцуулж хэрэгжүүлэх боломжтой байдаг.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Гладышев С.И. Исполнительное производство Англии. М., 2002.
2. Давтян А.Г. Гражданское процессуальное право Германии. М., 2002

ЗАРИМ ОРНУУДЫН БАНК, БАНК БУС САНХҮҮГИЙН БАЙГУУЛЛАГААС ТӨЛБӨР ГАРГУУЛАХ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ХАРЬЦУУЛСАН СУДЛАЛ

SUBJECT: A COMPARATIVE STUDY OF THE EXECUTION OF COURT DECISIONS FROM BANKS AND NON-BANK FINANCIAL INSTITUTIONS IN SOME COUNTRIES

М.Отгонсүрэн
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Магистрант, дэслэгч

Товч утга: Зарим улс орнуудын банк, банк бус санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаар туршлагыг харьцуулан судлахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: Шүүхийн шийдвэр, шийдвэр гүйцэтгэл, банк бус, банк, санхүүгийн байгууллага, эд хөрөнгө,үл хөдлөх хөрөнгө, хөдлөх хөрөнгө, гэрээ, хууль, улс орон

Abstract: We aim to compare and study the experience of some countries regarding the enforcement of court decisions for payment from banks and non-bank financial institutions.

Key words: Family, Property, Joint Property, Property, Spouses, Real Estate, Movable Property, Contracts, Law

Дэлхий дахин хөгжихийн хэрээр техник технологи асар хурдацтайгаар хөгжин дэвшсээр байна. Үүний зэрэгцээ монгол улсын хэмжээнд төдийгүй дэлхий дахинд банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагын үйл ажиллагаа өдөр ирэх тусам нэмэгдэж, явцын дунд зарим санхүүгийн байгуулга нь дампуурах, шүүхийн шийдвэрээр өр төлбөртэй болох зэрэг асуудлууд нэмэгдэж байна. Иймд бусад улс орны банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны онцлог давуу тал, туршлагыг судлах шаардлага тулгараад байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол улсад 1924 оны 6 дугаар сарын 02-нд Монгол, Зөвлөлт Орос улсын хувь нийлүүлсэн хөрөнгөөр Монголын Худалдаа, аж үйлдвэрийн банк байгуулагдаж, анх нээгдэхдээ 260 мянган янчааны хөрөнгөтэй, 22 орон тоотой, тэдний 18 нь Зөвлөлтийн мэргэжилтэн, 4 нь монгол ажилтантай байжээ. Энэ нь Монгол банкны үүслийн суурийг тавьсан түүхт үйл явдал байв. (Монгол банкны түүх, 2023, хууд. 5) Тэр цагаас хойш өнөөдрийг хүртэл улсын хэмжээнд 14 банк үйл ажиллагаа явуулж, 573 банк бус санхүүгийн байгууллага нь санхүүгийн зохицуулах хороонд бүртгэлтэй байна. Дээрх тоо баримтаас харахад жил ирэх тусам цахим мэдээллийн хэрэгсэл хурдацтай хөгжихийн хэрээр хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцүүлэх, цагийн менежментийг зөв боловсон зарцуулах боломжийг банк болон банк бус санхүүгийн байгууллага олгож буй ч цаг хугацааны шалгуурыг давж чадахгүйгээс болж дампуурах, шүүхийн шийдвэрээр өр төлбөртэй болох асуудал үүсээд байна. Иймд бусад орнуудын төлбөр гаргуулах ажиллагааг дараах байдлаар судлахад:

Оросын холбооны Улс- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь төрийн өмчийн

хэлбэртэйгээр үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг "Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хууль"-аар зохицуулдаг. Энэхүү хуулийн 73 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт клирингийн дансанд байгаа клирингийн оролцогч болон бусад этгээдийн эд хөрөнгөнд клирингийн байгууллагын өр төлбөрийн талаар нэхэмжлэн хандах буюу битүүмжилж болохгүй. Клирингийн байгууллагын эд хөрөнгөнд нэхэмжлэн хандсан тохиолдолд клирингийн дансаар хийгдэж байгаа гүйлгээг зогсоож болохгүй. Клирингийн байгууллага нь худалдааны буюу клирингийн дансанд байршиж байгаа клирингийн оролцогч буюу өөр этгээдийн эд хөрөнгөнд нэхэмжлэх, мөн түүнчлэн худалдааны буюу клирингийн дансаар хийх гүйлгээ зогсоохоор хандах үндэслэл болсон баримт бичгийн хуулбарыг “Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай холбооны хууль”-ийн 73 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт тогтоосон журмаар хүлээн авсан өдөрклиринг руу оруулсан үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах эд хөрөнгийг нэхэмжлэх буюу заасан гүйлгээг зогсоохоор хандахыг зөвшөөрөхгүй. (Б.Батболд, 2020, хууд. 173)

Клирингийн байгууллага тухайн баримт бичгийг хүлээн авсан өдөр клирингийн үр дүнд клирингийн оролцогчийн үүрэг гүйцэтгэсний дараа хариуцагчийн үлдсэн эд хөрөнгөнд нэхэмжлэх буюу заасан гүйлгээг зогсоохоор хандаж байна. Хариуцагчийн эд хөрөнгө байршиж байгаа банк, санхүү зээлийн бусад байгууллага, худалдааны тоо бүртгэлийг хэрэгжүүлж байгаа худалдааны бэлтгэн нийлүүлэлтийн оператор буюу үнэт цаас хадгалагч нь клирингийн байгууллагын захирамжийг дансаар гүйцэтгэсний дараа энэ зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан шаардлагыг биелүүлнэ. Энэ тохиолдолд банк, санхүү зээлийн бусад

байгууллага, худалдааны тоо бүртгэлийг хэрэгжүүлж байгаа худалдааны бэлтгэн нийлүүлэлтийн оператор буюу үнэт цаас хадгалагч нь гүйцэтгэх баримт бичгийг хүлээн авсан өдрөө түүний хувийг клирингийн байгууллагад хүргүүлнэ.

Холбооны энэ хуулийн 111 дүгээр зүйлд тогтоосон дэс дараалалтайгаар хангахаар журмыг мөрдөхгүйгээр худалдааны ба клирингийн дансанд байршиж байгаа эд хөрөнгөөр клирингийн байгууллагын шаардлагыг хангана. Энэ зүйлээр тогтоосон журмыг клирингийн оролцогч оросын болон гадаадын этгээдэд хэрэглэнэ.

"Шүүхийн шийдвэрийн тухай", "Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай" Холбооны

хуулиар шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх ажлыг ОХУ-ын Холбооны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд даалгадаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанаас гадна шүүхийн актад заасан шаардлагыг биелүүлэх ажлыг дараах байдлаар гүйцэтгэдэг.

- Банкнууд болон бусад зээлийн байгууллагууд ("Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай" Холбооны хуулийн 8-р зүйл);

- ОХУ-ын төрийн сангаас мөнгө цуглуулах, ОХУ-ын бүрдүүлэгч аж ахуйн нэгжийн төрийн сан, хотын захиргааны төрийн сан, төсвийн хөрөнгөөс мөнгө цуглуулах тухай шүүхийн актуудыг гүйцэтгэх санхүүгийн эрх бүхий байгууллага. холбогдох төсвийн зардлаар байгууллагууд (ОХУ-ын Төсвийн хуулийн 24.1-р хэсэг);

- үнэт цаас гаргагчид болон үнэт цаасны зах зээлийн мэргэжлийн орлогчийн ("Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай" Холбооны хуулийн 8.1-р зүйл);

- хариуцагч-иргэний төлбөрийг үе үе төлж буй хүмүүс ("Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай" Холбооны хуулийн 9-р зүйл).

Шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх нь хариуцагчийн оршин суугаа, оршин суугаа газар,

түүний эд хөрөнгийн байршилд хийгддэг. Хэрэв хариуцагч нь байгууллага бол түүний хууль ёсны хаяг, эд хөрөнгийн байршил эсвэл төлөөлөгчийн газар, салбарын хууль ёсны хаягаар. Хэрэв хариуцагчийн байршил, түүний эд хөрөнгийн талаарх мэдээлэл байхгүй бол албадлагын арга хэмжээг хариуцагчийн хамгийн сүүлд мэдэгдэж байсан оршин суугаа газар, оршин суугаа газар, эсхүл нэхэмжлэгчийн оршин суугаа газар дээр нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч хаана байгаа болтол хэрэгжүүлнэ. Хариуцагч болон түүний эд хөрөнгө тогтоогдсон. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг нэхэмжлэгчийн хүсэлтээр гүйцэтгэх хуудасны үндсэн дээр эхлүүлдэг.

"Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай" Холбооны хуульд гүйцэтгэх ажиллагаа эхэлсэн өдрөөс хойш гүйцэтгэх баримт бичигт заасан шаардлагыг биелүүлэх хоёр сарын хугацааг тогтоосон. Гэсэн хэдий ч заасан хугацаа нь урьдчилан сэргийлэх хугацаа биш тул шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг дуусгавар болгох, дуусгах үндэслэл болохгүй. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч эс үйлдэхүйг шүүхээр хууль бус гэж үзэж болно. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны албан тушаалтны шийдвэр, үйлдэл (эс үйлдэхүй)-д давж заалдах гомдлыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гаргасан, үйлдэл хийсэн, эс үйлдэхүйг нь тогтоосон, эсхүл эсэргүүцэхээс татгалзсан өдрөөс хойш арав хоногийн дотор гаргана. Шүүхийн шийдвэр, шийдвэр, үйлдэл (эс үйлдэхүй) -ийг давж заалдах боломжтой бүх хэрэгслийг шавхсаны дараа шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талууд болон бусад сонирхогч этгээдүүд зөрчигдсөн эрхээ хамгаалахын тулд прокурорын байгууллагад хандах эрхтэй.

Худалдааны буюу клирингийн дансанд байгаа хариуцагчийн эд хөрөнгийг битүүмжлэх онцлог: (2011.02.07-нд Холбооны ХХ №8 хуулиар нэмсэн)

✓ Худалдааны буюу клирингийн данс нээсэн байгууллага нь хариуцагчийн эд хөрөнгийг битүүмжлэх тухай тогтоолыг нэн даруй биелүүлж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчид хариуцагчийн дансны үндсэн мэдээлэл, хариуцагчийн мөнгөн хөрөнгийн хэр хэмжээ буюу үнэт цаас болон данс нэг бүрээр битүүмжилсэн бусад эд хөрөнгийн тухай мэдээлж, клирингийн байгууллагаас битүүмжилсэн тухай мэдээллийг битүүмжилсэн өдрөө явуулна.

✓ Худалдааны буюу клирингийн дансанд байгаа хариуцагчийн эд хөрөнгийг битүүмжлэх нь клирингийн байгууллагаас битүүмжлэх тухай мэдээлэл авсан өдөр клирингд зөвшөөрөгдсөн үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах клирингийн байгууллагын захирамжаар гүйлгээ хийхэд саад болохгүй. Заасан гүйлгээг хийсэн тохиолдолд худалдааны буюу клирингийн зохих данс нээсэн байгууллага нь тухайн гүйлгээг хийсний дараа үлдсэн хариуцагчийн мөнгөн хөрөнгийн хэр хэмжээ буюу үнэт цаас болон данс нэг бүрээр битүүмжилсэн бусад эд хөрөнгийн тухай мэдээллийг дараагийн ажлын өдөрт багтаан шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчид мэдэгдэх үүрэгтэй.

Холбооны тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд зааснаар хариуцагчийн эд хөрөнгийг Холбооны тухай хуулийн 80 дугаар зүйлээр тогтоосон журмаар нэхэмжлэгчид шилжүүлэх, эсхүл цаашид борлуулахын тулд хураана.

Хариуцагчийн түргэн муудаж гэмтэж болох эд хөрөнгийг гүйцэтгэх баримт бичигт заасан шаардлагыг хариуцагчаас сайн дураар гүйцэтгүүлэхээр тогтоосон хугацаа дуусмагц түүнийг борлуулахаар хураан авч шилжүүлнэ.

Битүүмжлэх үед заасан хураавал зохих зүйлд үнэт металл болон үнэт чулуу, тэднээр хийсэн бүтээл, тэдгээрийн бүтээлийн эвдэрсэн хэсэг орно. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн ирүүлсэн хариуцагчийн рубль болон гадаад валютын бэлэн мөнгөн хөрөнгийг Холбооны тухай хуулийн 70 дахь зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан журмаар хураан авдаг бол шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь хариуцагчид нэхэмжлэн хандсан эд хөрөнгийг үнэлэхдээ Оросын Холбооны Улсын хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол зах зээлийн үнээр үнэлдэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь хариуцагчийн эд хөрөнгийг илрүүлсэн өдрөөс нэг сарын дотор үнэлгээчнийг дараах эд хөрөнгийг үнэлүүлэхээр татан оролцуулах үүрэгтэй:

1. Үл хөдлөх хөрөнгө

2. Зохион байгуулах дуудлага худалдаанд оролцоогүй үнэт цаас (хөрөнгө оруулалтын нээлттэй болон интервал хувьцаат сангийн хөрөнгө оруулалтын нэгжээс бусад)

3. Эд хөрөнгийн эрх (хариуцагчид төлөгдөх дуудлага худалдаагаар борлуулагдахгүй өр төлбөрөөс бусад)

4. Үнэт металл болон үнэт чулуу, тэднээр хийсэн бүтээл, тэдгээр бүтээлийн эвдэрсэн хэсэг

5. Рубль болон гадаад валютын мөнгөн тэмдэгтийн цуглуулга

6. Түүхэн буюу урлагийн үнэ цэнэ бүхий зүйлс

7. Урьдчилсан үнэлгээгээр гучин мянган рублиэс давсан эд зүйлс

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь хэрэв хариуцагч буюу нэхэмжлэгч нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн хийсэн эд хөрөнгийн үнэлгээний талаар маргаж байгаа гүйцэтгэх ажиллагааны талууд нь үнэлгээчнийг татан оролцуулах зардлыг даана. Хэрэв шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь тодорхой эд зүйлс буюу эд хөрөнгийн эрхийг үнэлүүлэхээр үнэлгээчинг татан оролцуулах үүрэг хүлээсэн бол шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь акт буюу эд хөрөнгийн эрхийн үлгэрчилсэн үнэлгээгээр зааж, үнэлгээний урьдчилсан шинж чанарын тухай тэмдэглэгээ хийнэ, тогтоосон журмын дагуу сонгон авсан үнэлгээчдээс мэргэжилтнийг томилно, үнэлгээчний үнэлгээний тайланг хүлээн авсан өдрөөс гурван хоногийн дотор эд зүйлс буюу эд хөрөнгийн эрхийг үнэлсэн тухай тогтоол гаргана. Үнэлгээчний тайланд заасан үнэлгээний объектын үнэ өртгийн талаар гүйцэтгэх ажиллагааны талууд хийсэн үнэлгээний тухай тэдэнд танилцуулсан өдрөөс арван хоногийн дотор шүүхэд хандаж болно.

Зохион байгуулагдах дуудлага худалдаагаар борлуулах үнэт цаасны үнэ өртгийг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь дуудлага худалдаанд оруулахаар

зөвшөөрөгдсөн үнэт цаасны жагсаалтад орсон зохих үнэт цаасны худалдааг зохион байгуулагчид үнэт цаасны эрэлт хэрэгцээ ямар байгаа, харин хөрөнгө оруулалтын нээлттэй болон интервал хувьцаат сангийн хөрөнгө оруулалтын нэгжийн эрэлт хэрэгцээ ямар байгааг тодруулан тогтооно. Эд зүйлс буюу эд хөрөнгийн эрхийг үнэлсэн тухай шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн тогтоолын хуулбарыг түүнийг гаргасны дараагийн өдөрт багтаан гүйцэтгэх ажиллагааны талуудад явуулна. (Б.Батболд, Оросын холбооны улсын Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хууль, 2020, хууд. 183)

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчээс үнэлгээчнийг татан оролцуулахгүйгээр хийсэн эд хөрөнгийн үнэлгээнд гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч талууд Холбооны тухай хуульд заасны дагуу гомдол гаргаж болох бөгөөд үнэлгээ хийсэн тухай мэдэгдлийг хүлээн авсан өдрөөс арван хоногийн хугацаанд шүүхээр маргаж болно.

Шүүхийн шийдвэрээр шүүх ажиллагаа дуусаж байна. Үүнийг нэг тал (өртэй) нөгөө тал (зээлдүүлэгч) өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийг тушаахад ашиглаж болно. Хэрэв хариуцагч сайн дурааараа шаардлагыг биелүүлэхгүй бол үүрэг гүйцэтгүүлэгч нь гүйцэтгэх хуулийг ашиглан гүйцэтгэлийг албадан гүйцэтгүүлэх боломжтой. Гүйцэтгэх тухай хууль нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай шийдвэрийн гүйцэтгэлийг (гүйцэтгэх) зохицуулдаг. Энэ нь албадлагын арга хэмжээг зааж, эдгээр арга хэмжээг хэрхэн хэрэгжүүлэхийг зохицуулдаг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчид ("justsdeurwaarders" эсвэл "deurwaarders" товчоор) нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх эрхтэй. Нэхэмжлэлээ хэрэгжүүлэхийг хүссэн зээлдүүлэгч танд үүнийг даалгасан. Хуульд заасан албадлагын арга хэмжээг эхлүүлэхийн тулд хоёр шаардлагыг хангасан байх ёстой. Зээлдүүлэгч нь шийдвэр гүйцэтгэх эрх (гүйцэтгэх эрх), тухайлбал биелэгдэх шүүхийн шийдвэр бөгөөд энэ эрх нь түүний эсрэг гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах гэж буй этгээдэд урьдчилан гардуулах ёстой.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцдог гол талууд нь шийдвэр гүйцэтгүүлэгч (шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа этгээд), хариуцагч (шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулсан этгээд), шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч (үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн нэрийн өмнөөс шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж буй албан тушаалтан) юм.

Бүгд Найрамдах Казакстан улс: “Гүйцэтгэх ажиллагаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн статусын тухай” хуулиар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг зохицуулж явуулдаг. Тус хуульд эрх бүхий байгууллагаас лицензээ хасуулсан банкнууд, даатгалын (давхар даатгалын) байгууллага, сайн дурын хуримтлалын тэтгэврийн сангууд, Бүгд Найрамдах Казахстан улсын оршин суугч бус банкны салбарууд, Бүгд Найрамдах Казахстан улсын оршин суугч бус даатгал (давхар даатгал) төрийн байгууллага болон (эсвэл) албадан татан буулгах үйл явц

(үйлчилгээг албадан зогсоох) байгууллагын салбаруудын мөнгө болон Бүгд Найрамдах Казахстан Улсын төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн болон концессын тухай хууль тогтоомжийн дагуу хөрөнгө оруулалтын зардлын нөхөн төлбөрийг бүртгэх банкны дансанд байгаа мөнгийг битүүмжлэх, мөнгийг шууд татахад ажиллагааг хийж гүйцэтгэдэг.

Хөрөнгө оруулалтын багцын менежерийн биелэгдээгүй үүргийн төлөөх хөрөнгө оруулалтын багцын менежерийн үйлчлүүлэгчдийн мөнгийг бүртгэх зориулалттай банкны дансны мөнгөнд үзлэг нэгжлэг хийж, төлбөрт суутгаж, өр төлбөртэй ирсэн даруйд санхүүгийн зохицуулах хороонд мэдэгдэж бүртгүүлдэг. Мөн хариуцагч хуулийн этгээдийн хувьцаа эзэмшигч гүйцэтгэх удирдлагын хилээр нэвтрэх эрхийг хязгаарлах ажиллагааг хууль дээ хууль чилсан байдаг.

БНХАУ-д шүүхийн шийдвэрээр хуулийн этгээдээс төлбөр гаргуулж буй онцлог

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсын Иргэний заргын тухай хуулийн 201 дүгээр зүйлд зааснаар "Хуулийн хүчинтэй болсон иргэний хэргийн шүүн таслалт, хянан таслалт, жич эрүүгийн хэргийн шүүн таслалт, хянан таслалт дах эд хөрөнгөд холбогдох хэсгийг нэгдүгээр шүүлтийн Ардын шүүх хороо буюу нэгдүгээр шүүлтийн Ардын хорооны адил шатны гүйцэтгэгдэх хөрөнгийн байгаа газрын Ардын шүүх хороо гүйцэтгэнэ.

Ардын шүүх хороогоор гүйцэтгүүлэхээр хуульд тогтоосон бусад хуулийн бичиг харыг гүйцэтгэгдэх хүний суугаа газар эсхүл гүйцэтгэгдэх эд хөрөнгийн байгаа газрын Ардын шүүх хороо гүйцэтгэнэ.

Ардын Дээд Шүүх Хорооны Ардын Шүүх Хороо иргэний хэргийг гүйцэтгэх явц дах байцаан битүүмжлэх, барьж үлдэх, үл хөдөлгүүлэх эд хөрөнгийн тухай холбогдох тогтоол гаргаж мөрдүүлнэ.

"БНХАУ-ын иргэний хуулийн ерөнхий дүрэм"-ийг 1986 оны 04 дүгээр сарын 12-ны өдөр Зургаадугаар хугацааны бүх улсын ардын төлөөлөгчдийн их хурлын Дөрөвдүгээр хуралдаанаас 9 бүлэг, 19 хэсэг, 156 зүйл бүхий бүтэц бүрэлдэхүүнтэй баталжээ. Дүрмийн бүлэг, хэсгийн эрэмбэ дараалал нь:

Үндсэн дүрэм буюу нэгдүгээр бүлэг нь иргэний хуулийн ерөнхий дүрмийн зохицуулах зүйл, онцлог, зарчим, иргэний эрх зүйн харилцаанд оролцогчид, нийгмийн амьдралд гүйцэтгэх үүргийн тухай ерөнхий бөгөөд нийтлэг зүйлийг заажээ.

Ард, иргэн гэсэн хоёрдугаар бүлэгт: иргэдийн иргэний эрх зүйн чадвар, уг чадвараа биеэрээ хэрэгжүүлэх нөхцөл боломжийг бүрэн чадвар, хязгаарлагдмал чадвар, чадваргүй гэж ангилсан байдал, харгалзан хамгаалах, харгалзан

хамгаалагч, хамгаалуулагчийн эрх зүйн байдал, алга болсон ба үхсэнээр нийтлэх, иргэдийн өмчлөх эрхийн талаар заасан.

Хуулийн этгээд гэсэн гуравдугаар бүлэгт хуулийн этгээдийн үндсэн шинж, тодорхойлолт, хуулийн эрхтэний ангилал, тухайлбал, аж ахуй, хуулийн этгээд, байгууллага, ажил үйлсийн нэгж ба нийгмийн бүлгэмийн хуулийн этгээд, холбоолон эзлэх (аж ахуйг хамтран эрхлэх) зэрэг асуудлыг заажээ.

Иргэний хэргийн хууль цаазын үйл ажиллагаа ба орлох гэсэн дөрөвдүгээр бүлэгт: иргэн, хуулийн этгээдийн хууль цаазын үйл ажиллагаа ба иргэний эрх, үүргийг тогтоох, хувируулах, (өөрчлөх), дуусгах ажиллагаа, иргэн, хуулийн этгээдийн эрх зүйн чадвар, хуулийн эрхтнийг байгуулах, өөрчлөх, татан буулгах журам, орлох (төлөөлөх) журам, орлогч ба орлуулагчийн эрх, үүрэг, хариуцлагын тухай заалт байна.

Иргэний хэргийн эрх гэсэн тавдугаар бүлэгт: эд хөрөнгийн ба эд хөрөнгөтэй холбогдох эрх, өмчлөгч эд хөрөнгөө өмчлөх, хэрэглэх, ашиг тусыг хүртэх, шийдвэрлэх эрхтэй болох, авцааны эрх, өөрөөр хэлбэл авцаатай (үүрэг гүйцэтгүүлэгч), өгцөөтөн (үүрэг гүйцэтгэгч) хоёрын харилцан хүлээсэн эрх, үүрэг, хүний биеийн эрх (амины эрх), тухайлбал, овог нэр, биеийн хөрөг, нэр төр, алдар хүнд, ураглах эрх зэрэг асуудлыг хамааруулжээ.

Иргэний хэргийн хариуцлага гэсэн зургаадугаар бүлэгт: иргэн, хуулийн эрхтэн гэрээ буюу бусад харилцааг зөрчсөн бол хууль ёсоор хариуцлага хүлээх, бусдын биеийн эрхэд халдсан бол учирсан хохирлыг төлөх, хариуцлага хүлээлгэх арга, хэлбэр гэх мэт асуудал хамаарч байна.

Заргын хүчин бүхий хугацаа гэсэн долдугаар бүлэгт: иргэн, хуулийн эрхтэн эд хөрөнгийн ба хүний биеийн эрх зөрчигдсөнөө хамгаалуулахаар ардын шүүх хороонд заалдлага хийх хоёр жил, хүний биеийн эрхтэн шархадсан, чанаргүй бараа худалдсан, түрээсийн мөнгө төлөөгүй, хадгалуулсан бараа үрэгдэж устсан гэх мэт зөрчлөөс үүссэн хохирол ихэнх хугацаа нэг жил, заргын хугацаа тасалдах, түр зогсох зэрэг харилцааг зохицуулсан байна.

Гадаадад холбогдох иргэний хэргийн харьцаанд тохирох хууль цааз буюу наймдугаар бүлэгт БНХАУ-ын иргэн, хуулийн эрхтэн өөрийн буюу гадаадын нутаг дэвсгэрт гадаадын эрх зүйн этгээдтэй холбогдож үүссэн маргааныг аль улсын шүүх болон хөндлөнгөөс таслах шүүх (арбитр)-д хандаж гуйчлал (хүсэлт) гаргах журмыг хуульчилжээ.

Дагалдуулал дүрэм (бусад зүйл) буюу есдүгээр бүлэгт: Үндэстний өөртөө засах орны ардын төлөөлөгчдийн их хурал энэхүү дүрмийг үндэслэн тухайн орны өвөрмөц онцлогт нийцсэн зохицуулсан буюу нөхөрлөсөн тусгай эрх зүйн тогтоол батлан мөрдөж болох, тэгэхдээ төрийн эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрлийг

авсан байх, иргэний хуулийн ерөнхий дүрмийн заалтыг буцаан хэрэглэх, дагаж мөрдөх цаг хугацааг заажээ.

Банк, санхүүгийн байгууллага бол иргэний эрх зүйн нэг үндсэн субъект байдаг. Орчин үед хуулийн этгээдийн үйл ажиллагаа нэг улсын хил хязгаараар хязгаарлагдахгүй болжээ. Нэг улсын компани өөр улсын компанитай гэрээ байгуулах, өөр улсад хөрөнгө оруулах, бараа экспортлох, ажил үйлчилгээ гүйцэтгэх явдал улам өргөжиж байна.

Олон улсын хооронд бий болж буй байдал Монгол, Хятад хоёр улсын хооронд ч элбэг байна. Тодруулж хэлбэл, хоёр гүрний хооронд эдийн засгийн харилцааны таатай уур амьсгал бүрэлдэж, хятад улсаас манай улсад хөрөнгө оруулж, дангаараа буюу хамтарсан аж ахуйн нэгж байгуулж төрөл бүрийн аж ахуй эрхлэх, манай зарим компани хятад улсын нутагт хуулийн этгээдийн төлөөлөгчдийн газар, салбар байгууллага байгуулах явдал жилээс жилд өргөжин тэлэх болов.

Монгол улсын иргэний хуулийн 25 дугаар зүйлд: Өмчлөхдөө буюу эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхдээ тусгайлан хөрөнгөтэй, өөрийн нэрээр эрх олж, үүрэг хүлээдэг, үйл ажиллагаанаасаа бий болох үр дагаврыг эд хөрөнгөөрөө хариуцдаг, нэхэмжлэгч, хариуцагч байж чадах, тодорхой зорилго бүхий, тогтвортой үйл ажиллагаа эрхэлдэг зохион байгуулалтын нэгдлийг хуулийн этгээд гэнэ гэж тодорхойлсон.

БНХАУ-ын иргэний хуулийн ерөнхий дүрмийн 26 дугаар зүйлд: Хуулийн этгээд бол иргэний хэргийн эрхийн чадвар ба иргэний хэргийн үйл ажиллагааны чадвартай, хууль ёсоор биеэ дааж иргэний хэргийн эрх эдэлж, иргэний хэргийн үүргийг үүрэглэсэн зохион байгуулалт мөн гэж тодорхойлсон байна.

Хятад улсын хуульд: Хууль ёсоор байгуулагдсан гэдэг нь хуульд тогтоогдсон журмаар баримт материалаа бүрдүүлэн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлж, эрхийн гэрчилгээ авснаар хуулийн этгээд байгуулагдсанд тооцно гэсэн нь манай хуулийн заалт болон практик амьдралд ч байдаг. БНХАУ-ын хуульд чухалтай эд хөрөнгө буюу зардлын мөнгөтэй гэсэн нь манай хуулийн өмчлөлдөө буюу эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах хөрөнгөтэй гэсэнтэй үндсэндээ утга санаа адил гэж үзэж болно. Өөрөөр хэлбэл Монгол, Хятад улсын ямар ч хуулийн этгээд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж эцэст нь ашиг орлоготой байхаас гадна үйлдвэрлэл, удирдлага, цалин хөлс гэх мэт зардалтай байна гэсэн ойлголт юм.

Хятад улсын хуульд өөрийн нэрийдэл, зохион байгуулалтын байгууламж ба орон газартай гэсэн заалт нь Монголын хуулийн 27 дугаар зүйлд Хуулийн этгээд өөрийн нэртэй, мөн төрлийг заасан нэртэй байна. Мөн 28 дугаар зүйлд Хуулийн этгээдийн ерөнхий захиргаа байршин байгаа газрыг түүний оршин байгаа газар гэнэ.

Хятад улсын хуульд хариуцлагыг биеэ дааж үүрэглэж чадах гэсэн нь манай хуулийн 25 дугаар зүйлд: Хуулийн этгээд нь үйл ажиллагаанаасаа бий болох үр дагаврыг эд хөрөнгөөрөө хариуцдаг, нэхэмжлэгч, хариуцагч байж чадах гэж заасантай утга агуулгын хувьд дүйж байна Хуулийн этгээдийг байгуулах. Монгол улсын иргэний хуулийн 30 дугаар зүйлд Хуулийн этгээдийг иргэн, хуулийн этгээд хуульд заасан журмын дагуу үүсгэн байгуулж болно. Чиг үүргээ хэрэгжүүлэх болон нийгмийн хэрэгцээг хангах зорилгоор төр өөрийн өмчөөр дангаар буюу хамтран хуулийн этгээд байгуулж болно гэж заасан.

Банк, санхүүгийн байгууллагад заасан журам нь компани, нөхөрлөл, хоршоо болон бусад төрлийн банк, санхүүгийн байгууллага байгуулах урьдчилсан бэлт буюу бичиг баримт бүрдүүлэхийг заасан юм. Тухайлбал, үүсгэн байгуулагчдын гэрээ, дүрэм, дүрмийн сан, тусгай зөвшөөрөл, бусад шаардлагатай бичиг баримт бүрдүүлнэ гэсэн үг болно. Санхүүгийн байгууллага албан ёсоор бүртгүүлж гэрчилгээ авснаар эрх зүйн чадвар, чадамжтай болно. Эдгээр дурдсан нөхцөлүүд нь банк, санхүүгийн байгууллагыг байгуулсанд тооцох баталгаа болно БНХАУ-ын Банкны хуулийн ерөнхий дүрмийн 37 дугаар зүйлд хуулийн этгээдийг байгуулах урьдчилсан нөхцөлийг заасан. Үүнд:

- ✓ Хууль ёсоор байгуулагдана;
- ✓ Чухалтай эд хөрөнгө, бусад зардлын мөнгөтэй;
- ✓ Өөрийн нэрийдэл, зохион байгуулалтын байгууламж ба орон газартай,
- ✓ Иргэний хариуцлагыг бие дааж үүрэглэж чадах гэж хуульчилсан байна

Хоёр улсын хууль дахь дээрх тодорхойлолт болон дараагийн бүлэг зүйл дэх заалтын утга нь үүсгэн байгуулагчид хуульд заасан баримт материалыг бүрдүүлэх, төрийн эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлэх (Хятадын хуульд данслуулах гэдэг), гэрчилгээ авснаар хуулийн этгээд хэмээх субъект бий болно гэсэн ойлголт ажиглагдаж байна.

Хуулийн этгээдийн чадвар, чадамж:

Монгол улсын Иргэний хуулийн 26 дугаар зүйлд: Хуулийн этгээдийн иргэний эрх зүйн чадвар улсын бүртгэлд бүртгүүлснээр үүсэж, хуульд заасан журмын дагуу татан буугдаж, улсын бүртгэлээс хасагдсанаар дуусгавар болно. Ном зохиолд хуулийн этгээдийн чадвар, чадамж бүртгүүлсэн цаг, өдрөөс эхлэн зэрэг үүснэ гэж бичсэн байна.

БНХАУ-ын Иргэний хуулийн ерөнхий дүрмийн 36 дугаар зүйлийн хоёр дахь хэсэгт хуулийн этгээдийн иргэний хэргийн эрхийн чадвар ба иргэний хэргийн үйл ажиллагааны чадвар нь хуулийн эрхтний байгуулагдсан цагаас эхлэн буй болж, хуулийн этгээдийн дуусах үед устана гэжээ.

Хятад улсын судалгааны ном зохиолд: Хуулийн этгээдийн иргэний хэргийн эрхийн чадвар гэдэг нь хуулийн этгээд нь иргэний хэргийн эрхт биет

цогцын хувиар иргэний хэргийн хөдөлгөөнд (утгачилбал иргэний эрх зүйн харилцаанд) оролцох, иргэний хэргийн эрхийг эдлэв, иргэний хэргийн үүрэг үүрэглэх хир хэмийг заана гэж тодорхойлжээ.

Дэлхийн улс орнуудад санхүүгийн байгууллагыг ангилах шалгуур үндсэндээ нэг чиглэл баримжаатайн зэрэгцээ тодорхой улс гүрийн эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, хуулийн этгээдийг байгуулах, татан буулгах журам, эд хөрөнгөө хэрхэн өмчилж, захиран зарцуулах эрх мэдэл зэргээс хамаарч хуулийн этгээдийн төрөл хэлбэрээ өөр өөр өвөрмөц байдлаар хуульчилсан байдаг. Монгол улсын Иргэний хуульд ашгийн төлөө ба ашгийн бус хуулийн этгээд гэж ангилал ашгийн төлөөд нь компани, нөхөрлөл, ашгийн бусад нь хоршоо, холбоо, сан гэсэн хоёр төрөлд хуваажээ. Ашгийн төлөө хуулийн этгээдийн нэг байгууллага болох компани нь хувьцаат компани, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани, нөхөрлөл нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл, бүрэн бус харилцаатай нөхөрлөл, ашгийн бус хуулийн этгээд болох хоршоо нь эд хэрэглэгчдийн, үйлдвэрлэл үйлчилгээний гэх мэт хэлбэрүүдтэй. Ашгийн бус банк, санхүүгийн байгууллага төрийн өмчид тулгуурласан төрөл бүрийн үйлчилгээ, соёл боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэндийн байгууллага хамаардаг.

БНХАУ-ын иргэний хуулийн ерөнхий дүрэмд хуулийн этгээд аж ахуйлахын хуулийн эгээд ба аж ахуйлахын бус хуулийн этгээд гэж хуваана. Аж ахуйлахын хуулийн этгээд гэдэг нь үйлдвэрлэлийн эзэгнэлийн хөтөлбөр хийж, ашиг хонжвор олохоор зорилго болгосон эл төрлийн аж ахуй зохион байгуулалтыг заана. Үүнд аж үйлдвэр, тариалан үйлдвэрлэл, худалдаа, зам тээвэр, мөнгөн гүйлгээ зэрэг аж ахуй, жич эл төрлийн компани багтана.

БНХАУ-ын шүүхийн шийдвэрийн хуульд ашгийн төлөө бус банк, санхүүгийн байгууллага гэдэг нь улсын төсвөөр шилжүүлэн өгөх замаар зарлал, сүйтгэлээ болгох буюу өөр бусад за хөрөнгөтэй, үйлдвэр эзэгнэлийн бус ажиллагааг эрхлэн ашиг хонжвор олохоор зорилго болгоогүй эд зүйлийн нийгмийн зохион байгуулалтыг заасан байдаг.

Үүнээс үзэхэд БНХАУ-ын шүүхийн шийдвэрийн хуульд банк, санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах ажиллагааны тодорхой зохицуулалт байхгүй мөн банк, санхүүгийн байгууллага нь хуулийн этгээдийн нэгэн адил зохицуулалтаар зохицуулагдаж ирсэн байна.

Төлбөр төлөгч банк, санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой гадаадын зарим улс орнуудын хуулиудыг харьцуулан тэдгээрийн онцлогийг судлахыг зорилоо.

Оросын холбооны улс нь манай улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 53 дугаар зүйлд заасан клирингийн дансыг битүүмжлэх ажиллагааг мөн адил Шүүхийн гүйцэтгэгчийн тухай холбооны хуульд мөн адил клирингийн

дансыг битүүмжлэн ажиллагаа явуулах тухай заасан бөгөөд тус улсын төв банканд клирингийн байгууллага хэмээх тусдаа нэгж байдаг байна. Харин Хятад улсын хуульд хариуцлагыг биеэ дааж үүрэглэж чадах гэсэн нь манай хуулийн 25 дугаар зүйлд: Хуулийн этгээд нь үйл ажиллагаанаасаа бий болох үр дагаврыг эд хөрөнгөөрөө хариуцдаг, нэхэмжлэгч, хариуцагч байж чадах гэж заасантай утга агуулгын хувьд дүйж байна.

Аль ч улс оронд банк, санхүүгийн байгууллага нь эрүүл мэндийн даатгал, нийгмийн даатгал гэх зэрэг газруудад даатгалаа төлөөгүй хуримтлуулсны улмаас өр төлбөртэй болдог бол зарим талаар дампуурсан банк санхүүгийн байгуулга нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад өр төлбөртэй болон төлбөр төлөгчөөр ирдэг.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны нэг хэсэг болох банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах ажиллагаа нь улс орнуудын хувьд ойролцоо зохицуулдаг хэдийг ч бусад орнуудыг өөрийн улсын буюу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуультай харьцуулан судлахад монгол улс нь үйл ажиллагаа явуулж байгаа банкны хэвийн үйл ажиллагааг явуулах зорилгоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 93 дугаар зүйлийн 93.3 дахь хэсэгт заасны дагуу зөвхөн клирингийн дансыг битүүмжлэх болон тус хуулийн 53 дугаар зүйлд заасан ажиллагааг хийдэг бол бусад улс орнуудын тухайд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг нэн тэргүүнд биелүүлэх зорилгоор үйл ажиллагааг нь түр зогсоох, зарим улс орон нь манай улсын адил клирингийн данс битүүмжлэх зэрэг банк, санхүүгийн байгууллага нь хуулийн этгээдээс төлбөр гаргуулах ажиллагаатай нэгэн адил гүйцэтгэж ирсэн байгаа юм. Үүнээс үзэхэд улс орны санхүүгийн мэдлэг муу мөн шийдвэр гүйцэтгэгчийн банк, санхүүгийн мэдлэгийг дутмаг байгааг харуулж байна.

САНАЛ

Дээрх судалгааны ажлын хүрээнд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:Банк, санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах тухай хуульд тодорхой заалт нэмэлтээр оруулах

1. Шийдвэр гүйцэтгэгчийг чадавхжуулах зорилгоор банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаас төлбөр гаргуулах тухай сургалт зохион байгуулах

2. Банкны төлбөр гаргуулах газарт нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт байгаа гүйцэтгэх баримт бичгийг нэгтгэх

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Б.Батболд. (2020). *Оросын холбооны улс-Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хууль.* УБ.

Б.Батболд. (2020). *Оросын холбооны улсын Гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хууль.* УБ.

Монгол банкны түүх. (2023). Retrieved from https://www.mongolbank.mn/: УБ

---o0o---

ИРГЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГА

CIVIL LIABILITY

Н.Байгалтуяа
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Магистрант, ахмад

Товч утга: Иргэний эрх зүйн хариуцлага нь хууль зүйн хариуцлагын нэг төрөл бөгөөд хууль зүйн хариуцлагын бүхий л шинжийг өөртөө агуулахын зэрэгцээ зохицуулах зүйл, зохицуулалтын аргын онцлог, иргэний эрх зүйн гүйцэтгэх чиг үүргээс хамаарч байдаг тул бусад эрх зүйгээс онцлог шинжтэй.

Иргэний эрх зүйн хариуцлагын гол агуулга нь гэм буруутай талд эдийн засгийн нэмэгдэл үүрэг оногдуулдгаараа эд хөрөнгийн шинжтэй цээрлэл үзүүлэх арга хэмжээ байдаг. Тухайлбал зөрчил гаргасан субъект гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдлийнхээ төлөө өөртөө хохиролтой эдийн хариуцлага, хохирол, хүү, торгууль төлөх, олох ёстой ашгийг төлөх зэрэг нэмэгдэл албадлагын арга хэмжээг хүлээдэг тул иргэний эрх зүйг тодорхойлсон тодорхойлолт, эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн талаар онолыг судалж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд үзүүлж буй нөлөөллийг тодорхойлохыг зорилоо.

Abstract: Civil liability is a type of legal liability that embodies all the characteristics of legal responsibility. However, due to the specific subject matter it regulates, the method of regulation, and the functions it performs within civil law, it possesses distinctive features that set it apart from other branches of law.

The main essence of civil law lies in the imposition of an economic sanction on the guilty party by assigning additional financial obligations, thereby serving as a property-based punitive measure. For instance, a party that has committed a violation bears additional compulsory responsibilities such as paying property-related compensation, damages, interest, penalties, or lost profits arising from their wrongful act or omission. Accordingly, this study aims to examine the theoretical foundations, legal definitions, and regulatory implementation of civil law, and to determine its impact on the enforcement of court decisions.

Түлхүүр үг: Иргэний хариуцлага, эрх зүй, эд хөрөнгө, хууль ёсны, ашиг сонирхол, эдийн бус харилцаа, эрх үүрэг, зөрчигдсөн эрх, гэрээний хариуцлага, шаардах эрх, гэм буруу, хариуцлага хүлээх, үүрэг гүйцэтгэгч.

Keywords: Civil liability, law, property, legality, interests, non-property relations, rights and obligations, violated rights, contractual liability, right to claim, fault, bearing responsibility, obligor.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хүний өдөр тутмын ажил, амьдралд эрх зүйн буюу “албан ёсны” шинжтэй зохицуулалт тодорхой үүрэг гүйцэтгэх бөгөөд нийгмийн хэм хэмжээнүүдийн хүрээнд зохицуулагдах боломжгүй болсон харилцаанд эрх зүйн зохицуулалт үйлчлэх шаардлага гардаг. Эрх зүйн харилцаа нь агуулга, зохицуулах зүйл, баримтлах зарчим зэрэг олон шинжээрээ ялгагдах хэд хэдэн төрөлд хуваагддаг. Тухайлбал: эрүү, иргэн, захиргааны гэх мэт салбар эрх зүйд хамаарах харилцааг зөв тодорхойлох нь эрх зүйн хэм хэмжээг зөв сонгох суурь нөхцөл болдог (Ж.оюунтунгалаг, 2020, хууд. 11).

“Иргэний эрх зүй” гэх томьёолол нь ромын эрин үеэс эхлэлтэй боловч аж үйлдвэрийн хувьсгалын шатанд барууны улс орнуудын дунд дэлгэрсэн юм. XVIII-XIX зуунд баруун Европт өрнөсөн хувь хүний эрх чөлөөний үзэл санаа, түүнд суурилсан эрх зүйт ёс, иргэний нийгмийн тухай үзэл баримтлалын хүрээнд иргэний нийгмийн адил тэгш эрхтэй гишүүд хоорондын харилцааг зохицуулах хууль, эрх зүйн зохицуулалт нь “Иргэний эрх зүй” байна гэж эрдэмтэд үзэж ийнхүү нэрлэсэн билээ. (Ж.Оюунтунгалаг, 2013, хуудсд. 19-20)

Иргэний эрх зүйн хариуцлага нь аливаа нийгэм дэх эрх зүйн хариуцлагын нэг төрөл боловч зарим талаараа бусад хариуцлагын төрлөөс эрс ялгарч байдаг.

Хариуцлага хэмээх үгийн хэлзүйн утгыг авч үзвэл зөрчил гаргагчид ноогдуулах шийтгэл гэсэн утгатай бөгөөд энэ үүднээсээ иргэний эрх зүйн хариуцлага нь бусад хариуцлагын тогтолцоо, шинжийг агуулсан гэж хэлж болно.

ИРГЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГЫН ОЙЛГОЛТ, ОНЦЛОГ ШИНЖ:

Иргэний эрх зүйн хариуцлага гэдэг нь иргэний гүйлгээнд хууль зүйн адил тэгш эрхтэй оролцогчдын эдийн засгийн хэвийн харилцааг хөхүүлэн дэмжих, тэдний зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээхэд чиглэсэн эд хөрөнгийн шинжтэй санкцыг хэрэглэхтэй холбогдсон төрийн албадлагын нэг хэлбэр юм (Ж.Уганчимэг, 2012, хууд. 188).

Иргэний эрх зүй дэх хариуцлага нь учирсан хохирол түүнээс үүдэн орох ёстой байсан орлого болон анз гэх мэт эд хөрөнгөний агуулга бүхий албадлагын хэрэгсэл байдаг. Энэ утгаар нь иргэний эрх зүйн эд хөрөнгийн хариуцлага хэмээн нэрлэх нь бий (Т.Мөнхжаргал, 2014, хууд. 247). Уг хариуцлага нь тухайн хүний

нийгмийн байр суурийг илэрхийлж, түүний төр, хамт олон иргэний өмнө хүлээх үүргээ ухамсарлан биелүүлэх тухай ухагдахуун юм.

Мөн гэм буруутай этгээдэд эдийн засгийн нэмэгдэл үүрэг оногдуулдгаараа эд хөрөнгийн шинжтэй цээрлэл үзүүлэх арга хэмжээ бөгөөд гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдлийнхээ төлөө өөртөө хохиролтой эдийн хариуцлага, хохирол, хүү, торгууль төлөх, олох ёстой ашгийг төлөх зэрэг нэмэгдэл албадлагын арга хэмжээг хүлээдэг.

Албадлагыг зөвхөн төрийн эрх бүхий байгууллага хэрэглэдэг. Тухайлбал гэрээний үүргийг биелүүлэхгүй байх, бусдын хөрөнгийг үндэслэлгүй олж авах, нэр төр алдар хүндийг гутааснаас бусдад хохирол учруулснаас эрх зөрчигч өөрөө сайн дураар биелүүлэхгүй, зайлсхийсэн тохиолдолд түүний хөрөнгөнөөс албадан гаргуулж байгаа нь иргэний эрх зүй дэх хариуцлагын онцлог оршино.

Иргэний эрх зүйн хариуцлагыг судлаачид өөр өөрийн байр сууринаас дараах байдлаар тодорхойлж байна.

1. Эд хөрөнгийн ба түүнтэй холбоотой эд хөрөнгөний бус харилцаагаар тодорхойлдог.

2. Иргэний эрх зүй дэх үүргийг хэрхэн гүйцэтгэсэн үр дагавартай шууд холбоотой бөгөөд өөрөөр хэлбэл үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүй хугацаа хожимдуулсан талын гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдлийн сөрөг дагавар байж хариуцлага байх ёстой. Иргэний эрх зүйгээр тодорхойлогддог татвар мөнгөний харилцаа нь тэнцвэрт хариу төлбөртэй шинжтэй байдаг. Тиймээс иргэний эрх зүйн хариуцлага нь хохирогчид учирсан гэм хор алдагдлын хэмжээтэй тэнцүү байна.

3. Үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүйн улмаас үүрэг гүйцэтгэгчид материалын болон сэтгэл санааны хохирол учирсан нөхцөлд хэрэглэгддэг. Иргэний эрх зүйн хариуцлага нь хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд байдлаараа нөхөн сэргээх шинжийг агуулдаг.

4. Иргэний эрх зүйн хариуцлага нь учруулсан гэм хор хохиролд тохирсон тэнцвэрт шинжтэй боловч хуульд тусгайлан заасан онцгой тохиолдолд хариуцлагын хэмжээг дээгүүр тогтоох буюу өсөн нэмэгдүүлж болно.

Иргэний эрх зүй дэх хариуцлага нь аж ахуйн харилцаанд оролцогчдыг сахилгажуулах, хүмүүжүүлэх, хууль ёсыг хэвшүүлэх хэрэгсэл болно. Иргэний эрх зүйн хариуцлагын гол шинжийг авч үзвэл, хариуцлага нь гэм буруутай этгээдэд эдийн засгийн нэмэгдэл үүрэг оногдуулдгаараа эдийн засгийн талаар цээрлүүлэх шинжтэй байдаг.

Хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь: Хууль зүйн хариуцлагын тодорхой нөхцөл байдал бүрдсэний үндсэн дээр хүлээлгэдэг бөгөөд иргэний эрх зүй дэх

хариуцлага хүлээлгэхэд нэгэн адил баримтлах зарчимтай, түүнд нийцсэн байх учиртай. Иргэний эрх зүй дэх хариуцлага хүлээлгэхэд доорх нөхцөлийг харгалзан үздэг.

Эрх зөрчигчийн хууль бус идэвхтэй ба идэвхгүй үйлдэл

Тэрхүү үйлдэл уг үйлдлийн эцэст бий болсон хохирлын хоорондын шалтгаант холбоо

Хохирол

Эрх зөрчигчийн гэм буруу гэсэн дөрвөн нөхцөл байхыг шаарддаг.

Эрх зөрчигчийн хууль бус үйлдэл нь хууль буюу гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу гүйцэтгэх ёстой үүргийг биелүүлээгүй, эсхүл хориглосон үйлдлийг хийж байгаагаар илэрдэг. Үүнийг дотор нь хууль бус идэвхтэй үйлдэл, хууль бус идэвхгүй үйлдэл гэж хоёр хэлбэрт хуваана.

Хууль бус идэвхтэй үйлдэл нь хууль гэрээгээр хориглосон зүйлийг хийж байгаагаар, хууль бус идэвхгүй үйлдэл нь хууль гэрээгээр хүлээсэн үүргийг хийх ёстой ба хийж чадах атал хийгээгүйгээр илэрч байдаг.

ИРГЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТӨРӨЛ:

Иргэний хуульд хариуцлагын янз бүрийн хэлбэрийг заасан байдаг.Тухайлбал хохирлыг нөхөн төлүүлэх анз, гүйцэтгээгүй үүргийг нөхөн биелүүлэх гэх мэт. Иргэний эрх зүйн харилцааны онцлогийг харгалзан иргэний эрх зүйн зөрчилд оногдуулах хариуцлагын төрлийг тодорхойлж болно.

Хариуцлага үүсэх үндэслэлийг харгалзан эдийн ба эдийн бус гэм хор учруулсны хариуцлага, гэрээний ба гэрээний бус хариуцлага, өмчлөлийн хүлээх хариуцлага гэж ялгаж болно.

1. Гэрээний хариуцлага: Талуудын хооронд байгуулсан гэрээ буюу хуульд заасан тохиолдолд үүсэх ба үүрэг хүлээгч үүргээ биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүй бол хүлээлгэх хариуцлага юм.

Гэрээний бус хариуцлага: Гагцхүү хуульд заасны дагуу үүсэх хариуцлага юм.

3. Хамтран хүлээх хариуцлага: Үүрэг хүлээгч хэд хэдэн этгээд үүрэг гүйцэтгүүлэгч буюу хохирогчийн өмнө бүрэн хэмжээгээр хүлээх хариуцлага юм.

4. Хэсгээр хүлээх хариуцлага: Үүрэг хүлээгч тус бүр нь хууль буюу гэрээнд зааснаар өөрт ноогдох хэсгээр хүлээдэг хариуцлага юм.

5. Нөхөх хариуцлага: Үүрэг хүлээгчийн хүлээсэн хариуцлага нь хохирол, алдагдлыг нөхөн төлөхөд хүрэлцэхгүй тохиолдолд төлөөгүй тэр хэсгээр гуравдагч этгээдийн хүлээх хариуцлага юм.

6. Холимог хариуцлага: Үүрэг гүйцэтгэгч хэн аль нь гэм буруутай байгаад харилцан бие биеийнхээ өмнө хариуцлага хүлээх юм.

7. Өмчлөгчийн хариуцлага: Аливаа этгээдийн хувьд тухайн зүйлийн өмчлөгч болохынхоо хувьд тухайн өмчлөлийн зүйлээс шалтгаалан бусдад хохирол учирсан бол хариуцлага хүлээх тухай ойлголтыг хэлнэ(Т.Азжаргал, 2023).

ИРГЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГЫН ХЭЛБЭР:

Иргэний эрх зүйн зөрчил гаргасан этгээдэд хүлээлгэж буй эд хөрөнгийн цээрлэл /хариуцлага/-ийн илэрхийллийг иргэний эрх зүйн хариуцлагын хэлбэр гэнэ (Т.Азжаргал, Хууль зүйн хариуцлага, 2023 он, хууд. 104).

Иргэний эрх зүйд хохирол нөхөн төлүүлэх нь хариуцлагын нэг чухал хэлбэр байдаг. Үүргээ гүйцэтгээгүй буюу зохих ёсоор гүйцэтгээгүйн улмаас үүрэг гүйцэтгүүлэгчид учирсан бүх хохирлыг үүрэг хүлээгч төлөх үүрэгтэй (Т.Азжаргал, Хууль зүйн хариуцлага, 2023, хууд. 105).

Үүргээ биелүүлээгүй гэдэгт үүрэг хүлээгч гэрээнд заасны дагуу тодорхой үйлдэл гүйцэтгэсэн боловч тоо, чанар, иж бүрдэл, нэр төрөл, хугацаа, үүрэг гүйцэтгэх газар аргын талаар гэрээнд заасан нөхцөлийг зөрчсөнийг ойлгоно.

Хохирол нөхөн төлүүлэх нь:

1. Эрх зөрчигчид хэрэглэж буй албадлага бөгөөд зөрчигч үүргээ биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүй, хугацаа хожимдуулсан гэм бурууг бууруушааж буй цээрлэл болно.

2. Хохирол нөхөн төлүүлэх нь иргэд, хуулийн этгээд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ үр ашигтай эрхэлж, ашиг хуримтлал бий болгох, ахуй амьдралаа дээшлүүлэх эдийн засаг эрх зүйн сонирхолтой хосолж байдаг.

3. Иргэний эрх зүйн харилцаанд оролцогчдод дохио санамж болж улмаар аж ахуйн амьдралд хууль ёсыг сахиулах хэрэгсэл болдог.

Хохирлыг барагдуулах нөхцөл журмыг хуульд заасан байна. Тухайлбал үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн санаатай буюу болгоомжгүй үйлдэл, эс үйлдэл нь үүрэг хүлээгчээс үүргээ гүйцэтгэх буюу зохих ёсоор гүйцэтгэхэд болон түүнээс учрах хохирлын хэмжээг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлсөн, эсхүл үүрэг гүйцэтгээгүйн улмаас гарах хохирлыг багасгах арга хэмжээг үүрэг гүйцэтгэгч аваагүй бол шүүх эдгээр нөхцөл байдлыг харгалзан үүрэг хүлээгчийн төлбөрийн хэмжээг хорогдуулах эрхтэй. (эмхэтгэл, 2002)

Анз бол хариуцлагын нэг өвөрмөц төрөл юм. Хохирол төлүүлэх нь хариуцлагын нэг гол хэлбэр бол анз нь нэмэлт хариуцлага болдгоороо өвөрмөц байдаг.

- Анзыг гүйцэтгээгүй буюу зохих ёсоор гүйцэтгээгүй үүргийг үнийн дүн болон үүргийн хугацаа хэтрүүлсэн хоног тутам үнийн дүнгийн тодорхой хувиар тооцож оногдуулна.

- Анз төлөхөөр гэрээ байгуулсан бол үүргээ гүйцэтгээгүй буюу зохих ёсоор гүйцэтгээгүй үүргийг үнийн дүн болон үүргийн хугацаа хэтрүүлсэн хоног тутам үнийн дүнгийн тодорхой хувиар тооцож оногдуулна.

Шүүхийн практикт хохирол анз хоёрыг хэрхэн оногдуулж байгааг харгалзан дараах байдлаар ангилан үзэж болно. Үүнд:

Нөхөн,
Сонгох,
Бүрэн
Онцгой гэсэн дөрвөн хэлбэртэй байна.

Хохирол анз хоёрыг бүхэлд нь төлүүлэхийг бүрэн, гэрээний талд урьдчилан тохиролцсон, эсхүл үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн саналаар хохирол, анзын алийг төлүүлэхийг сонгомол, анзыг хохирлоос хасаад үлдэх хохирол төлүүлэхийг нөхөх, үүрэг гүйцэтгээгүй нөхцөл байдал үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн нөлөөлсөн гэм буруу зэргийг харгалзан зөвхөн анз оногдуулахыг онцгой хэлбэр гэнэ. Шаардах эрх буюу гүйцэтгээгүй үүргийг нөхөн биелүүлэх хариуцлагын нэг өвөрмөц хэлбэр юм.

Үүрэг гүйцэтгэгч, гүйцэтгүүлэгч хоёр үүргийг биелүүлэх явцад зохих ёсоор биелүүлэхийг нэмэлт үүрэг болгон шаардлага тавьдгаараа онцлог юм. Үүргийн дутагдал, доголдлыг даруй түргэн засах, биелүүлэхийг хугацаа тогтоон шаардах, хэрэв дурдсан хугацаанд биелүүлээгүй бол гэрээгээ цуцлах, хохирлоо төлүүлэх, шүүхэд нэхэмжлэл гаргана хэмээн тулган шаардах эрхтэй гэсэн үг (Б.Буянхишиг, Иргэний эрх зүй , 2011).

Үүрэг гүйцэтгэгч нь өөрийн субьектив гэм буруутай үйлдлийн улмаас ямар нэг хариуцлага хүлээхээс гадна тэрээр бусдын өмнөөс хариуцлага хүлээх тохиолдол бий. Зөвхөн онцгой тохиолдолд тэрээр ямар ч гэм буруугийн хэлбэрээс үл хамааран тохиолдлын зөрчлийг хариуцдаг (Б.Буянхишиг, Иргэний эрх зүй /тусгай анги/ , 2011). Тухайлбал баталгаа гаргасан нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэгч тохиолдлын эрсдэлийг ч мөн адил хариуцна.

Нэг. Өөрийн үйлдлийн улмаас хариуцлага хүлээх:

Ердийн тохиолдолд үүрэг гүйцэтгэгч нь санаатай, болгоомжгүй үйлдлийнхээ хариуцлагыг хүлээнэ. Энэ нь хариуцлага хүлээлгэх субьектив нөхцөл болдог бөгөөд үүргийн зөрчилтэй нягт уялдаа холбоотой байна. Мөн эрх зүйн тогтолцоонд аливаа этгээдийн хариуцлагыг ярихын өмнө эхлээд хариуцлага хүлээх чадамжтай эсэхийг тогтооно.

Эдгээрээс үзэхэд хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь үүргийн зөрчил, иргэний эрх зүйн чадамж, гэм буруугийн хэлбэр гэсэн гурван нөхцөлөөс бүрдэнэ (Б.Буянхишиг, 2011 он , хуудсд. 89-90 дэх тал).

- Үүргийн зөрчил: Үүрэг гүйцэтгэгчийн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь үүргийн зөрчил мөн эсэх нь тэрээр үүргийн харилцаанд хүлээсэн үүргээ обьектив байдлаар зөрчсөн эсэхээр тодорхойлогдоно.

- Хариуцлага хүлээх чадамж: Аливаа этгээд үүргийн зөрчилд хүргэсэн үйлдэл хийхдээ хариуцлага хүлээх чадамжтай байсан эсэхийг Иргэний хуулийн 503, 504, 15-19, 56,1,6 дахь хэсгийн дагуу тогтооно. Эдгээр нь юуны өмнө гэм хорын эрх зүйд чухал ач холбогдолтой байх ба гэрээний үүргийн хувьд иргэний эрх зүйн ерөнхий зохицуулалтыг баримтлан гэрээний талын хариуцлага хүлээх боломжтой байсан эсэхийг тогтооно.

- Гэм буруугийн хэлбэр: Иргэний хуульд санаатай, болгоомжгүй үйлдлийн тухай тодорхойлолт үгүй ч эрх зүйн нэгдмэл зарчим үйлчилнэ гэдэг утгаараа эдгээрийг эрүүгийн эрх зүйд байдаг шиг тайлбарлаж болно.

Хоёр: Бусдын өмнөөс хариуцлага хүлээх:

Үүргийн харилцааны оролцогчид нь дээр дурдсанчлан өөрийн гэм буруутай үйлдлээс хариуцлага хүлээхээс гадна Иргэний хуулийн 219.5-ын дагуу хууль ёсны төлөөлөгч, бусад үүргээ гүйцэтгүүлэхдээ туслуулсан этгээдийн өмнөөс хариуцлага хүлээнэ.

-Урьдчилсан нөхцөл: Энэ зохицуулалт нь үүргийн харилцаа үүсэх нөхцөлд л хэрэглэгдэнэ. Үүнд гэрээний үүргийн харилцаанаас гадна хэлцэл хийх бэлтгэл үе шат мөн хамрагдана. Харин энд хуулиас үүдэх үүргийн харилцаа хамаарахгүй. Гэм буруугийн ямар хэлбэр илэрсэн байн нь үүрэг гүйцэтгэгч хувь хүнээс хамааралтай байдаг.

Гурав: Гэм буруугаас үл хамааран хариуцлага хүлээх:

Энэ тухай гэрээнд тусгасан, эсвэл баталгаа олгосон, эрсдэлийг хариуцах нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэгч нь гэм буруутай эсэхээс үл хамааран хариуцлага хүлээнэ. Тодорхой шинж чанарын эрсдэлийг хүлээхээр амлах явдал нь зөвхөн төрлийн шинжээр тодорхойлогдох үүргийн хувьд боломжтой. Чанарын болон эрсдэлийн баталгааг гэрээгээр тохирсон чанарын үзүүлэлтийг тохирох явдлаас ялгаж үзэх хэрэгтэй.

ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ҮЕД ИРГЭНИЙ

ЭРХ ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГА ҮҮСЭХ ҮНДЭСЛЭЛ, НӨЛӨӨЛӨЛ:

Шүүхийн шийдвэр нь хууль ёсны хүчин төгөлдөр болох үед түүнийг биелүүлэх ажиллагаа зайлшгүй хийгдэх ёстой бөгөөд үүнийг шийдвэр гүйцэтгэх

ажиллагаа гэж нэрлэдэг. Энэ ажиллагаа нь иргэд, байгууллагын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, шударга ёсыг хэрэгжүүлэх чухал үүрэгтэй. Гэвч шийдвэр гүйцэтгэх явцад хууль зөрчсөн үйлдэл гарвал иргэний эрх зүйн хариуцлага үүсэх нөхцөл бүрддэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь иргэний хэрэг шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэний дараа тухайн шийдвэрийг биелүүлэх эцсийн шат юм. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үед Иргэний эрх зүйн хариуцлага үүсэх нь тухайн ажиллагаанд оролцогч этгээд хууль зөрчиж, бусдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд хохирол учруулсан тохиолдолд бий болдог.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд дараах этгээдүүдийн буруутай үйлдлээс болж иргэний хариуцлага үүсэж болно.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн зүгээс:

Хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд хөрөнгийг битүүмжилсэн, хураасан;

Хүч хэрэглэн хохирол учруулсан;

Албан үүргээ биелүүлэхдээ хайнга хандсан.

Энэ тохиолдолд төр хариуцлага хүлээж, дараа нь буруутай шийдвэр гүйцэтгэгчээс нөхөн төлбөр гаргуулах эрхтэй.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас:

Үүргээ биелүүлэхдээ хууль зөрчиж хохирол учруулсан бол төрийн байгууллага хариуцна.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч иргэн, байгууллагаас:

Өөрийн эд хөрөнгийг хууль бусаар нуун дарагдуулах, бусдын өмчид саад учруулах, албадан гүйцэтгэх ажиллагааг тасалдуулах гэх мэт үйлдэл гаргавал тэд өөрсдөө хохирол барагдуулах үүрэгтэй болно.

Иргэний эрх зүйн хариуцлагын гол зорилго нь зөвхөн хохирлыг барагдуулахад бус, мөн хууль ёсны үйл ажиллагааг хангах, иргэдийн хариуцлагын ухамсрыг дээшлүүлэхэд оршдог. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа шударга, ил тод, хуулийн дагуу явагдаж байж нийгмийн итгэлцэл, хууль дээдлэх ёс бүрэн хэрэгжинэ.

Иймд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд оролцогч этгээдүүд хууль зөрчихгүй байх, албан тушаалтнууд мэргэжлийн ёс зүй, хуулийн хүрээнд ажиллах нь иргэний эрх зүйн хариуцлагаас сэргийлэх үндэс болдог.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх эцсийн шат бөгөөд иргэдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах чухал ач холбогдолтой процесс юм. Энэ үйл ажиллагаанд оролцогч этгээдүүд хууль зөрчсөн тохиолдолд иргэний эрх зүйн хариуцлага үүсдэг бөгөөд уг хариуцлага нь хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хууль ёсны байдлыг сэргээх, шударга ёсыг хангахад чиглэдэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд иргэний эрх зүйн хариуцлага нь шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг баталгаажуулах хамгаалалтын механизмын нэг юм. Албан тушаалтны буруутай үйлдлээс болж хохирол учирсан тохиолдолд төр хариуцлага хүлээж, буруутай этгээдээс хохирлыг нөхөн гаргуулах зохицуулалт чухал ач холбогдолтой.

Иргэд болон байгууллагууд шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд санаатайгаар саад учруулсан, хууль бус үйлдэл хийсэн тохиолдолд иргэний эрх зүйн хариуцлага үүсэх ёстой. Иргэний эрх зүйн хариуцлага нь зөвхөн хохирлыг барагдуулах төдий бус, ирээдүйд зөрчил гаргахгүй байх сэрэмжлүүлэх ач холбогдолтой.

Хууль эрх зүйн зохицуулалт болон хяналтын тогтолцоог сайжруулснаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа илүү үр нөлөөтэй, шударга, ил тод байх боломж бүрдэнэ. Иймд дараах саналыг дэвшүүлж байна.

Нэг: Эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр:

1. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд иргэний эрх зүйн хариуцлагын үндэслэл, хязгаарыг илүү тодорхой болгох хууль зүйн нэмэлт, өөрчлөлт хийх.

2. Хохирол нөхөн төлүүлэх журмыг нэг мөр, ойлгомжтой болгох тусгай заалт оруулах.

3. Хариуцлага алдсан шийдвэр гүйцэтгэгчид сахилгын болон иргэний хариуцлага ногдуулах механизмыг боловсронгуй болгох.

Хоёр: Үйл ажиллагаа зохион байгуулалтын хүрээнд:

1. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ёс зүй ба хариуцлагыг бэхжүүлэх.

2. Ил тод байдал ба хяналтыг нэмэгдүүлэх

3. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үйл явцыг цахим хэлбэрээр ил тод болгох, иргэдийн хяналт, оролцоог нэмэгдүүлэх.

Гурав: Сургалт, судалгааны чиглэлээр:

1. Иргэний хариуцлагын бодит хэрэгжилт, үр дүнг судлах судалгааны тогтолцоог бий болгож, хууль эрх зүйн шинэчлэлд ашиглах.

2. Шийдвэр гүйцэтгэгчдэд мэргэжлийн ёс зүй, хууль хэрэгжилтийн сургалтыг тогтмол явуулах.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн үр нөлөөг дээшлүүлэх чиглэлээр олон улсын туршлагыг судалж, нутагшуулах.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд иргэний эрх зүйн хариуцлага хүлээлгэх нь хууль ёсны шийдвэрийн хэрэгжилтийг баталгаажуулах, иргэдийн эрхийг хамгаалах, нийгэмд шударга ёсыг тогтооход чухал ач холбогдолтой. Иймд эрх зүйн орчныг сайжруулах, мэргэжлийн хариуцлагыг дээшлүүлэх, ил тод байдлыг хангах чиглэлд анхаарч ажиллах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Б.Буянхишиг. (2011). Иргэний эрх зүй /тусгай анги/ . Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг принт ХХК.
2. Б.Буянхишиг. (2011 он). Иргэний эрх зүйн тусгай анги. Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг принт ХХК.
3. Ж.Оюунтунгалаг. (2013). Харьцуулсан иргэний эрх зүй. Улаанбаатар: Мөнхийн үсэг принт.
4. Ж.оюунтунгалаг. (2020). Иргэний эрх зүйн I. Улаанбаатар: "Мөнхийн үсэг" ХХК.
5. Ж.Уганчимэг. (2012). Иргэний эрх зүйн лекцүүд . Улаанбаатар: Улаанбаатар принт.
6. Т.Азжаргал. (2023 он). Хууль зүйн хариуцлага. Улаанбаатар хот: "Мөнхийн үсэг принт" ХХК.
7. Т.Азжаргал. (2023). Хууль зүйн хариуцлага. Улаанбаатар хот: Улаанбаатар принт ХХК.
8. Т.Мөнхжаргал. (2014). Монгол Улсын иргэний эрх зүй. Улаанбаатар : Улаанбаатар принт.
9. эмхэтгэл, Т. м. (2002). Монгол Улсын Иргэний хууль. Улаанбаатар хот: Улаанбаатар принт ХХК.
10. эмхэтгэл., Т. м. (2002). Монгол Улсын Иргэний хууль. Улаанбаатар хот: Мөнхийн үсэг ХХК.

ХЯЗГААРЛАЛТ ТОГТООХ ТАСЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ҮР НӨЛӨӨ

THE APPLICATION OF RESTRIVTIONS AND PROTECTION MEASURES

Б.Дэнсмаа
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш магистр, ахлах дэслэгч

Товч утга: Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээ нь шүүхээс яллагдагч болон шийтгэгдсэн этгээдэд хуулиар тогтоосон нөхцөл, хязгаарлалтыг тодорхойлон хэрэгжүүлдэг эрх зүйн арга хэмжээ юм. Энэ нь тухайн этгээдийн зарим эрхийг тодорхой хугацаанд хязгаарлаж, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах зорилготой. Ийм арга хэмжээ нь шалгалт хийх, хөдөлгөөнийг хязгаарлах, тодорхой газар нутагт байнга байх үүрэг хүлээлгэх зэрэг шаардлагыг багтааж болно.

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн хүрээнд хүний халдашгүй эрхийг хамгаалах асуудал нь нэг талаас хүний эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах, цагдан хорих, баривчлах, хорих ял шийтгэл оногдуулах онцгой эрх бүхий төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд, нөгөө талаас гэмт хэрэгт сэжиглэгдэн, улмаар цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ авагдсан, эрх нь хязгаарлагдсан иргэн хоёрын хооронд үүссэн харилцаа юм.

Түлхүүр үг: Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээ, цахим хяналт, тоног төхөөрөмж, техник

Abstract: Restrictive measures are measures that the court imposes on an accused or convicted person under the conditions and restrictions set by law. They are implemented for the purpose of restricting the rights of the accused and ensuring social security, and may require the person to undergo an examination, restrict movement, and remain in a certain area at all times.

Within the framework of the Criminal Procedure Code, the issue of protecting human rights is a relationship between, on the one hand, state organizations and officials who have the exclusive authority to restrict human rights and freedoms, detain, arrest,

and impose prison sentences, and, on the other hand, citizens who are suspected of a crime and have been subjected to preventive detention and whose rights are restricted.

Key word: Restrictive and prevention methods, electronic surveillance, equipment, and techniques

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Дэлхийн зарим улс орны эрх зүйн практикт гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг нийгмээс тусгаарлахгүйгээр хяналт, хязгаарлалт тогтоох замаар ял эдлүүлэх нь хамгийн түрүүнд сонгон хэрэглэвэл зохих ял шийтгэлийн үндсэн хэлбэр гэж үзэж байгаа бөгөөд хорих ялыг зөвхөн хохирогчийн аюулгүй байдалд заналхийлсэн, онц хүнд гэмт хэрэг үйлдсэн зэрэг цөөн тооны тохиолдолд хэрэглэх учиртай гэсэн үзэл, зарчим давамгайлж байна (Б, 2019).

Монгол Улсын Их Хурлаас Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд 2024 оны 01 дүгээр сарын 17- ний өдөр нэмэлт оруулж эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гэмт хэрэгт сэжиглэгдэн шалгагдаж байгаа яллагдагчид, Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуульд 2023 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр нэмэлт, өөрчлөлт оруулж Эрүүгийн хуулийн зарим зүйлд заасан гэмт хэрэг үйлдэн хорих ял эдлээд суллагдсан хүний зорчих хөдөлгөөнд 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс тусгай зориулалтын хяналтын төхөөрөмж ашиглан хяналт тавих эрх зүйн зохицуулалтыг хуульчилсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ны өдрөөс “Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга” хэмжээг хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд 2025 оны 4 дүгээр сарын байдлаар 28 хүнд цахим хяналт тавьж байна.

Сар	**Хүйс**		**Зүйл анги**
	Эр	Эм	
1	4	1	17.3.1, 12.5.1 17.2.17.12.1, 11.4.2.1, 17.12.1, 17.12.2,
2	13	2	17.3.1, 17.12.1, 17.1.2.2, 17.3.2.2, 10.1.2, 12.5.1, 17.12, 10.6.1, 17.12.2,
3	8		10.1.1, 11.1.1, 17.12.2.2.1, 17.3.1, 22.1.1
Нийт	25	3	

Хүснэгт №1.

Иймээс хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний цахим хяналтыг зорчих эрхийг хязгаарлах ялд ашиглагдаж буй хяналтын систем, цахим бугуйвч, техник тоног төхөөрөмж дээр хяналт тавьж байгаа нь системд ачаалал өгч эрсдэл үүсэх магадлалтай тул практик хэрэглээг судалсан.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх

ажиллагаанд ашиглагдаж буй цахим бугуйвч, хяналтын тоног төхөөрөмжийг ашиглаж байна.

XXI зуун бол мэдээлэл, технологийн эрин зуун юм. Хүн төрөлхтөн өдөр тутмын харилцаа, бизнес, боловсрол, эрүүл мэнд, төрийн үйлчилгээ гээд бүхий л салбарт цахим орчинд суурилсан харилцаанд шилжиж байна. Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн эрчимтэй хөгжил нь улс орнуудын төрийн байгууллага, бизнесийн салбар, иргэдийн өдөр тутмын амьдралд өргөн цар хүрээтэй өөрчлөлт авчирч, нийгмийн бүх түвшинд цахим орчны хэрэглээ гүнзгийрч байна. Үүний үр дүнд мэдээлэл нь эдийн засаг, улс төр, үндэсний аюулгүй байдлын үндсэн стратегийн нөөц болон хувирч, түүнийг хамгаалах, зохистой ашиглах, хууль ёсны орчинд зохицуулах шаардлага хурцаар тавигдаж буй билээ.

Мэдээлэл нь орчин үеийн нийгмийн үндсэн стратегийн баялаг болон хувирч, тухайн улсын эдийн засаг, төрийн тогтолцоо, иргэний оролцоо, соёлын дархлаа зэрэгт шууд нөлөөлөх хүчин зүйл болжээ. Мэдээлэл зөвхөн технологийн хэрэгсэлд хадгалагдах өгөгдөл биш бөгөөд иргэн хүний хувийн нууц, төрийн нууцад хамаарах чухал эх сурвалж, байгууллагын өрсөлдөх чадварыг тодорхойлогч стратегийн нөөц болсон. Цахим хувьсгалын эрин үед мэдээлэл бол үндэсний аюулгүй байдлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болж байна.

Мэдээллийн аюулгүй байдал гэдэг нь зөвхөн техникийн асуудал биш, харин эрх зүйн зохицуулалт, бодлого, олон улсын хамтын ажиллагаа, хувь хүн, байгууллагын хариуцлагатай хандлагын цогц ойлголт болж хөгжиж байна. Өөрөөр хэлбэл, мэдээллийн аюулгүй байдал нь дан ганц технологийн асуудал бус, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах, хүний эрхийг хамгаалах, үндэсний бүрэн эрхт байдалд шууд хамаарах олон талт асуудал юм. Ийм нөхцөлд мэдээллийг хэрхэн хууль ёсны, зохистой, аюулгүй байдлаар хамгаалах нь аливаа улс орнуудын эрх зүйн тогтолцооны салшгүй хэсэг болсон билээ.

Мэдээллийн аюулгүй байдлын эрх зүйн зохицуулалт нь дараах үндсэн асуудлуудыг хуулийн хүрээнд тодорхой, уялдаа холбоотойгоор зохицуулах шаардлага улам бүр өсөн нэмэгдэж байна гэж үздэг. Үүнд:

- мэдээллийн нууцлал, бүрэн бүтэн байдал, хүртээмжтэй байдал;
- хувь хүний мэдээлэл хамгаалалт; цахим халдлага, гэмт хэрэгтэй тэмцэх;
- төрийн байгууллагын мэдээллийн дэд бүтцийн аюулгүй байдал;
- олон улсын мэдээлэл солилцоо ба эрх зүйн нийцэл.

Монгол Улс ч мөн энэхүү дэлхий нийтийн чиг хандлагад нийцүүлэн мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, хууль эрх зүйн шинэчлэл хийх, төрийн байгууллагын мэдээллийн дэд бүтцийн найдвартай ажиллагааг баталгаажуулах зорилт тавьсан.

Цахим хяналтын хэрэглээний хүрээ нь гэмт хэрэг үйлдсэн, сэжигтэн, яллагдагч, ял эдэлж буй хүмүүст төрийн хяналтыг цахим төхөөрөмжийн тусламжтайгаар хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг хамардаг. Энэ нь нийгэмд учруулж болзошгүй эрсдэлээс сэргийлэх зорилгоор хуулийн дагуу тогтоогдсон хязгаарлалтуудыг дэмжих зорилготой. Эдгээр хэрэглээний хүрээнүүд нь тухайн хүмүүсийн хөдөлгөөнийг хянаж, тэдний нийгэмд орох, гарах эрхийг зохицуулдаг (D, 2007).

Д/д	Хэрэглээний хүрээ	Тайлбар
1	Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээ	Цахим хяналтын систем нь урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хэрэглэгддэг. Сэжигтнийг тодорхой газар орхихгүй байлгах, тодорхой бүс нутагт хязгаарлах замаар гэмт хэргийн үйлдлээс сэргийлэхэд тусалдаг. Энэ төрлийн хяналт нь тухайн хүний хөдөлгөөнийг хянах зориулалттай бөгөөд эдгээр хязгаарлалтыг тогтоох нь ихэвчлэн цахим хяналтын төхөөрөмжүүдээр (GPS хүлээн авагч, бугуйвч гэх мэт) хэрэгждэг. Уг арга хэмжээг онцгой байдлаар хэрэгжүүлэхийн тулд тусгайлан зохион байгуулсан хяналтын системүүд ашиглагддаг.
2	Зорчих эрхийг хязгаарлах ял	Цахим хяналт нь энэ төрлийн ялын хэрэгжилтэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нь хорихоос бусад төрлийн ял бөгөөд тухайн хүн хөдөлгөөний хязгаарлалттай байх нөхцөлд байлгадаг. Өөрөөр хэлбэл, ял эдэлж буй хүний тусгаарлалт нь түгээмэл хорио цээрийн арга хэмжээнээс илүүтэйгээр хөдөлгөөнийг хянах үйл ажиллагааг шаарддаг.
3	Шүүхийн урьдчилсан хяналт	Шүүхийн урьдчилсан хяналт нь сэжигтнийг хуулийн дагуу батлан даалтад гаргасан ч хэргийн мөрдөн байцаалт үргэлжилж байгаа үед шаардлагатай бөгөөд тасралтгүй хяналт тавих шаардлагатай байдаг. Цахим хяналтын систем нь энэхүү хяналтыг гүйцэтгэхэд үр дүнтэй шийдлийг олгодог. Ялтны хөдөлгөөнийг хянах, түүнийг тодорхой орчинд байлгах, хэрэв хязгаарлалт зөрчигдсөн тохиолдолд мэдэгдэл илгээх боломжтой.
4	Гэрийн хорио (House arrest)	Гэрийн хорио нь гэм буруутай нь тогтоогдсон ч хорихоос зайлсхийсэн нөхцөлд хэрэглэгддэг. Энэ төрлийн хяналт нь хоригдсон хүний хөдөлгөөнийг гэрт нь хязгаарлаж, цахим хяналтын төхөөрөмжөөр уг хязгаарлалтыг хэрэгжүүлдэг. Гэрийн хорио нь орон сууц, гэр бүлийн орчинд байхад хянаж, үйл ажиллагааг нь тодорхой хязгаарлалттайгаар удирддаг.
5	Дагуулан хяналт хийх (Parole, probation)	Эрх чөлөөтэй болсны дараа, тухайн хүнийг хуулийн дагуу хяналт тавих шаардлага гардаг. Энэ нь ял эдэлж байгаа хүн дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс сэргийлэх зорилготой. Цахим хяналт нь тухайн хүний үйлдлийг тасралтгүй хянаж, түүнийг зохицуулах зориулалттай төхөөрөмжүүдийг ашигладаг.

Хүснэгт №2. Цахим хяналтын хэрэглээний хүрээ

“Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 14.1 дүгээр зүйлийн 14.1.3-т хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний төрлийг тогтоосон. Мөн хуулийн 14.5 дүгээр зүйлд хязгаарлалт тогтоох арга хэмжээг яллагдагч эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд саад учруулахгүй байх, түүнийг дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон газар, нутаг дэвсгэрээс гарч явах, Монгол Улсын хилээр гарахыг хязгаарлах, тодорхой газар очих, тодорхой хүнтэй уулзахыг хориглох, тогтоосон замаар зорчихыг яллагдагчид даалгаж, хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг авах эсэхийг прокурорын саналыг үндэслэн шүүх шийдвэрлэнэ, шүүхийн шийдвэрт заасан бол хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт тавих байгууллага нь яллагдагчид хяналтын төхөөрөмж ашиглан хяналт тавина” (Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, 2017) гэж тус тус заасан.

“Монгол Улсын Их Хурлаас хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд 176[1] дүгээр зүйл Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт тавих гэж хуульд шинээр нэмэн 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ны өдөр дагаж мөрдөн, хэрэгжилтийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хариуцахаар баталсан байна” (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017).

Иймд бодлогын баримт бичиг, холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад хүний эрхийг хангах хүрээнд цахим хяналтын төхөөрөмж ашиглан хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох, мэргэжлийн инженер техникийн ажилтан, орчин үеийн техникийн хангамжтай болгох шаардлага үүсэж байна.

Цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй өнөөгийн байдал:

Шүүх хорих ял оногдуулахаар заасан гэмт хэргийн яллагдагчид эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанаас оргон зайлахыг завдсан, эсхүл оргон зайлсан, шүүгч, прокурор, мөрдөгч, хохирогч, гэрч, шинжээч, гэмт хэрэг хамтран үйлдсэн хүнийг дарамталсан, эсхүл сүрдүүлсэн, нөлөөлсөн, тэдгээрийн амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулах үндэслэл бүхий баримт, мэдээлэл байгаа, хүний амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөд хохирол учруулах, эсхүл оргон зайлах, хэргийн ул мөр, эд мөрийн баримт, нотлох баримтыг устгах, өөрчлөх, зөөвөрлөх, нуун далдлах, үрэгдүүлэх, хуурамчаар үйлдэх, гэмт хэрэг үйлдэх, гэмт хэргээ төгсгөх үндэслэл бүхий баримт, мэдээлэл байгаа, урьд нь авсан таслан сэргийлэх арга хэмжээг зөрчсөн, шүүх, прокурорын мэдэгдэх хуудсаар дуудахад хүндэтгэн үзэх

шалтгаангүйгээр ирээгүй зэрэг үндэслэлийн аль нэг нь байвал яллагдагчийг цагдан хорих шийдвэр гаргадаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгчийг цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээний хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна.

Д/д	Он	Шинээр хоригдсон				Нийт
		Хүнд гэмт хэрэгт		Хөнгөн гэмт хэрэгт		
1	2020	615	11.9%	4571	88.1%	**186**
2	2021	952	20.2%	3763	79.8%	**715**
3	2022	729	16.5%	3682	83.5%	**411**
4	2023	784	39.9%	3820	66.4%	**604**
5	2024 оны 04 сарын байдлаар	395	33.5%	784	66.4%	**179**

Хүснэгт №3. Улсын хэмжээнд нийт цагдан хоригдогсдын судалгаа:

Судалгаанаас харахад цагдан хоригдогсдын 70-аас дээш хувь нь хүндээс бусад гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн хүн байгаа нь зайлшгүй цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ хэрэглэх шаардлага байгаа эсэхэд анхаарал хандуулахаар байна. Түүнчлэн бусад гэмт хэрэгт сэжиглэгдсэн хүнд хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэглэх тохиолдолд жилд 3000-4000 орчим хүн хамрагдах тооцоо байна.

2023 онд 4604 яллагдагчид цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн ба дээрх 4604 хүнд сард 1.8 тэрбум төгрөг буюу жилд 21.6 тэрбум төгрөгийн зардлыг улсын төсвөөс зарцуулсан тооцоо судалгаа байна.

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг цахим бугуйвч ашиглан, хяналт тавьснаар төсөвт үзүүлэх ачааллыг буурна гэж урьдчилан тооцож байна.

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний төрлүүдээс Монгол Улсын хилээр гарахыг хязгаарлах гэсэн таслан сэргийлэх арга хэмжээг хамгийн ихээр сонгон хэрэглэж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Иймд энэ төрлийн таслан сэргийлэх арга хэмжээг мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад Монгол Улсын хилээр гарахыг хязгаарлах буюу хилийн

хориг гэх ойлголтоор түлхүү сонгон хэрэглэж байгаа нь учир дутагдалтай гэж үзэхээр харагдаж байгаа юм.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын удирдлага, зохион байгуулалт

“Хорихоос өөр төрлийн ял шийтгэл гэж гэмт этгээдийг нийгмээс тусгаарлахгүйгээр ялтны зарим эрхийг тодорхой болзол нөхцөлтэйгөөр хязгаарлах замаар оноож буй ял шийтгэл юм. Уг ялыг тухайн этгээдийн хувийн зан байдал, зан үйл, ёс суртахууны төлөвшил, үйлдсэн гэмт хэргийн төрөл, нийгэмд учруулсан сөрөг үр дагавар, хохирлын хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэр зэрэг олон хүчин зүйлийг харгалзан оногдуулна” (Алтангэрэл & Батбаяр, 2022, хууд. 25).

“Зорчих эрхийг хязгаарлах гэсэн нэр томьёог судлан үзэхэд зорчих гэдэг нь хүн нэг зүгийг чиглэн зорчих, ийш тийш зорчин явах, эрхийт хязгаарлах гэдэг нь эрхийг нь багасгах, хэмжээ тогтоох гэсэн утга илэрхийлж байгаагаас дүгнэвэл хүний чөлөөтэй зорчих хөдөлгөөнийг хязгаарлах гэж үзэж болно” (Э.Батбаяр, 2023, хууд. 128).

“Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгмээс тусгаарлахгүйгээр зүй зохистой, зөв амьдралд ороход нь туслалцаа үзүүлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг гэмт хэрэг дахин үйлдэх зан үйлээс нь татгалзуулах, урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийн хохирогч, бусад хүнийг хамгаалахад оршиж байна” (Алтангэрэл & Батбаяр, 2022).

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нь ялтан оршин суух газраас явахыг хориглох, шүүхээс тодорхойлсон газар очихыг хориглох, шүүхээс тогтоосон чиглэлээр явах, эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрлөөр байнга оршин суух газраа өөрчлөх, шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан ялтныг бусдад аюул учруулах эрсдэлтэй гэж үзвэл тодорхой хүнтэй, бусадтай харилцахыг хориглохоор заасан.

“Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд шинэчлэн баталсан эрүүгийн хуульд зорчих эрх хязгаарлах ялыг Гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг эрх бүхий байгууллагын хяналтад өөрийн оршин суух газраас явахыг хориглох, тодорхой газар очихыг хориглох, шүүхээс тогтоосон чиглэлээр зорчих, эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрөлтэйгөөр оршин суух газраа өөрчлөх, зорчих үүргийг нэг сараас таван жил хүртэл хугацаагаар хүлээлгэхийг зорчих эрхийг хязгаарлах ял гэнэ. Шүүх тухайн гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан ялтныг бусдад аюул учруулах эрсдэлтэй гэж үзвэл тодорхой хүнтэй, бусадтай харилцахыг хориглож болно гэж заасан” (Эрүүгийн хууль, 2015).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны харьяа аймаг, нийслэл дэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар,

хэлтэс нь хариуцсан нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааг хэрэгжүүлж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба нь зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангах зорилгоор улсын хэмжээнд нийт 6755 ялтан хянагдсан байна.

д/д	Он	Хяналт тавьсан ялтны тоо	Дуусгавар болсон ялтны тоо	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Өсвөр нас	
						Эр	Эм
1	2021	1760	1161	1627	133	2	3
2	2022	1774	1326	1466	308	29	1
3	2023	1608	1128	1273	335	20	4
4	2024	1613	544	1273	340	31	5
Нийт		6755	4159	5601	1116	82	13

Хүснэгт №4. Шүүхээс зорчих эрх хязгаарлах ялыг шууд оногдуулсан ялтны судалгаа:

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагаанд ашиглаж буй хяналтын төхөөрөмж /цахим бугуйвч/ нь "хориглосон бүсэд нэвтрэх", "хязгаарласан бүсээс гарах", "бүсийн хязгаарт ойртсон", "явах маршрутаас гарсан" тохиолдолд цахим бугуйвчид анхааруулах мессеж илгээх болон "Цахим хяналт, удирдлагын төв"-ийн хяналтын нэгдсэн системд 24 цагийн турш тасралтгүй "анхааруулга, дохио" дамжуулах горимоор ажилладаг

Цахим хяналт, удирдлагын төв нь техникийн хяналт тавих, цахим бугуйвч, хяналтын тоног төхөөрөмжийн засварлахаас гадна шаардлагатай хяналтын программ хангамжтай байна. Цахим хяналтыг дараах төхөөрөмжүүдийн ашиглаж байна. Үүнд:

- Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хяналтын систем;
- Цахим бугуйвч:
- Үүрэн холбооны сим;
- Хяналтын дэлгэц;
- Сервер компьютер;
- Серверийн бусад компьютерт шаардлагатай хэрэглээний программ хангамж;
- Зөөврийн хяналтын төхөөрөмж (IPad);
- Бусад.

Өөрөөр хэлбэл Цахим хяналт, удирдлагын төв, эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэгч, техник хяналтын ажилтан нь цахим бугуйвчаар зорчих эрхийг хязгаалах ял шийтгүүлсэн ялтанд байнгын хяналт тавих ажилладаг.

“Улсын хэмжээнд 2021 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага тухай онд шүүхээр шийтгүүлсэн 1760 ялтанг хүлээн авч ялыг хэрэгжүүлэн хяналт тавин ажиллажээ” (ШШГЕГ, Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан, 2021)

- Ялын хугацаа дууссан 193 ялтан
- Ял сольсон 175 ялтан
- Өршөөл, уучлал үзүүлсэн 20 ялтан
- Нас барсан 9 ялтан
- Хэрэгсэхгүй буюу хүчингүй болсон 3 ялтан
- Дахин гэмт хэрэгт холбогдож ял сольсон 7 ялтан

“2022 онд 1774 ялтанг хүлээн авч зохих журмын дагуу ял эдлүүлж хяналт тавин ажилласан” (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага , 2022)

- Ялын хугацаа дууссан 1138 ялтан
- Ял сольсон 488 ялтан
- Өршөөл, уучлал үзүүлсэн 4 ялтан
- Нас барсан 16 ялтан
- Хэрэгсэхгүй буюу хүчингүй болсон 10 ялтан
- Өвчний учир ялаас чөлөөлсөн 2 ялтан
- Дахин гэмт хэрэгт холбогдож ял сольсон 23 ялтан

“2023 оны 1608 ялтанг хүлээн авч зохих журмын дагуу ял эдлүүлж хяналт тавин ажилласан” (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, 2023)

- Ялын хугацаа дууссан 1412 ялтан
- Ял сольсон 298 ялтан
- Өршөөл, уучлал үзүүлсэн 1 ялтан
- Нас барсан 20 ялтан
- Хэрэгсэхгүй буюу хүчингүй болсон 17 ялтан
- Өвчний учир ялаас чөлөөлсөн 3 ялтан
- Дахин гэмт хэрэгт холбогдож ял сольсон 8 ялтан

“2024 оны 1613 ялтанг хүлээн авч зохих журмын дагуу ял эдлүүлж хяналт тавин ажилласан” (ШШГЕГ, Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан, 2024)

- Ялын хугацаа дууссан 763 ялтан
- Ял сольсон 164 ялтан
- Нас барсан 12 ялтан
- Хэрэгсэхгүй буюу хүчингүй болсон 9 ялтан
- Өвчний учир ялаас чөлөөлсөн 4 ялтан
- Дахин гэмт хэрэгт холбогдож ял сольсон 8 ялтан

Шүүхээс зорчих эрхийг хязгаарлах ялыг оногдуулж байгаа байдал цаашдаа өсөх хандлагатай байгаа нь судалгаагааны дүнгээс харагдаж байна.

Ашиглагдаж буй цахим бугуйвч:

Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба нь зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангах зорилгоор R12W загварын цахим бугуйвч 2180 ширхэг, MTX-60 загварын цахим бугуйвч 100 ширхэг, DDX-04 загварын цахим бугуйвч 790 ширхэг, DDX-14 загварын цахим бугуйвч 10 ширхгийг тус тус худалдан авсан.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулахад техник, хяналтын систем, цахим бугуйвчны хүртээмжийг сайжруулах, шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачааллыг шинэчлэн тогтоох зэрэг эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэх, зохион байгуулалтыг сайжруулах, хүний нөөцийг нэмэгдүүлэн бэхжүүлэх зэрэг арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

д/д	Төрөл	Зураг	Үзүүлэлт	Үнэ	Баталгаат хугацаа
1	Гарын цахим бугуйвч DDX-04		-4G сүлжээ дэмждэг тул үүрэн холбооны бүх дата сим карт таарна; -/GPS/ буюу байршил заагч нь нарийвчлал өндөртэй; -Цэнэглэх болон ашиглалтын явцад халалт өгөхгүй; - Андройд ороллтой тул тусгай загварын цэнэглэгч шаарддаггүй; -Ялтан унтраах боломжгүй.	420,000₮	1 жил
2	Хөлийн цахим бугуйвч DDX-14		-4G сүлжээ дэмждэг; -/GPS/ буюу байршил заагч нь нарийвчлал өндөртэй; -унтраах боломжгүй; -Зөөврийн цэнэглэгчтэй.	640,000₮	1 жил
3	Гарын цахим бугуйвч R12W		-2G сүлжээ дэмждэг’ -Ус, доргионы хамгаалалтай. -Өнгөт дэлгэцтэй; -Биеийн дулаан хэмждэг; -Соронзон цэнэглэгчтэй.	780,000₮	2 жил
4	Хөлийн цахим бугуйвч MTX-60		-2G сүлжээнд дэмждэг’; -Ус, шороо, доргионы хамгаалалтай; -Оосор таслах тайлах үед дохио дамжуулдаг; -Дохио дамжуулах давтамжийг тохируулдаг.	780,000₮	2 жил

Хүснэгт 5. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтэд ашиглаж буй цахим бугуйвчийн танилцуулга

ДҮГНЭЛТ

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг цахимаар хянах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх хүрээнд судлан үзсэний үр дүнд дараах дүгнэлтэд хүрсэн.

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээнд цахимаар хяналт тавихад техник, технологи, программ хангамжийн хүчин чадал, хүний нөөцийн хувьд учир дутагдалтай байна. Үүнд:

1. Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын цахим хяналтын системийн дээр энэхүү ялыг хэрэгжүүлэхээр серверийн мэдээлэл хадгалах багтаамж хүрэлцэхгүй болохоор системийн өгөгдөл боловсруулах хурд удаашрах цаашлаад хяналтын систем доголдох нөхцөл бүрдэж байна.

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний хяналтын системийн серверийн тоног төхөөрөмжийг шинжлэх, системийн тасралтгүй үйл ажиллагаанд чухал тул эдгээрийг шинэчлэх, өргөтгөх шаардлагатай.

Цахим бугуйвчийн техникийн чанар, үзүүлэлт муу байгаагаас шалтгаалан ялтнаас хамааралгүйгээр цахим бугуйвч унтрах, хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, харшил өгөх, байршлыг нарийвчлал багатай заадаг бөгөөд өндөр барилга, байгууламж дотор, эсхүл хажууд байгаа тохиолдолд ялтны байршил алдаатай заах нөхцөл бүрдэж байна.

Олон улсад ашиглагдаж байгаа цахим бугуйвчийг судлан Монгол Улсын газар зүйн байрлал, соёл, уламжлал, цаг уурын нөхцөлд тохирсон, техникийн чанар, үзүүлэлт өндөр ялтны байршил, хөдөлгөөнийг нарийвчлалтайгаар системд дамжуулдаг, цэнэг барилт сайн цахим бугуйвчийг нэвтрүүлэх;

2. Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгч, инженер техникийн ажилтан, хууль эрх зүйн орчин, зардлын асуудал нөлөөлж байна.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хяналтын системд заасан байршлын дагуу ялтанд биечилсэн хяналтыг тавихад тухайн байршил олоход төвөгтэй байдал үүсдэг тул ашиглаж байгаа газрын зургийг хамгийн сүүлийн үеийн газрын зураг ашиглах.

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэглэх явдлыг багасгах, хүний эрхийг хангахад хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээ чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нөхцөл, журмыг тогтоосон эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох хүрээнд “Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг цахимаар хянах журам”-ыг гаргах.

Цахим хяналтын системийг хэвийн ажиллагаанд байлгах, эвдрэл гэмтлийг цаг тухайд нь засварлах, шинэчлэх ажил нь инженер техникийн боловсон хүчний мэдлэг, ур чадвараас шууд хамааралтай. Гэтэл энэ чиглэлийн боловсон хүчний хүрэлцээ, тогтвор суурьшил, нарийн мэргэшлийн асуудал тулгамдаж байгаа нь системийн найдвартай байдалд нөлөөлж байна.

САНАЛ

Судалгааны ажил, дүгнэлтэнд тулгуурлан хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний үр нөлөөг дээшлүүлэх чиглэлээр дараах саналыг гаргалаа. Үүнд:

1. Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нөхцөл, журмыг тогтоосон эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох хүрээнд “Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээнд хяналтын тоног төхөөрөмж ашиглан хяналт тавих журам”-ыг батлах;

2. Цахим хяналтын нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, тухайлбал, Цахим хяналт, удирдлагын дэд төвийг байгуулах, цахим бугуйвчийн нөөц бүрдүүлэх, хяналтын ажилтан, шийдвэр гүйцэтгэгчийн орон тоог нэмэгдүүлэх, төсөв, санхүү, удирдлага, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах зэрэг болно;

3. Эрүүгийн хуульд зорчих эрхийг хязгаарлах ялын дээд хугацаа 5 жил байгаа тоног төхөөрөмжийн насжилт, хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлтэй холбогдуулан 3 хүртэл жил болгон бууруулах;

4. Гадаадын улс оронд ашиглагдаж байгаа техникийн чанар, үзүүлэлт өндөр цахим бугуйвчийн нэвтрүүлэх;

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. (2024). https://www.parliament.mn/.-ээс Гаргасан
2. Blomberg, K. P. (2006). *Criminology and public policy* .
3. D, L. (2007). *Surveillance Studies* . Polity.
4. Алтангэрэл, Б., & Батбаяр, Э. (2022). *Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилт судалгааны тайлан.* Улаанбаатар.
5. Б, А. (2019). *Эрх зүйн үйл ажиллагаа.* УБ.
6. Дэнсмаа, Б. (2025). *Хязгаарлалт тогтоох таслан сэргийлэх арга хэмжээний хэрэгжилтэд цахим хяналтын системийн шийдлийн боловсронгуй болгох.* Уб.
7. УИХ. (2024 оны 01 17). *www.parliament.mn*. www.parliament.mn: www.parliament.mn-ээс Гаргасан
8. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага . (2022). *Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан.*

9. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага. (2023). *Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан.*

10.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага. (2024). *Хорих ял эдлүүлэх албаны тайлан мэдээ.* Улаанбаатар.

11.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. (2017 оны 6 9). *legalinfo.mn*. https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701-ээс Гаргасан

12.ШШГЕГ. (2017). *Сүлд инфо.* Уб.

13.ШШГЕГ. (2021). *Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан.* Улаанбаатар хот.

14.ШШГЕГ. (2024). *Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны мэдээ тайлан.*

15.Э.Батбаяр. (2023). *Хохироос өөр төрлийн ял.* Улаанбаатар: 128.

16.Эрүүгийн хууль, №07 (Төрийн мэдээллийн эмхэтгэл 2015 оны 12 03). legalinfo.mn: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11634-ээс Гаргасан

17.Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, №23 (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 2017 оны 05 18). legalinfo.mn: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12694-ээс Гаргасан

---o0o---

БИЕ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ НИЙГЭМ СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЗАРИМ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙГ УДИРДЛАГЫН ШИЙДВЭРТ ХАРГАЛЗАХ НЬ

"CONSIDERING SOME SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PHYSICAL COMPOSITION IN MANAGEMENT DECISIONS"

Д.Энхтайван
Хилийн албан сургуулийн, сэтгэл зүйн тэнхимийн,
Ахлах багш, магистр, дэд хурандаа

Товч утга: Анги салбарын удирдах бүрэлдэхүүний шийдвэр боловсруулж хэрэгжүүлэх ажлын арга хэлбэр нь удирдлагын түвшин, шийдэж байгаа асуудлын цар хүрээ, зорилго, зорилт зэргээс шалтгаалдаг. Иймд ялангуяа төрийн цэргийн болон хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын шат шатны удирдах бүрэлдэхүүний хуулиар хүлээсэн тодорхой үүрэг, нөхцөл байдлын онцлог, тавигдаж байгаа зорилтын агуулгаас шалтгаалан шийдвэр гаргах арга хэлбэрийг нэг хэв загварт оруулж болохгүй

Түлхүүр үг: Шийдвэр, шийдвэрлэх, боловсруулах

Abstract: The method of decision-making and implementation of decisions by the leadership of the class branch depends on the level of management, the scope of the problem being solved, the goals and objectives. Therefore, the decision-making method cannot be generalized to a single model, especially due to the specific duties and responsibilities of the leadership of the state military and law enforcement agencies, the specific circumstances, and the content of the goals set.

Keywords: Decision, resolution, processing

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Асуудлыг ямар байдлаар томьёолохоос удирдлагын шийдвэрийн чиг хандлага, боловсруулах арга барил, зохион байгуулалтын хэлбэр бүрддэг[1]. Шийдэх асуудлын хамгийн гол хэсгийг олж, хамт олны нийгэм-сэтгэл зүйн хүчин

[1] (https://www.slideshare.net/slideshow/ss-1179792/1179792)

зүйлсийг харгалзан зохион байгуулж хэрэгжүүлэх үе шатанд нөөцүүдийг зөв тодорхойлоход илүү анхаарах шаардлагатай. Үүнийг тооцоологүйн улмаас байгууллага, хамт олны бухимдал нийгмийн нэгж хэсэг, бүлгүүдээр дамжиж нийгэмдээ тархан, хариу үйлдлүүд нь бүгд сөрөг үзэгдлийг бий болгож байдаг.

Шийдвэр боловсруулах үйл явцыг хэд хэдэн үе шат болгон авч үзэж байна.[1] Шийдвэрлэх асуудлын агуулгыг олж томьёолох; Энэ нь удирдлагын шийдвэрийг боловсруулах хамгийн хариуцлагатай үе юм. Шийдэх асуудлын хамгийн гол хэсгийг олж, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй боловсруулах, түүнийг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх үе шатанд нөөцүүдийг зөв тодорхойлоход илүү анхаарах шаардлагатай. Үүнийг тооцохгүй бол шийдвэр гарган хэрэгжүүлэхэд бэрхшээл учруулдаг. Шийдвэрийн хэрэгжилт ямар түвшинд ямар хүрээнд боловсруулагдсанаас шалтгаалж байна. Хамт олны зүгээс удирдлагын шийдвэр гаргахад оролцох оролцоо нэмэгдэж хандлага нь шийдвэрийн гүйцэтгэлд эерэг нөлөөтэй үзүүлэх юм.

Аливаа шийдвэр боловсрогдон гарахаас өмнө судалгаа шинжилгээ, эдийн засгийн бүтээмжийн тооцоо хийлгэж ялангуяа мэргэжилтэн, албад, судлаачдыг сонгосны үнсэн дээр хамт олны санал бодлыг цаг үеийн зорилт хэрэгцээ шаардлага, хууль эрх зүйн актад нийцүүлэх.

Ялангуяа гаргасан шийдвэр нь хамт олны (байгууллагын) эрх ашигт бүрэн нийцсэн мэдлэг чадвартай хүмүүсийн санал бодлыг тусгасан, түүний хэрэгжилтийг зохион байгуулахад хамт олон дунд учир холбогдлыг таниулсан, сурталчилж байхад чиглэгдэх хэрэгтэй. Аль ч шатанд шийдвэрийн биелэлтийг эргэн тооцох систем, механизм байхгүй байгааг анхаарах. Ажиллагсдын зүгээс орчин үеийн мэдээлэл хууль эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх, боловсруулагдах удирдлагын баримт бичиг нь стандарт хангасан, түүний биелэлтийг хангахад гүйцэтгэгч нарын зүгээс ажил үүрэг нь тодорхой, үр дүнг хянах, тооцох механизм тодорхой байх.

Тавигдаж байгаа зорилго, зорилтыг нарийвчлан тодруулах. Энэ үе шатанд хийх ажлын зохион байгуулалт, хүрэх үр дүнгийн тооцоо, түүнийг хэмжих шалгуур үзүүлэлттэй уялдуулан зорилго зорилтыг нягтлан тодруулдаг. Ингэснээр зорилгод хүрэх бодитой боломжтой арга замыг тодорхойлж, шийдвэр гаргах төрөл бүрийн хувилбаруудыг тодруулах нөхцөл бүрэлдэнэ.

Удирдлагын практикт асуудлыг шийдэх арга зам, зохион байгуулалтын арга хэмжээний талаар удаан ярилцсан боловч шийдвэр гаргаж чадахгүй өнгөрөх тохиолдол цөөнгүй гардаг. Энэ нь дээрх үе шатны ажлыг чанартай хийгээгүйтэй холбоотой үүсдэг нөхцөл юм. Өмнө нь удирдлагын явцуу хүрээнд асуудлыг

[1] (https://niigemgazarzui.blogmn.net/115822/niigem-gazar-zuin-hicheel.html)

шийдвэрлэх байдал голлодог байсан бол сүүлийн үед багаар ажиллахыг чухалчилж байгаа нь сайшаалтай.

Шийдвэр гаргах боломжтой хувилбарыг олж тодорхойлох. Тавигдсан зорилтыг шийдвэрлэхэд зохион байгуулалтын чиглэл, боломжтой бүх арга хэмжээг тодорхойлж, холбогдох тооцоо судалгааг гаргах явдал энэ үе шатны ажлын үндсэн агуулга юм.

Шийдвэр гаргах боломжтой бүх хувилбаруудын дотроос оновчтойг нь сонгох; Энэ үе шатанд төрөл бүрийн шалгуур, эдийн засаг ба математикийн арга ашиглах, инженерийн тооцоо харьцуулалт хийх замаар боломжтой бүх хувилбаруудын дотроос хамгийн үр ашигтайг нь сонгодог. Шийдвэрийг хууль эрхийн хувьд хүчин төгөлдөр болгох; Асуудал шийдвэрлэх хамгийн оновчтой хувилбарыг тогтоол, зарлиг, төлөвлөгөө, протоколын хэлбэрээр зохих шатны хурал зөвлөгөөнд оруулж батлуулснаар шийдвэр хууль эрхийн хувьд хүчин төгөлдөр болно.

Гаргасан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажил нь хэрэг дээрээ шийдвэр боловсруулах үеэс л эхэлдэг юм. Уг чанартаа гаргасан шийдвэрийг бодитой ажил болгон хэрэгжүүлэх явдал хамгийн гол зүйл билээ. Ийм дутагдал гаргах нь шийдвэрийн үр өгөөжид сөрөг нөлөө үзүүлээд зогсохгүй олон нийтийн санаа бодолд төөрөгдөл үүсгэдэг. Аливаа шийдвэр боловсрогдохоосоо эхлээд л хамт олонд нээлттэй, тэдний оролцоонд тулгуурлах ёстой. Шийдвэрийг гүйцэтгэгчид хүргэх. Шийдвэрийг гүйцэтгэх хүмүүст цаг алдалгүй хүргэж агуулга ач холбогдол, зохион байгуулалтын хэлбэр, онцлогийг товч тодорхой ойлгуулах ажил энэ үе шатанд хийгдэнэ.

Шийдвэрийг гүйцэтгэгчид хүргэж үнэн зөв таниулж ойлгуулах явдал юм. Энэ нь;[1]

- ✓ Тэдний хийж гүйцэтгэх ажлын утга санаа, агуулгын хувьд тодорхой тусгагдсан байх.
- ✓ Зохион байгуулалтын талаар гарах өөрчлөлт маш нарийн боловсруулагдсан байх хэрэгтэй.

Шийдвэрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах. Энэ үе шатанд хэрэгжүүлж байгаа тодорхой арга хэмжээ нь бодит нөхцөл байдалд хэр зэрэг тохирч, үр өгөөж өгч байгааг судална.

Шийдвэрийн биелэлтийг хангах явцад тулгарч байгаа бэрхшээл, түүнийг даван туулах арга замыг тодруулж, тохируулах үүрэгт ажиллагааг чадварлаг

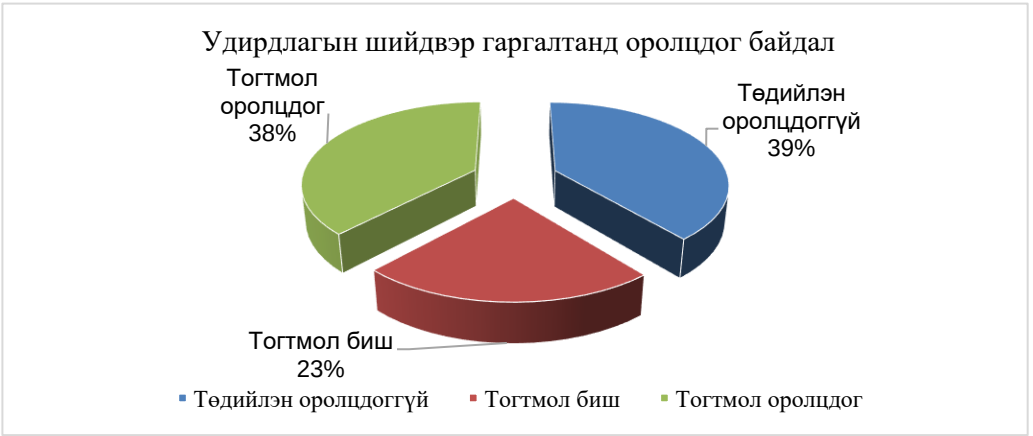
[1] Уранцэцэг Л, Дэлгэржав М. 2020. Нийгэм сэтгэл судлал. Улаабаатар: 15-16 тал

хэрэгжүүлэх явдал онцгой ач холбогдолтой. Өөрөөр хэлбэл урьдчилан зохион байгуулалтын арга хэмжээг төлөвлөнө гэсэн хэрэг юм.

Хилийн цэргийн анги, салбарын удирдлага шийдвэр гаргах ажиллагаандаа хамт олны нийгэм сэтгэлзүйн хүчин зүйлийг хэрхэн харгалзаж байгаа талаар тал хээрийн бүсийн хилийн нэг анги найман салбарын нийт 139 хүнээс тестийн аргаар судалгаа авч дүн шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн харагдаж байна.

1. Та анги салбарын удирдлагын шийдвэр гаргахад хэр оролцдог вэ? Гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 38 хувь нь тогтмол оролцдог, 23 хувь нь тогтмол биш оролцдог, 39 хувь нь төдийлөн оролцоод байдаггүй гэж хариулжээ.

График-1



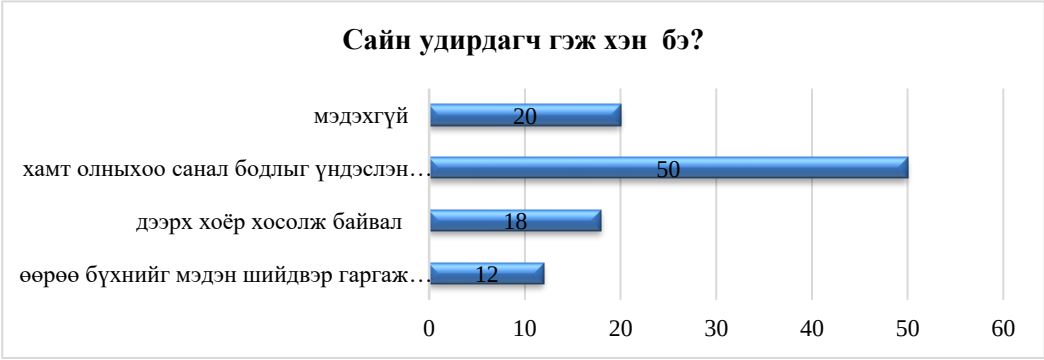
2. Танай анги салбарын удирдлагын шийдвэр гаргахад хамт олны нийгэм сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг хэрхэн харгалздаг гэж та үздэг вэ? асуултад шийдвэрт байнга харгалздаг гэж 19 хувь, шийдвэрт харгалздаг нь тогтмол биш гэж 25 хувь, тодорхой харгалзаад байдаггүй гэж 56 хувь үзжээ. Эндээс удирдах дээд байгууллагаас төдийгүй анги байгууллагын хүрээнд аливаа шийдвэр гаргахад хамт олны нийгэм сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг төдийлөн анхаарч үздэггүй нь шийдвэр бодитой гаргах, биелэгдэх үндэслэл багатай байна гэж үзэж болохоор байна.

График-2

3. Таны хувьд сайн удирдагч гэж хэн бэ? асуултад судалгаанд оролцогчдын 12 хувь нь өөрөө бүхнийг мэдэж шийдвэр гаргаж хариуцлага хүлээдэг, мөн 50 хувь нь хамт олныхоо санал бодлыг үндэслэн шийдвэр гаргадаг, дээрх хосолж 18 хувь, мэдэхгүй гэж 20 гэж тус тус үзжээ. Өөрөөр хэлбэл судалгаанд оролцогчдын дийлэнх буюу 50 хувь нь сайн удирдагч хамт олны санал бодлыг үндэслэн шийдвэр гаргавал тэр нь ажил болох, бүтээмж гүйцэтгэлд эерэг нөлөө үзүүлэхийг чухалчилсан байна.

4. Удирдлагын гаргасан шийдвэрт хамт олны санаа бодолд нийцээгүй тохиолдолд танай анги салбарт хэрхэн ханддаг вэ? Гэсэн асуултад нэгэнт гаргасан шийдвэр учир биелүүлэхийг шаарддаг гэж 55 хувь, шийдвэрийг эргэн харж өөрчилдөг гэж 15 хувь, хэлж мэдэхгүй гэж 30 хувь нь үзжээ. Анги салбарын хэмжээнд ахлагчийн гаргасан тушаал, шийдвэрийг аль болох биелүүлэхийг шаарддаг. Ер нь нэгэнт гаргасан шийдвэр өөрөө хууль эрх зүйн актад нийцсэн, хамт олны нийгэм сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг харгалзсан тохиолдолд биелэгдэх үндэстэй юм. Аливаа удирдлагын шийдвэр оновчтой, бүтээлч байх нь үр дүнтэй байдаг.

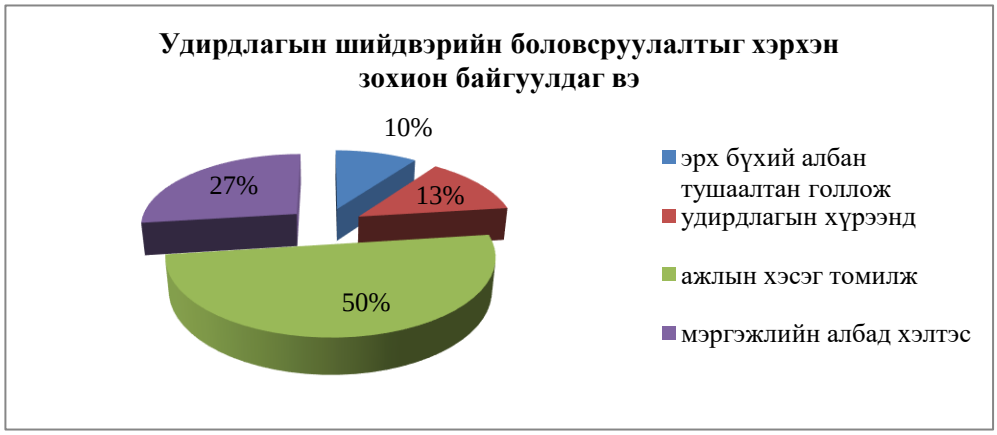
График-3



5. Таны бодлоор шийдвэрийн биелэгдэх үндэс нь юу вэ? Гэсэн асуултад хамт олны дэмжлэг хүлээсэн гэж 29 хувь, хууль эрх зүйн актад нийцсэн гэж 54 хувь, залгамж чанарыг хадгалсан гэж 5 хувь нь үзжээ. *График-4*

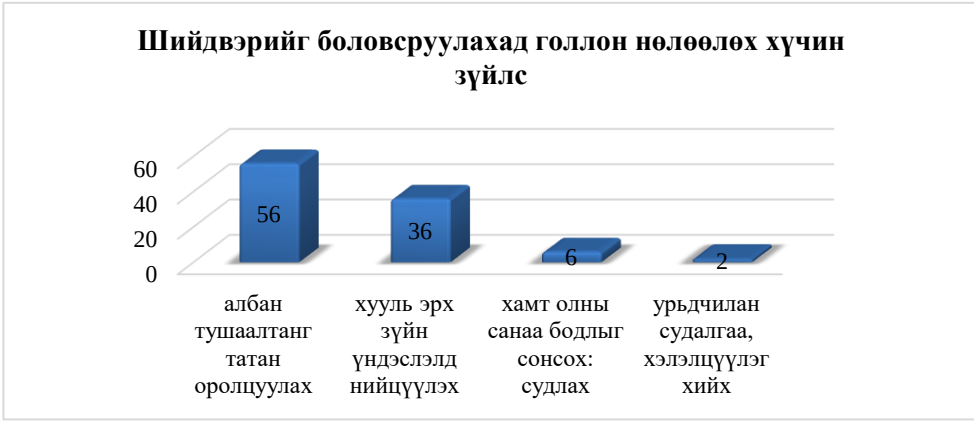
6. Удирдлагын шийдвэрийн боловсруулалтыг хэрхэн зохион байгуулдаг вэ? гэсэн асуултад мэргэжлийн албад (хэлтэс)-ын хүрээнд гэж 26 хувь, ажлын хэсэг томилж гэж 50 хувь, удирдлагын цөөн хүмүүсийн хүрээнд гэж 13 хувь тус тус үзжээ. Сүүлийн үед анги салбарт шийдвэр, бодлого, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулахад аль болох багаар ажиллахыг чухалчилдаг.

График-5



7. Удирдлагын шийдвэрийг боловсруулахад дараах хүчин зүйлүүдээс аль голлодог вэ гэсэн асуултад албан тушаалтныг татан оролцуулах 56 хувь, хууль эрх зүйн үндэслэлд нийцүүлэх гэж 36 хувь, хамт олны санал бодлыг сонсох, судлах гэж 6 хувь, урьдчилан судалгаа, хэлэлцүүлэг хийх гэж 2 хувь нь хариулсан байна.

График-6

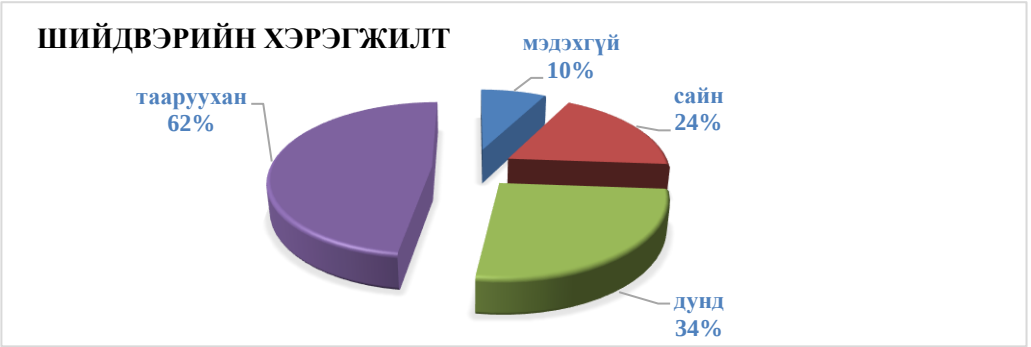


8. Удирдлагын шийдвэрийн хэрэгжилтэд тайн анги салбарын хувьд ямар түвшинд байдаг гэж та үздэг вэ? Гэсэн асуултад сайн гэж 24 хувь, дунд гэж 34 хувь, тааруухан гэж 62 хувь, хариулж мэдэхгүй гэж 10 хувь нь харуулжээ.

ДҮГНЭЛТ

Хилийн анги салбарын бие бүрэлдэхүүнээс буюу нэг системийн байгууллагын хувьд хамт олноос гарч буй саналууд нь утга агуулгын хувьд ижил төсөөтэй утга санаа нэлээдгүй байсныг тэмдэглээд дараах асуудалд анхаарах шаардлага байна гэж үзлээ. Хүндээ анхаарсан нийгмийн хамгааллыг

График-7



дээшлүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг ижил тэнцүү байх зарчмыг удирдлага болгон нээлттэй бодлогыг явуулахад чиглүүлэх.

Удирдлагын аль ч шатны бүтэц, удирдлага зохион байгуулалт жинхэнэ утгаараа бүрдээгүй тохиолдолд хүссэн шийдвэр гарч хэрэгжих үндэслэлгүй. Иймээс удирдлагын дунд, доод шатны хөшүүн хойрго санаачилгагүй, хоцрогдсон хэв загварыг халж, бүлгийн шийдвэр гаргалт буюу, хамт олноороо хэлэлцэхэд тулгуурласан зөв тогтолцоог бүрдүүлж, хамт олны нийгэм сэтгэлзүйн хүчин зүйлийг удирдлагын шийдвэрт тусгаж, бие бүрэлдэхүүний эв нэгдлийг хангавал хилийн анги салбарын ажлын үр дүн дээшлэх бололцоо бүрдэнэ.

Хилийн анги, салбарын удирдах бүрэлдэхүүний буруутай үйл ажиллагаа, оновчгүй шийдвэр, хамт олны нийгмийн сэтгэлзүйн хүчин зүйлийг харгалзан үзээгүйгээс осол аваар, гэмт хэрэг, зөрчил гарсан цөөнгүй тохиолдол хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд гарсан байдаг. Хилийн анги салбарын бие бүрэлдэхүүнд өдөр тутам тулгарах нийгэм сэтгэлзүйн хүчин зүйл болох хот суурин газраас алслагдсан байдал, хязгаарлагдмал жижиг орчинд өрнөх цаг хугацаагүй хариуцлагатай алба, хувь хүний хөгжлийн асуудал, гэр бүлийн тулгамдсан асуудлууд, мэдээлэл орон зайн хоцрогдол зэрэг хүчин зүйлүүд тогтмол тулгарч байдаг. Иймд хилийн анги, салбарын удирдах бүрэлдэхүүн шийдвэр гаргах ажиллагаандаа хамт олны нийгмийн сэтгэлзүйн хүчин зүйлийг харгалзан үзэж аль болох уян хатан нөхцөлтэй тэдний амьдрал ахуй, ажил мэргэжил, дадал туршлага, зан төлөв, авир араншин, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, зэрэг хүчин

зүйлүүдийг харгалзан үзэх нь шинжлэх ухааны үндэстний бөгөөд практикийн чухал ач холбогдолтой юм.

Өнөөгийн нөхцөл байдал, хамт олны нийгмийн сэтгэлзүйн орчин нь шийдвэр гаргалтыг илүү төвөгтэй болгож байна. Иймд хилийн анги салбарын удирдлага оновчтой шийдвэр гаргахын тулд шинжлэх ухаан практикаар нотлогдсон олон арга хэрэгсэл, зарчмуудыг танин мэдэж зөв ашиглах хэрэгтэй.

Шийдвэр гаргалт гэдэг нь үйл ажиллагааны олон чиглэл, хувилбарын дундаас аль оновчтойг нь сонгон авах үйл явц юм. Шийдвэр гаргалт нь хилийн анги салбарын удирдлагын өдөр тутмын үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг бөгөөд практикт учирч буй янз бүрийн асуудлыг амжилттай шийдвэрлэхэд удирдлага олон янзаар ханддаг.

Хамт олны нийгмийн сэтгэлзүйн хүчин зүйл нь ямагт ямар нэгэн үзэгдэл үйл явцад хүмүүсийн өгөх үнэлгээтэй холбоотой өөрчлөгдөж байдаг. Иймээс хамт олны нийгмийн сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг харгалзахгүйгээр удирдлагын аливаа шийдвэрийн үр нөлөө дээшилдэггүй.

Шийдвэр хэрэгжүүлэх ажилд удирдлагын болон шинжлэх ухаан, бүртгэл статистикийн мэдээллийн дутмаг, шийдвэр гардан боловсруулагчдын мэдлэг, чадвар дутагдах эрдэмтэд судлаачид олон санаа бодлыг авах тогтсон механизм бүрдүүлж чадаагүй, шийдвэр гаргахад хамт олны нийгмийн сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг төдийлөн харгалздаггүй зэрэг бэрхшээлийг удирдах ажилтан өөрөө хүлээж байгаа хүч бололцоогоор гаргах хэрэгтэй.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

https://niigemgazarzui.blogmn.net/115822/niigem-gazar-zuin-hicheel.html. (n.d.).

1. https://www.slideshare.net/slideshow/ss-1179792/1179792. (n.d.).

2. Уранцэцэг Л., Д. М. (2020). Нийгмийн сэтгэл судалал. УБ: 15-16.

3. Дамидансүрэн И. Офицер бол захирагдагсдынхаа ёс суртахуун, сэтгэл зүйн бэлтгэлийг зохин байгуулагч мөн. Гарын авлага Улаанбаатар, 2005

4. Дагважамц Г. Монгол улсын хил хамгаалах албаны ёс суртахуун, сэтгэлзүйн хангал I, II боть Улаанбаатар, 2002

---o0o---

“НИЙГМИЙН АЖИЛ” ХӨТӨЛБӨРИЙН ТӨГСӨГЧДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ТОЙМ ШИНЖИЛГЭЭ

A REVIEW ANALYSIS OF THE CURRENT EMPLOYMENT STATUS OF GRADUATES FROM THE “SOCIAL WORK” PROGRAM OF THE UNIVERSITY OF INTERNAL AFFAIRS OF MONGOLIA

Г.Батжаргал
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн ахлах
багш, магистр хошууч

Товч утга: Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги – Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын (ШШГЕГ) хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээнд үндэслэн 2017–2018 оны хичээлийн жилээс эхлэн “Нийгмийн ажил” бакалаврын сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Энэхүү хөтөлбөр нь олон улсын стандарт болон батлагдсан сургалтын үндсэн баримт бичигт тулгуурлан хэрэгжиж байгаа бөгөөд суралцагчид нийт 120 кредит цагийн сургалтын хичээл судлахаас гадна мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэх зорилгоор захиалагч байгууллагын харьяа хорих ангиудад нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн чиглэлээр мэргэжлийн болон үйлдвэрлэлийн дадлага хийдэг.

Судалгааны үр дүнгээс үзвэл уг хөтөлбөрийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин салбарын хэмжээнд 73 хувь байгаа нь тогтоогдсон. Энэ нь нийгмийн ажилтны эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүү, мэргэжлийн боловсон хүчний тогтвортой хөгжлийг хангах асуудал тулгамдаж байгааг илтгэж байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийж, нийгмийн ажлын чиглэлээр бэлтгэгдэж буй боловсон хүчнийг оновчтой ашиглах, хүний нөөцийн тогтолцоог бэхжүүлэхэд чиглэсэн бодлогын тодорхой санал, зөвлөмж боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Түлхүүр үг: Нийгмийн ажил, хүний нөөц,

Keywords: Social work, human resources

Abstract: The School of Judicial Enforcement under the 403rd Training and Research Division began implementing the Bachelor's Degree Program in Social Work in the 2017–2018 academic year, based on the human resource needs and demands of the General Executive Agency of Court Decisions (GEACD).

This program is designed in accordance with international standards and approved academic frameworks. Students are required to complete 120 credit hours, which include both theoretical courses and professional practice. To enhance their professional competencies, students undertake field and industrial internships in correctional facilities affiliated with the client organization, focusing on social work and psychology.

According to the research findings, the employment rate of graduates from this program is 73 percent within the sector. This indicates a continuing gap between the demand and supply of social workers, as well as challenges in ensuring the sustainable development of professional human resources. Therefore, it is necessary to analyze the current state of graduate employment and develop concrete policy recommendations aimed at optimizing the utilization of trained professionals and strengthening the human resource system in the field of social work.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол Улсад нийгмийн ажилтны мэргэжилтэн бэлтгэх үйл ажиллагааг төрийн өмчийн зургаан их сургууль, хувийн хэвшлийн арван нэгэн их, дээд сургууль хэрэгжүүлж байна. Тэдгээрийн нэг нь Дотоод хэргийн их сургуулийн хэрэгжүүлж буй "Нийгмийн ажил" бакалаврын хөтөлбөр юм. Улсын хэмжээнд энэ мэргэжлийн хөтөлбөрийг өргөн хүрээнд хэрэгжүүлж буй нь нийгмийн хөгжлийн эрэлт хэрэгцээг хангах стратегийн ач холбогдолтой болохыг харуулдаг. Үүнтэй уялдан Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 3 дугаар сарын 29-ний өдрийн 115 дугаар тогтоолоор "Нийгмийн ажил" мэргэжлийг хөгжлийн тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлийн чиглэлд багтаасан нь тус салбарын нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах чадавхыг баталгаажуулсан шийдвэр болсон юм.

1934 онд байгуулагдсан Дотоодыг хамгаалах газрын "Төв сургууль"-ийн уламжлалыг залгамжилсан НАХЯ-ны Цэргийн тусгай дунд сургууль, Цэргийн дээд сургууль, Цагдаагийн дээд сургууль, Цагдаагийн академи, Дотоод хэргийн их сургуулийн бүтцэд өнөөгийн **Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги–Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль** нь тулгын чулуу болсон нэгжээр тооцогддог. Энэхүү нэгж нь түүхэн хөгжлийн явцдаа өөр өөр нэршлээр үйл ажиллагаа явуулж ирсэн бөгөөд дараах үе шатуудыг дамжин хөгжжээ.

"Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн эрх зүй ба салбар эрх зүйн тэнхим" (1986–1990), **Эрүүгийн ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхим" (1996–2000)**, **"Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтныг бэлтгэх факультет" (2000–2007)**,

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн эрх зүйн тэнхим” (2007–2011). Эдгээр бүтцийн өөрчлөлтүүд нь цаг үеийн нийгэм, хууль эрх зүйн шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэгдэж ирснийг харуулахын зэрэгцээ өнөөгийн сургалтын байгууллагын тулгуур үндсийг бүрдүүлсэн гэж үзэж болно.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 229 дүгээр тогтоолоор Дотоод хэргийн их сургуулийн бүтцэд өөрчлөлт оруулж, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2011 оны 8 дугаар сарын 19-ний өдрийн 140 дүгээр тушаалаар “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургууль”-ийг бүрэлдэхүүн сургуулийн статустайгаар байгуулсан байна. Улмаар Засгийн газрын 2023 оны 57 дугаар тогтоолоор тус сургууль нь “Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги – Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль” болгон өөрчлөн зохион байгуулагдсан.

Салбарын нийгмийн ажлын боловсролын суурь нь 2014 онд тавигдсан бөгөөд Хууль зүйн сайдын 2014 оны 10 дугаар сарын 6-ны өдрийн А/166 дугаар тушаалаар “Эрүүгийн ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхим”-ийг “Нийгмийн ажлын тэнхим” болгон өөрчилсөн нь уг чиглэлийн сургалтын эхлэл болсон түүхтэй. Цаашид бүтцийн шинэчлэл хийгдэж, Хууль зүйн сайдын 2019 оны 7 дугаар сарын 4-ний өдрийн А/126 дугаар тушаалаар тэнхимийг “Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхим” болгон өргөжүүлжээ.

Мэргэжлийн тэнхимээс “Нийгмийн ажил” (D092301) бакалаврын сургалтын хөтөлбөрийг 2018 оны 2 дугаар сарын 26-ны өдөр Их сургуулийн Хөтөлбөрийн ерөнхий хорооны хурлаар хэлэлцэн, 2018 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдөр Их сургуулийн захирлаар батлуулж хэрэгжүүлсэн. Үүнээс хойш тус хөтөлбөрийг үе шаттайгаар шинэчлэн сайжруулсан бөгөөд 2020 оны 5 дугаар сарын 26-нд Хөтөлбөрийн ерөнхий хороогоор хэлэлцэн дэмжүүлж, 2020 оны 9 дүгээр сарын 30-нд Их сургуулийн захирлын тушаалаар баталсан, 2022 оны 11 дүгээр сарын 22-нд дахин шинэчлэн хэлэлцэж, 2022 оны 11 дүгээр сарын 30-нд захирлын А/659 дугаар тушаалаар батлуулан хэрэгжүүлж эхэлсэн. (сэтгүүл, 2019)

Монгол Улсын Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2024 оны 3 дугаар сарын 20-ны өдрийн А/146 дугаар тушаалаар дээд боловсролын байгууллагад мөрдөх бакалаврын мэргэжлийн чиглэл, индексийг шинэчлэн баталсан байдаг. (https://cdn.greensoft.mn/, 2024) Үүний хүрээнд 2024 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр “Нийгмийн ажил” сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж, хөтөлбөрийн ерөнхий хорооны хурлаар хэлэлцүүлж, батлуулсан. Улмаар уг хөтөлбөр нь чанарын баталгаажуулалтын шалгуурыг хангаж, 2025 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр дээд боловсролын магадлан итгэмжлэлийн гэрчилгээг гардан авсан нь мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийн тогтвортой хөгжил, олон улсын жишигт нийцэх чадамжийг баталгаажуулсан үйл явдал болсон юм.

Эдгээр өөрчлөлт, сайжруулалтын үйл явц нь тус сургуулийн нийгмийн ажлын боловсролыг үе шаттайгаар боловсронгуй болгож, шинжлэх ухааны үндэстэй, мэргэжлийн сургалтын тогтолцоог бэхжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн болохыг харуулж байна.

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсад “Нийгмийн ажилтан” мэргэжилтний тоо тогтвортой өсөж, нийгмийн үйлчилгээний олон салбарт ажиллах болсон нь онцлог юм. 2025 оны байдлаар нийтдээ 3,400 гаруй нийгмийн ажилтан ажиллаж байгаа бөгөөд тэд нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэх найман үндсэн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна.

Эдгээрийн хүрээнд нийгмийн ажилтнууд боловсрол, эрүүл мэнд, хүүхэд хамгаалал, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамж, орон нутгийн засаг захиргаа болон төрийн бус байгууллагын салбарт ажиллаж буй бөгөөд энэ нь мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээ тогтвортой өсөн нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

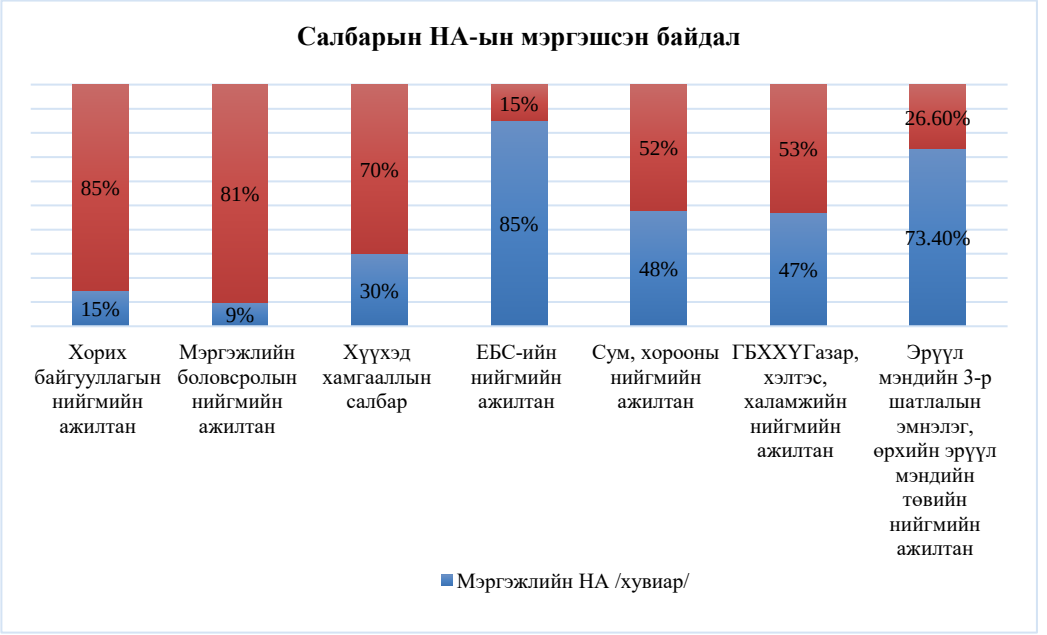
График 1. Улсын хэмжээнд ажиллаж буй нийгмийн ажилтны тоон үзүүлэлт

Салбаруудын хүрээнд нийгмийн ажилтны мэргэшсэн байдлын түвшинг судлахад тодорхой ялгаа ажиглагдаж байна. Улсын хэмжээнд ерөнхий боловсролын сургуулийн нийгмийн ажилтны 85%, эрүүл мэндийн салбарын нийгмийн ажилтны 73.4% нь мэргэжлийн нийгмийн ажилтан байгаагаар бусад салбаруудаас харьцангуй өндөр түвшинд байна. Энэ нь боловсрол болон эрүүл мэндийн салбар дах хүний нөөцийн тогтолцоо, бодлого, мэргэжлийн хэрэгцээ шаардлагатай шууд уялдаж байгаа гэж үзэж болох юм.

Харин үүний эсрэгээр мэргэжлийн боловсролын байгууллагад ажиллаж буй нийгмийн ажилтны дөнгөж 9%, хорих байгууллагын салбарт

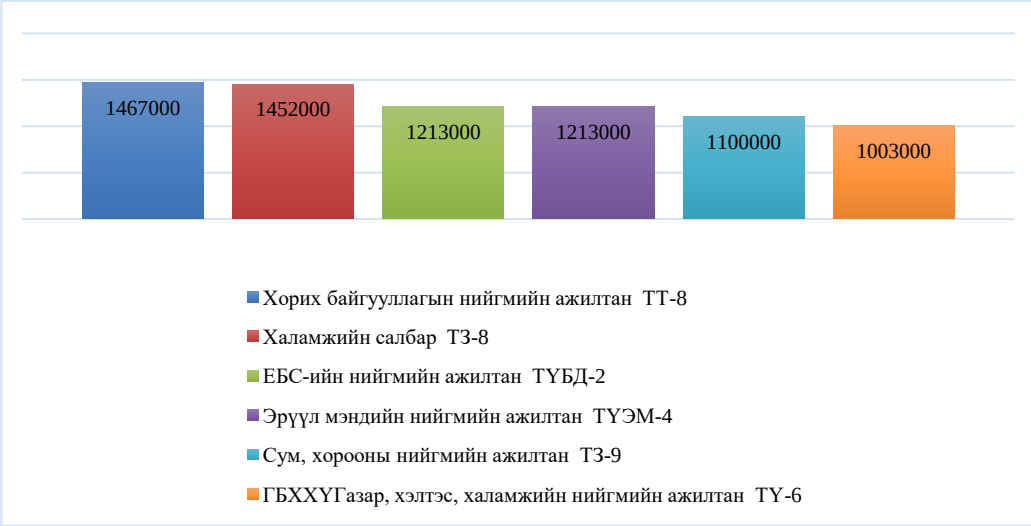
15% нь мэргэжлийн чиглэлээр бэлтгэгдсэн байгаа нь хамгийн доод түвшинд тооцогдож байна (зураг 4). Энэ нь тус салбаруудад мэргэшсэн нийгмийн ажилтны хэрэгцээ шаардлага өндөр боловч хүний нөөцийн хангалт хангалтгүй, тогтолцооны дэмжлэг сул байгааг илтгэж байна

График 2. Салбарын нийгмийн ажлын мэргэшсэн байдал



“Нийгмийн ажилтан” мэргэжилтний цалин, хөлсний түвшинг салбараар нь харьцуулан үзвэл тодорхой зөрүү илэрч байна (зураг 3). Тухайлбал: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх алба болон хорих ангид ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын үндсэн цалингийн зэрэглэл нь ТТ-8 шатлалд хамаарах бөгөөд энэ нь бусад салбарын ижил мэргэжлийн ажилтнуудын дундаж түвшнээс харьцангуй өндөр байна. Ийм ялгаа нь тус салбар дах ажлын онцлог, ачаалал, эрсдэлийн хүчин зүйлтэй шууд холбоотой бөгөөд нийгмийн ажилтны мэргэжлийн үнэлэмж, хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой үзүүлэлт гэж үзэж болох юм.

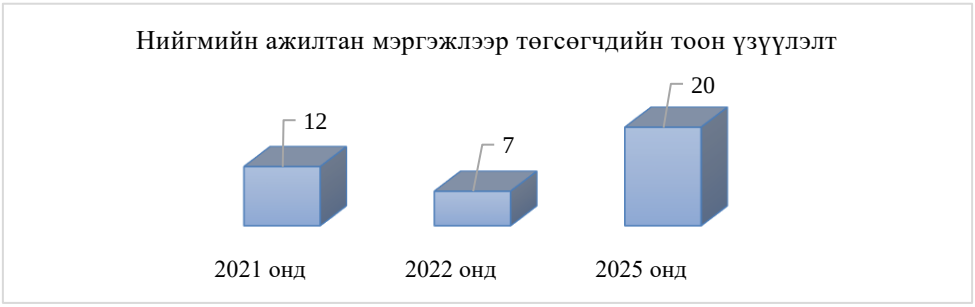
График 3. Салбарын нийгмийн ажлын цалингийн үзүүлэлт



“Нийгмийн ажил” (D092301) бакалаврын сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд 2017–2018 оны хичээлийн жилээс анхны элсэлтийг авч эхэлсэн төдийгүй улмаар 2021 онд **12** төгсөгч, 2022 онд **7** төгсөгч, 2025 онд **20** төгсөгч тус тус төгсөж, нийт **39 мэргэжилтэн** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, алба нэгжид ажиллаж байна.

Энэхүү мэдээлэл нь тус хөтөлбөрийн төгсөгчдийн **хөдөлмөр эрхлэлтийн бодит байдлыг** илтгэх бөгөөд мэргэжлийн боловсон хүчний нийлүүлэлт, салбарын эрэлт хэрэгцээтэй уялдуулан хүний нөөцийн бодлого боловсруулахад суурь мэдээлэл болж байна.

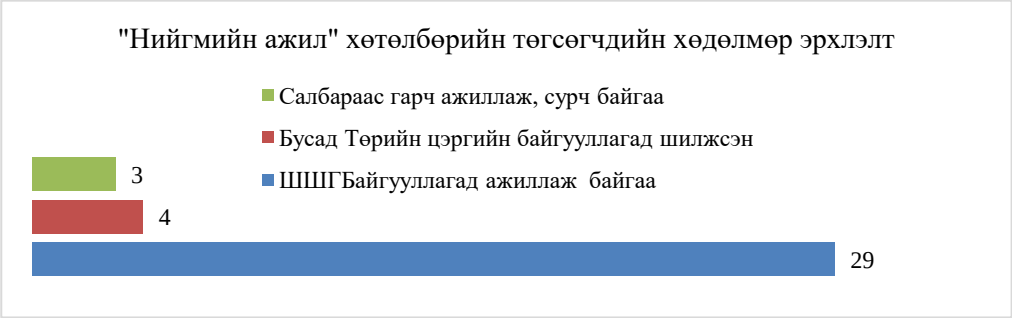
График 4. Нийгмийн ажил мэргэжлээр төгсөгчдийн тоон үзүүлэлт



“Нийгмийн ажил” бакалаврын сургалтын хөтөлбөрийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд үзэхэд нийт төгсөгчдийн **29 хүн буюу 74%** нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, газар, нэгжид ажиллаж байна. Харин **3 төгсөгч** нь бусад төрийн цэргийн байгууллагад шилжин ажилласан; **4 мэргэжилтэн** хувийн хэвшлийн байгууллагад өөр мэргэжил, чиг үүргийн ажил эрхэлж байна.

Энэхүү дүн нь төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлага, салбарын эрэлт хэрэгцээ, мэргэжлийн нийцэл зэрэгт дүн шинжилгээ хийхэд суурь мэдээлэл болж байна.

График 5. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлт



Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж буй “Нийгмийн ажил” мэргэжилтнүүдийн дунд 55% нь ахлах нийгмийн ажилтан, нийгмийн ажилтнаар, үлдсэн 45% нь бусад чиг үүргийн ажлыг гүйцэтгэж байна.

Энэхүү үзүүлэлтээс харахад Дотоод хэргийн их сургуулийн “Нийгмийн ажил” хөтөлбөрийн төгсөгчид тухайн салбартаа мэргэжлийн чиг үүргээс гадна бусад ажлыг гүйцэтгэх хөрвөх чадвартай болох нь тодорхой байна. Энэ нь төгсөгчдийн мэргэжлийн уян хатан байдал, салбарын эрэлт хэрэгцээнд хурдан дасан зохицох чадавхийг харуулж байна (График 6).

График 6. ШШГБ ажиллаж буй байдал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийг бэхжүүлэх нь байгууллагын өсөлт, хөгжлийг дэмжих, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх гол хүчин зүйл бөгөөд байгууллагын үйл ажиллагааг үр дүнтэй, тогтвортой явуулах нөхцлийг бүрдүүлдэг. Тус салбарт анхаарах гол асуудлуудыг доорх байдлаар тодорхойлж болно. Үүнд:

1. Ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварыг тогтмол дээшлүүлэх нь хүний нөөцийн гол асуудал юм. Үүнд сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, шинэ ур чадвар эзэмших боломжийг бүрдүүлэх, мөн ур чадварын хэрэгцээг тогтмол тодорхойлох зэрэг үйл ажиллагаа багтана.

2. Хүний нөөцийн бэхжилт нь ажилтнуудын сэтгэл ханамж, ажлын ачаалал, амьдралын тэнцвэрийг хангахад шууд нөлөөлдөг. Ажилтнуудын сэтгэл ханамж, эрүүл мэндийг дэмжих, ажлын стрессээс хамгаалах нь бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чухал хүчин зүйл болдог.

3. Байгууллагын соёл болон ажлын орчин нь алба хаагчдын бүтээмж, сэтгэл ханамжид шууд нөлөөлдөг. Эерэг, нээлттэй, хамтран ажиллах боломжтой орчинг бүрдүүлэх нь хүний нөөцийг бэхжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүчин зүйл юм.

Эдгээр асуудлыг оновчтой шийдвэрлэх нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэргэжлийн хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангахад чухал ач холбогдолтой.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Мэргэжлийн нийгмийн ажилтны ажлын байранд **тогтвортой, суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, дэмжих** нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ирээдүйн хүний нөөцийн хэрэгцээг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Үүний тулд **мэргэжлийн хүний нөөцийн стратеги** боловсруулж, хэрэгжүүлэх нь байгууллагын урт хугацааны амжилт, үр дүнд хүрэх боломжийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой.

Мэргэжлийн нийгмийн ажилтан ажиллуулахад анхаарах гол зүйлс нь байгууллагын үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, ажилтнуудын сайн сайхан байдлыг хангах, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэнэ. Мөн ажилтнууд бусдын эрх ашгийг хамгаалах, нийгэмд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд голлох үүрэг гүйцэтгэдэг.

Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, мэргэжлийн тогтвортой байдлыг хангах асуудал нь олон талт бөгөөд тэдгээрийг шийдвэрлэхэд **цаг үеийн дэмжлэг, бодлогын шинэчлэл** шаардлагатай байна. Үндсэн асуудлууд нь:

- Нийгмийн ажил мэргэжлийг нийгэмд хангалттай хүлээн зөвшөөрөх, хүндэтгэх байдал бага байгаагаас ажилтнуудын **ажлын үнэлэмж, орлого, албан тушаалын байр суурь** хангалтгүй байна.
- Карьерын өсөлт, мэргэжлийн ур чадвар дээшлүүлэх боломж хязгаарлагдсанаас мэргэжлийн тогтвортой байдал алдагдах эрсдэл үүсэж болзошгүй.
- Нийгмийн ажилтнууд **сэтгэл зүйн өндөр ачаалалтай, стресс ихтэй орчинд** ажиллах тул урт хугацааны ажиллах боломж хязгаарлагдаж, бүтээмжид сөргөөр нөлөөлж байна.

Иймээс **мэргэжлийн дэмжлэг, сургалт, ажиллах орчны сайжруулалт** нь нийгмийн ажилтны тогтвортой байдлыг хангах, байгууллага болон салбарын хөгжил, тогтвортой байдлыг дэмжихэд зайлшгүй шаардлагатай арга хэмжээ юм.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРГАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. national association of social workers (nasw). (2018, march 18).
2. website (веб хуудас) https://cdn.greensoft.mn/ (2024, march 20) organization name or author. (year, month day). title of the page. url
3. greensoft. (2024, march 20). https://cdn.greensoft.mn/
4. iassw-ifsw. (2020, may 30). international association of schools of social work and international federation of social workers. (2020, may 30).
5. шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал онол-арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл. (2019). *7 тал*
6. шшгег тайлан мэдээ. (2024, 2025). улаанбаатар хот

---o0o---

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ШИЙДВЭР ГАРГАЛТАД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

THE ANALYSIS OF FACTORS IN LAW ENFORCEMENT ORGANIZATIONAL DECISION-MAKING

Б.Ариунзаяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн инновацын төвийн эрхлэгч,
магистр, цагдаагийн хурандаа

Товч утга: Бидний судалгаа нь удирдлагын шийдвэр гаргах үйл явцыг бүрдүүлэхэд харилцаа холбоо, хандлага, мэргэжлийн ур чадвар, үүрэг хариуцлагын чухал үүргийг судлах зорилгыг дэвшүүлсэн. Эдгээр дөрвөн чухал хүчин зүйл дээр анхаарлаа төвлөрүүлснээр бид менежерүүдийн гаргасан шийдвэрийн үр дүнд хэрхэн нөлөөлж байгааг олж тогтоохыг зорьдог. Энэ харилцан үйлчлэлийг ойлгох нь эцсийн дүндээ байгууллагын амжилт, нөөцийн үр ашигтай хуваарилалтад нөлөөлдөг тул маш чухал юм.

Бидний судалгааны өгөгдөл нь харилцаа холбоо, хандлага нь тогтвортой бөгөөд тогтвортой нөлөө үзүүлж, мэргэжлийн шийдвэр гаргах үр дүнг найдвартай урьдчилан таамагладаг болохыг харуулсан. Мэргэжлийн ур чадвар нь илүү их хэлбэлзэлтэй байдаг нь тэдний нөлөөлөл нь янз бүрийн нөхцөл эсвэл орчинд өөр байж болохыг харуулж байна. Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар нь удирдлагын шийдвэр гаргахад статистикийн ач холбогдолтой эерэг нөлөөг харуулсан хамгийн чухал хүчин зүйл болсон. Энэхүү дүгнэлт нь төрийн байгууллагууд шийдвэр гаргах үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд эдгээр чиглэлийн хөгжлийг нэн тэргүүнд тавих ёстойг харуулсан.

Төрийн албан хаагчдын харилцааны хэв маяг, хандлага, мэргэжлийн ур чадвар, хариуцлагын мэдрэмж нь удирдлагын шийдвэр гаргах үйл явцад хэрхэн нөлөөлдгийг судлахын тулд чанарын судалгааны аргуудыг санал асуулгын аргаар ашигласан. Эдгээр хүчин зүйлс нь нөөцийн хуваарилалт, хөтөлбөр боловсруулах үр ашгийг тодорхойлоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг болохыг бидний хийсэн дүн шинжилгээ харуулсан. Төрийн албан хаагчдын эдгээр шинж чанаруудыг сайжруулах нь мэргэжлийн нөөцийг бүрдүүлэх, байгууллагын хүрээнд амжилттай

санаачилга гаргах нь чухал гэж бид таамаглан судалгааны үр дүнг нэгтгэн дүгнэсэн.

Түлхүүр үг: байгууллага харилцаа холбоо, хандлага, мэргэжлийн ур чадвар, шийдвэр гаргах чадвар.

abstract: Our study aims to investigate the crucial role of communication, attitudes, professional skills, and responsibilities in shaping managerial decision-making processes. By concentrating on these four critical factors, we seek to uncover how they collectively influence the effectiveness of decisions made by managers. Understanding this interplay is essential, as it ultimately impacts organizational success and the efficient allocation of resources.

The data from our study indicate that communication and attitude exert a consistent and stable influence, making them reliable predictors of professional decision-making outcomes. In contrast, professional skills exhibit a higher degree of variability, suggesting that their impact can differ across various contexts or environments. Notably, professional knowledge and skills emerged as the most significant factors, demonstrating statistically significant positive effects on managerial decision-making. This finding suggests that public organizations should prioritize development in these areas to enhance decision-making effectiveness.

We employed qualitative research methods through questionnaires to investigate how public servants' communication styles, attitudes, professional skills, and sense of responsibility affect managerial decision-making processes. Our analysis showed that these factors play a crucial role in determining the effectiveness of resource allocation and program development. We hypothesize that improving these attributes among public servants is vital for cultivating qualified resources and achieving successful initiatives within organizations.

Key words: organization, communication, attitudes, professional skills, decision-making.

Судалгааны ажлын сэдвийн хүрээнд шийдвэр гаргалтын талаар Монгол Улсын хөгжлийн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан зүйл, заалтын үндэслэл болгож байна. Үүнд:

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 5 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол (Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем., 2020) "Алсын хараа 2050" хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичгийн нэгдүгээр хавсралт, удирдлагын шийдвэр гаргах I үе (2021-2030): Эрх зүй, зохицуулалтын шинэчлэлээр хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх замаар хотын засаглал, эдийн засаг, нийгэмд таатай орчин бүрдүүлэх үе. Хотын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлснээр бүх шатны төлөвлөлт, зохицуулалт, шийдвэр гаргахад иргэд, олон

нийтийн оролцоо хангагдаж, иргэдийн мэдээлэл авах суваг нээлттэй, хүртээмжтэй, ил тод болж байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт, 4.1.6 Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын бодлогын тухай мэдэгдэл. Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, холбогдох төрийн байгууллага, шийдвэр гаргагч, иргэдийг шаардлагатай мэдээллээр маягтаар хангах. Үндэсний аюулгүй байдлын мэдээллийн санг бүрдүүлэхэд нэн тэргүүнд анхаарч, түүнийг бий болгох, хамгаалах, ашиглах журмыг шинэчилнэ гэж заасан.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн есдүгээр бүлэг “Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл” 37 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг: 37.1.15. удирдах албан тушаалтныг төрийн бодлого боловсруулах, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, шийдвэр гаргахад үнэн зөв мэдээллээр хангах, мэргэжлийн, хууль, нотолгоонд суурилсан зөвлөгөө өгөх;

Мөн хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах, 39.1.3. 66.1.6.Эрдэм шинжилгээний ажилд тавигдах шаардлагыг журмын дагуу эрх хэмжээний асуудлыг шийдвэрлэх, өөрчлөх, хэрэгжилтийг хангах замаар тогтоосон гэж үзнэ.

Судалгааны ажлын зорилго: Хууль сахиулах байгууллагын шийдвэр гаргалтын түвшин, үйл явцын өнөөгийн төлөв байдал, шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх хүчин зүйлийг судалж, шийдвэр гаргалтаар салбарын бодлогод нийцэх санал боловсруулах оролдлого хийх, гаргаж буй шийдвэрийн хэрэгжилтийг сайжруулахад оршино.

Судалгааны хамрах хүрээ: Хууль сахиулах байгууллагын төлөөлөл, агентлаг.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хууль сахиулах байгууллагын шийдвэр гаргалтын тухай онол

Судалгааны ажлын онолын хувьд байгууллага, хууль сахиулах байгууллагын талаар дараах дүгнэлтийг өгч байна. Үүнд:

Байгууллага гэдэг нь тодорхой зорилгод хүрэх үйл ажиллагааг зохион байгуулахад зориулан хүнийг нэгтгэж, нэгэн системд оруулсан бүтэц бүхий хэсэг юм. Байгууллага нь бизнесийн, боловсролын, нийгмийн, төрийн, болон бусад олон төрлүүдийг агуулж болно.

Хууль сахиулах байгууллага гэдэг нь хууль, дүрмийг мөрдөх, зөрчил, жагсаалт, гомдол шийдвэрлэх, нийгмийн аюулгүй байдлыг баталгаажуулах зорилгоор ажилладаг хуулийн хэрэгжилт, хэв журмыг сахих, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хуулийн дагуу хамгаалах ажлуудыг гүйцэтгэдэг.

Хууль сахиулах байгууллага гэдэг нь хууль, дүрмийг сахиулах, зөрчил, гэмтэлтэй тэмцэх, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн төрийн байгууллагуудыг илэрхийлэн нийгмийн аюулгүй байдал, иргэдийн эрхийг хамгаалах, хууль, дүрмийг сахиулахад чухал үүрэгтэй.

Хууль сахиулах байгууллага нь нийгмийн хэв журмыг сахиулах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, иргэдийг хамгаалах зорилгоор засгийн газраас бий болгосон бүтэцтэй байгууллага юм. Эдгээр байгууллага нь эрүүгийн эрх зүйн тогтолцоонд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд олон нийтийн аюулгүй байдал, аюулгүй байдалд хувь нэмэр оруулдаг. Эдгээр байгууллага нь эрүүгийн эрх зүйн тогтолцоонд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд олон нийтийн аюулгүй байдал, аюулгүй байдалд хувь нэмэр оруулдаг.

Хууль ёс, эрх зүйн дэг журмыг хамгаалах, хүний эрх ба эрх чөлөөг хамгаалах, гэмт явдалтай тэмцэх үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн байгууллага. Хууль сахиулах байгууллагад дараах байгууллага хамаарагдана:

- шүүх,
- үндсэн хуулийн шүүх,
- прокурорын байгууллага,
- дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн байгууллага,
- улсын аюулгүй байдлын алба,
- улсын хяналт шалгалтын байгууллага,
- гаалийн хяналт шалгалт,
- хууль зүйн байгууллага,
- шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн байгууллага зэрэг.

Өргөн утгаараа төрийн бус институт багтаана:

- өмгөөлөх байгууллага,
- нотариатын байгууллага,
- хөндлөнгийн шүүх зэрэг (С.Нарангэрэл, 2015).

Төрийн захиргааны төв байгууллага болон нутгийн захиргааны байгууллагуудын удирдлага, зохион байгуулалт нь улс орнуудын удирдлагын бүтцээс хамааран ихээхэн ялгаатай байдаг.

Төрийн захиргааны төв байгууллага нь ихэвчлэн шаталсан бүтэцтэй санхүү, боловсрол, эрүүл мэнд, батлан хамгаалах, байгаль орчин зэрэг мэргэжлийн чиг баримжаа бүхий ерөнхий чиг үүргийн болон чиглэлийн гэсэн статус бүхий яам байдаг.

Төрийн захиргааны төв болон нутгийн удирдлагын байгууллага хоорондын харилцаа бол төрийн бүх бодлого, чиг үүрэг, үйл ажиллагаа иргэдийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэх замаар хамтын ажиллагаанд тулгуурлан удирдах, шийдвэр гаргах үйл явцыг идэвхжүүлэхэд

чиглэдэг билээ. Мөн ийм харилцаа төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагуудын түвшин бүрд салбар хоорондын харилцан үйлчлэлийн хүрээнд хэрэгжих улс төр, санхүү болон институцийн зохицуулалттай холбоотой гэдгийг судлаачид тэмдэглэсэн байна.

Монгол Улсын бодлогын хөтөлбөрт төрийн захиргааны үйл ажиллагааны зарчим хэрэгжихээр тусгагдсаныг түүвэрлэн нэгтгэн зэрэгцүүлэн судаллаа. Үүнд:

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 5 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт, «Алсын хараа-2050» урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт менежментийн хяналтыг дараах байдлаар тусгасан (Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем., 2020). Үүнд:

Зорилго 5.4. Иргэдэд үйлчлэх чадварлаг, чадварлаг, ил тод, шуурхай, ухаалаг төрийн албыг хөгжүүлнэ.

III үе шат (2041-2050 он): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, төрийн албаны менежментийг олон улсын түвшинд хүргэсэн, үр ашигтай, хэмнэлттэй төрийн албыг хөгжүүлэх үе.

Төрийн алба, төрийн үйлчилгээний бүтэц, зохион байгуулалтыг бий болгосон.

I үе шат (2021-2030 он): Нүүдэлчдийн өв соёлыг хадгалж, зан заншил, уламжлалыг түгээн дэлгэрүүлэх үе.

1. Хүмүүнлэг, оюуны, ёс суртахууны болон үндэсний-соёлын мэдлэг, чадвар, дадал хэвшлийг төлөвшүүлнэ.

Төрийн бодлого хэрэгжүүлэх төрийн захиргааны үйл ажиллагаа нь үр дүнтэй засаглалын үндэс суурь болж, зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг хүргэх, ил тод байдлыг дэмжих, нийтийн ашиг сонирхлыг хангахад хариуцлагатай байх зарчмыг баримтална.

Төрийн бодлого боловсруулахаас эхлээд үйлчилгээ үзүүлэх хүртэлх төрийн захиргааны олон талт үйл ажиллагаа нь нийгмийн сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих, бүх иргэдэд шударга, эрх тэгш орчин бүрдүүлэхэд засгийн газрын гүйцэтгэх нэн чухал байх нь чухал.

Төрийн захиргааны үйл ажиллагаа нь стратеги төлөвлөлт, хүртээмжтэй шийдвэр гаргах, иргэний оролцоог дэмжих, олон нийтийг чадавхжуулах замаар нийгмийн бүтцийг бэхжүүлэх гаднын орны туршлагыг онцолж дүгнэж байна.

Гурав. Судалгааны арга зүй, боловсруулалт.

Нийгмийн шинжлэх ухааны салбар бүрд тоон болон чанарын судалгааны хосолсон шинж багтаж, судалгааны боловсруулалтыг нэгтгэн дүгнэх, харьцуулж зэрэгцүүлэх, жиших зэргээр үр дүнг тооцоолон гаргахад чиглэгддэг.

Судалгааны үр дүнд тооцоолол хийхдээ кластер шинжилгээ, корреляцийн буюу хамаарлын шинжилгээ, регрессийн шинжилгээ, хүчний шинжилгээ зэрэг аргуудыг ашиглаж, үр дүнг загвар болон диаграммаар харуулах боломжтой.

Тоон мэдээлэл боловсруулах, шинжилгээ хийхдээ MS Excel болон Wolfram Mathematica программуудыг кластер шинжилгээ хийх, үр дүнг графикаар илэрхийлэхэд, Google Forms-ыг түүвэр сонгон авсан оролцогчдоос цахимаар судалгаа авахад ашиглаж байна. Мөн SPSS-25.0 болон SMART PLS-3.0 программуудыг статистикийн шинжилгээнд хэрэглэдэг.

Чанарын судалгааны арга зүй, аргачлалаар таамаглалыг шалгахдаа өгөгдлийг хэсэгчилсэн хамгийн бага квадратын аргаар бүтцийн тэгшитгэлийн загварыг хэрэглэж, хэмжил зүйн шинжилгээ, хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ, замын шинжилгээг судалж буй хувьсагч бүрд нарийвчлан тооцоолж үр дүнг гаргадаг.

Судалгаанд өргөн хэрэглэгддэг хамгийн хялбар тоон систем болох Лайкертын хэмжээсийн арга (Likert Scale)-ийг хэрэглэж, 5 болон түүнээс олон төрлийн хэмжигдэхүүний нийлмэл оноог тооцож, (маш хангалтгүй, муу, маш бага-1; хангалтгүй, муу, бага-2; дундаж, заримдаа, хаяа-3; хангалттай, сайн, их-4; маш хангалттай, маш сайн, маш их-5; хариулах боломжгүй-0) үзүүлэлтийг ашиглан чанарын судалгааны мэдээллийг оролцогчдоос авсан.

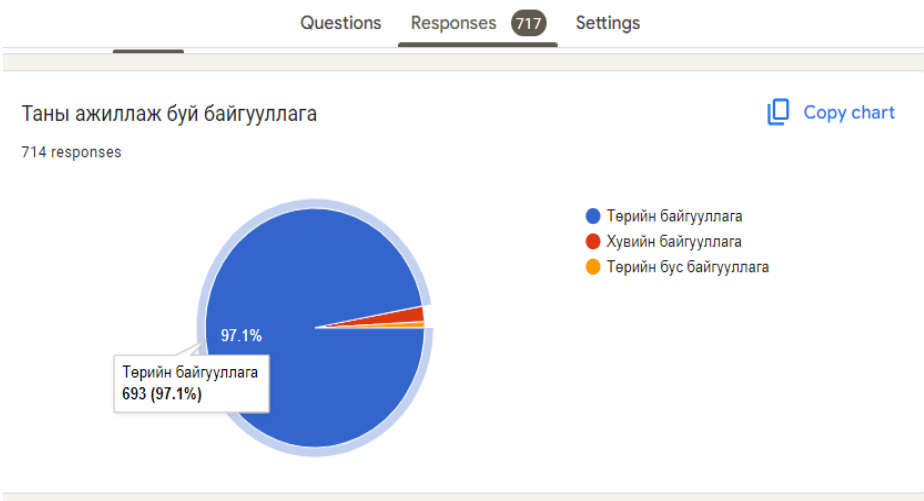
Бид төрийн байгууллагын албан хаагчдын шийдвэр гаргалтын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийсэн. Манай судалгаанд нийт 717 алба хаагч оролцсон ба бүрэн төгс асуултад хариулсан 714 албан хаагч байсан. Бид 97.1 хувь буюу 693 албан хаагч нь төрийн байгууллагад ажиллаадаг байсан нь үндсэн сэдэв дагуух агентлагийн алба хаагчид хангалттай сайн оролцсон гэж дүгнэх боломжтой (зураг 1, хүснэгт 1)

Хүснэгт 1. Судалгаанд оролцогчдын тоо

Ангилал	тоо	хувь
Төрийн байгууллага	693	97.1
Хувийн байгууллага	15	2.1
Төрийн бус байгууллага	6	0.8
Хариултгүй	3	0.4
НИЙТ	717	100

Тайлбар: Судалгааны ажлын боловсруулалтын үр дүн

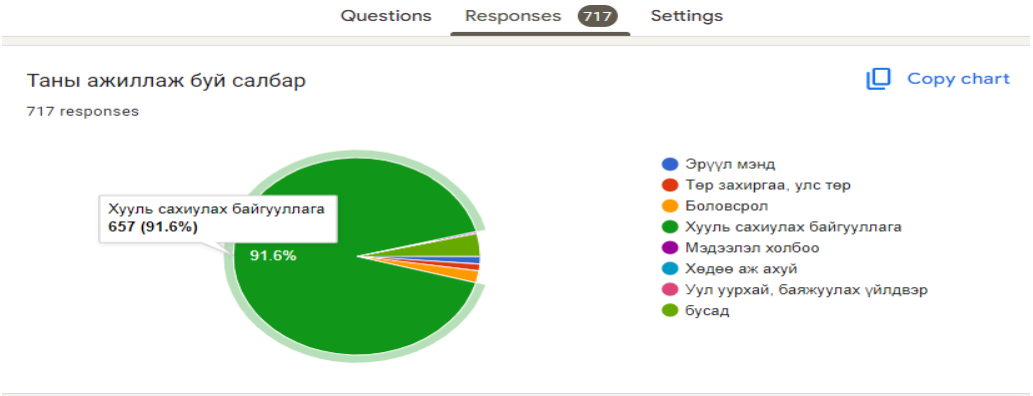
Зураг 1. Судалгаанд оролцогчдын тоо



Тайлбар: Судалгааны ажлын боловсруулалтын үр дүн

Судалгаанд оролцсон нийт 717 оролцогчоос ажиллаж буй салбарын талаар судлахад, 91.6 хувь ба 657 оролцогч нь хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байсан (зураг 2).

Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын тоо

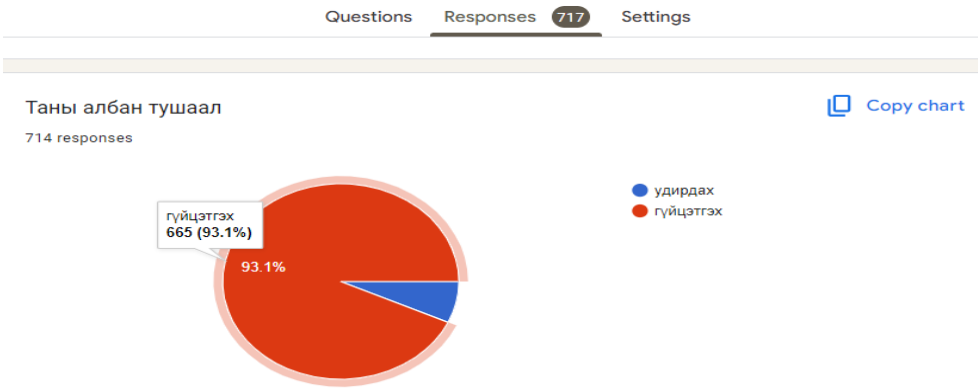


Тайлбар: Судалгааны ажлын боловсруулалтын үр дүн

Зураг 2-т харагдаж байгаагаас бидний судалгаанд оролцогчид төрийн байгууллага, хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа оролцогчдын тоо 90 хувиас өндөр байгаа тул төлөөлөх чадвартай үр дүн гэж дүгнэх боломжтой.

Судалгаанд оролцогчдоос албан тушаалыг зэрэглэлийг удирдах ажилтан, гүйцэтгэх ажилтан гэсэн хоёр төрлийн сонголттойгоор судалсан. Нийт 717 оролцогчдоос 714 оролцогч ба 93.1 хувь нь гүйцэтгэх албан тушаалтан байсан. Иймээс, сэдвийн дагуу шийдвэр гаргах түвшний оролцогчдыг үнэлэх гүйцэтгэх алба хаагчдыг хамруулж чадсан дүгнэж байна (зураг 3).

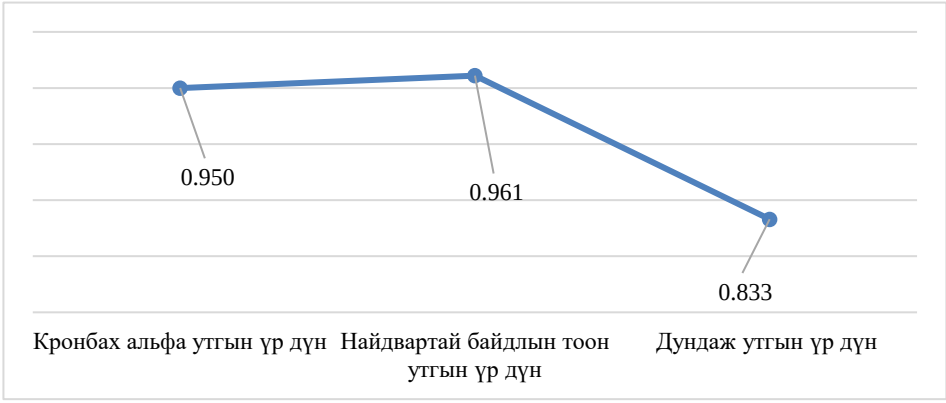
Зураг 3. Албан тушаалын ангилал



Тайлбар: Судалгааны ажлын боловсруулалтын үр дүн

Бид судалгааны ажлаараа, шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх таван хувьсагчийг таамаглал болгон дэвшүүлж судалсан. Эдгээр хувьсагчдын найдвартай байдал, дундаж тоон утгын үр дүнг нарийвчлан шинжилсэн

Зураг 4. Шийдвэр гаргагчийн мэдлэг



Тайлбар: Судалгааны ажлын боловсруулалтын үр дүн

Бидний судалгааны ажлын үр дүнгээс харахад, дээрх хувьсагчдын Кронбах альфа болон найдвартай байдлын тоон утгын үр дүн нь өндөр найдвартай, баталгаатай мэдлэг, ур чадварыг илэрхийлдэг.

Шийдвэр гаргагчийн мэдлэг нь удирдлагын үр ашиг, заль мэхийг дэх чухал хүчин зүйл юм. Уг дүн шинжилгээд үндэслэн Кронбах альфа, дундаж утга, нийлмэл найдвартай байдлын утгуудыг шинжилсэн.

Кронбах альфа: 0.952 утга нь өндөр найдвартай байдал ба дотоод уялдаа холбооны сайн дэд бүтэцтэйг илтгэж байна. Энэ нь асуултууд нь шийдвэр гаргагчийн мэдлэгийг хангах, авах талаар тодорхой, итгэлцлийг бий болгож байгааг илэрхийллээ.

Дундаж Утга 0.733 утга бүхий 73.3%-ийг тайлбарлах чадвартайг харуулж, үр дүнгийн мэдлэгийг нарийвчлан дүгнэхэд нөлөөлж байгаа гэдгийг илтгэнэ. Энэ нь мэдлэгийн ойлголтын чанартай холбоож тогтвортой хөтөлбөр, мэдлэгийг харуулж байна.

Нийлмэл Найдвартай Байдал 0.961 байгаа нь удирдах ажилтан, шийдвэр гаргагчийн хувьд найдвартай бөгөөд уялдаа холбоо, хариу үйлдлийн хамаарал сайн болон итгэлтэй утга юм. Энэ нь мэдлэгийг хэрхэн удирдлагатай холбож, шийдвэр гаргах процессын чухал ач холбогдолтойг илтгэдэг.

Судалгааны дүнгээс дүгнэхэд, шийдвэр гаргагчийн мэдлэгт суурилсан судалгааны үр дүнгүүд нь Кронбах альфа, дундаж утга, болон нийлмэл найдвартай байдлын утгууд бүгд өндөр байдаг. 0.952-ийн Кронбах альфа, 0.733-ийн дундаж хувьсагч, 0.961-ийн нийлмэл найдвартай байдал нь шийдвэр гаргагчийн мэдлэгийн эдгээр элементүүд нь удирдлагын үйл ажиллагаа амжилттай, үр дүнтэй ажиллахад нөлөөлөлтэй гэдгийг баталж байна

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ.

Хууль сахиулах байгууллагын шийдвэр гаргалт нь засаглалыг үр дүнтэй явуулах, төрийн үйлчилгээг үзүүлэхэд чухал үүрэгтэй байдаг нь асуудлуудыг тодорхойлох, холбогдох мэдээлэл цуглуулах, өөр хувилбаруудыг үнэлэх, хамгийн сайн арга замыг сонгох зэрэг орно. Үр дүнтэй шийдвэр гаргах үйл явц нь ил тод, хариуцлагатай байдал, оролцогч талуудын оролцоо зэргээрээ онцлог бөгөөд олон талын хэтийн төлөвийг харгалзан үздэг. Улс төрийн дарамт шахалт, хязгаарлагдмал нөөц бололцоо зэрэг олон нийтийн байгууллагуудын өвөрмөц сорилтууд нь шийдвэр гаргах үйл явцыг улам хүндрүүлж, шинэлэг шийдэл гаргах боломжийг бүрдүүлдэг.

Судалгаанаас гарсан үр дүн нь байгууллагын удирдлагын арга хэмжээг тодорхойлж, шаардлагатай стратеги, практик арга хэмжээг тодруулж, шийдвэр гаргалтын амжилтыг дэмжих замаар байгууллагын хүн амын сэтгэл ханамж, гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой болохыг тайлбарлаж, шинжлэн дүгнэсэн.

Төрийн байгууллагын алдаа дутагдлыг танин мэдэж, ирээдүйд илүү чухал ач холбогдолтой шийдвэр гаргахдаа шаардлагатай мэдээллийг бүрдүүлэх, сайжруулалтыг тогтмол хэрэгжүүлснээр байгууллагын шийдвэр гаргалт илүү үр дүнтэй, тооцоололтой, чанартай болгох нь зүйтэй гэж санал дэвшүүлж байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992. https://legalinfo.mn/mn/detail/367
2. Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль, 2020 (шинэчилсэн найруулга)
3. Монгол Улсын Засгийн газрын бүрэлдэхүүний тухай хууль, 2016 он. https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12057
4. Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хууль, 2016 он.
5. Төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хоорондын үйл ажиллагааны уялдаа, зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ, Уб хот, 2021 он.
6. Ш.Цогтоо, Нийтийн захиргаа, УБ, 2011 он
7. Г. Гантөгс “Хүний нөөцийн менежмент” 2014, УБ хот,
8. Н. Оюунжаргал “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,
9. Б. Мөнхжаргал, Б. Амаржаргал “Менежмент” 2013 он, УБ хот,
10. Ө. Өлзийбалсан “Хүний нөөцийн удирдлага” 2014 он, УБ хот,
11. П. Увш, Б. Хэрлэн “Байгууллагын зан үйл” 2004он, УБ хот,
12. Д.Оюунчимэг “Менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,
13. Х. Пүрэвдавга, Г. Батхүрэл “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2015 он, УБ хот
14. Ц.Цэцэгмаа “Хүний нөөцийн менежмент” онол, практик, жишээ 2009 он, УБ хот,

ХАВСРАЛТ

БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ТҮҮНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

"TEACHER DEVELOPMENT NEEDS AND INFLUENCING FACTORS"

И.Санчиргарав
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Аюулгүй байдлын тэнхимийн
Багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Товч утга: Энэхүү судалгааны ажлын зорилго нь багшийн хөгжлийн чиглэл, түүнийг тодорхойлох хүчин зүйлс, түүнд нөлөөлөх эерэг ба сөрөг талыг илрүүлэх, мөн багш нарын мэргэжлийн хөгжилд тулгамдаж буй асуудал, удаашралын шалтгааныг тодорхойлон хөгжлийн үр дүнтэй арга замыг боловсруулахад оршино. Судалгаанд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн багш нарыг хамруулж, тэдний хөгжлийн хэрэгцээ, орчны нөхцөл, ажлын байрны сургалтын үр нөлөөг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад багшийн хөгжилд сургуулийн орчны дэмжлэг, хамтын ажиллагаа, ажлын ачаалал, өөрийгөө хөгжүүлэх цаг хугацааны хүрэлцээ хамгийн их нөлөө үзүүлж буйг тогтоов. Иймд ажлын байран дахь сургалт, хамтын хөгжлийн арга хэлбэрийг дэмжих, тасралтгүй мэргэжил дээшлүүлэх тогтолцоог бий болгох шаардлагатай гэж дүгнэлээ.

Түлхүүр үгс: Багшийн хөгжил, ажлын байрны сургалт, хэрэгцээ, хүчин зүйл, мэргэжлийн ур чадвар

Abstract: This research aims to identify the directions and influencing factors of teachers' professional development, to analyze positive and negative aspects affecting it, and to determine the causes of stagnation in teachers' professional growth. The study was conducted among teachers of the General Executive Agency of Court Decisions' training school to explore their developmental needs, working environment, and opportunities for continuous learning. The results show that teachers' development is largely influenced by workplace support, collaboration, workload balance, and time management. Therefore, enhancing workplace-based training, promoting professional collaboration, and creating a continuous teacher development system are considered essential.

Key words: teacher development, professional growth, workplace learning, needs, influencing factors.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Судалгааны зорилго, зорилт

Зорилго:Багшийн хөгжлийн хэрэгцээ, түүнийг дэмжих болон саад болж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлон, хөгжлийн үр дүнтэй арга замыг боловсруулах.

Зорилтууд:

1. Багшийн хөгжлийн онол, арга зүйн үндсийг судлах
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн багш нарын хөгжлийн хэрэгцээг тодорхойлох
3. Багшийн хөгжилд ажлын байр, орчны дэмжлэг, хамтын ажиллагааны нөлөөг үнэлэх
4. Хөгжлийг дэмжих арга зам, санал зөвлөмж боловсруулах

Судалгааны арга зүй

Судалгаанд **тоон судалгааны арга** ашигласан бөгөөд багш нарын дунд **асуулгын арга** хэрэглэж, 22 оролцогчийн хариултыг **SPSS программ** ашиглан боловсруулсан. Pearson-ийн хамаарлын шинжилгээгээр хувьсагч хоорондын уялдаа холбоог тодорхойлсон.

Багшийн хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Бидний амьдарч буй мэдээлэл технологи даяарчлалын XXI дүгээр зууны Монгол Улсын боловсролын зорилго нь иргэнийг оюун ухаан, ёс суртахуун, бие бялдрын зохих чадавхитай, хүмүүнлэг ёсыг дээдлэн сахидаг,бие даан амьдрах, ажиллах, сурах чадвартай иргэн болгон төлөвшүүлэхэд чиглэгдэж байна. Энэхүү хүндтэй бөгөөд бэрх зорилгыг хэрэгжүүлэх гол хүч нь багш нар юм. Багш бол нийгмийн орчны хүмүүжүүлэх процессыг зохион байгуулагч, зохицуулагч, хянагч бөгөөд суралцагч бүрд харилцан үйлчилж нөлөөлдөг мэргэжилтэн[1].

Улс орны нийгмийн өөрчлөн байгуулалтаар багшийн статус нь өөрчлөгдөж нийгэм нийгмийн хөгжлөөр профессиограммын өөрчлөн байгуулалтаар багшийн статус нь өөрчлөгдөж, нийгмийн хөгжлийн профессиограммын агуулга шинэчлэгдсэн эртний мэргэжил бол багшийн мэргэжил юм. Өөрийнхөө хүч энерги, эрэлхэг зориг, мэргэжлээ гүнзгий эзэмшихэд суралцагчдад үнэнийг эзэмшүүлэхийн төлөө цуцалтгүй тэмцэгч,

[1] Л.Ф.Фридман, И.Ю.Кулагина нар “Багшийн сэтгэл судлалын лавлах”

шинийг санаачлагч бүтээх мэргэжлийг эзэмшсэн багшийг орчин үеийн жинхэнэ багш гэж бичсэн байна[1].

Аливаа улс орны боловсролын хөгжил нь багшийн хөгжил дээр тулгуурладаг. Иймд багшийг хөгжүүлэх нь сургууль болон суралцагчдын хөгжлийг дэмжинэ гэсэн үг юм. Багшийн хөгжил гэдэг нь багш өөрийгөө өөрчлөх бүхий л боломжийг ашиглан мэргэжил, мэргэшил, боловсролоо байнга дээшлүүлж цаг ямагт өсөж хөгжиж байдаг идэвхтэй хандлага, үйл явц мөн.

Багшийн хөгжлийн үйл явц тэдний өөрсдийнх нь идэвхтэй оролцоо, хөгжиж өөрчлөгдөх хүсэл тэмүүлэлд нь тулгуурладаг. Аливаа хөгжил дэвшилд хувь хүний оролцоо буюу хүний хүчин зүйл технологи, санхүүгийн дэмжлэгээс илүү чухал болох нь амьдрал дээр нотлогдсон зүйл билээ. Энэ тухай Данийн Вангийн их сургуулийн профессор Жонни Бальтерсон "Багшийн хөгжих үйл явц насан туршийн бөгөөд үйл ажиллагаанаасаа сурч туршлагажин хөгжиж байдаг", багш хөгжих олон арга байдаг ч тэдгээрийн дотор өөрөө өөрийгөө хөгжүүлэх шиг үр дүнг нь дор бүрд нь сайн мэдэрдэг арга зам ховор байдаг. Сургалтын процесст багш өөрийгөө судлах аргад суралцах, өөрийгөө судалснаар хөгжлийн хэрэгцээгээ мэдэрнэ.

Багш тасралтгүй хөгжих хэрэгцээ

Багшийн тасралтгүй сурч, хөгжих үйл явцын дүнд боловсролын салбарт шинэ мэдлэг, шинэ хандлага, шинэ итгэл үнэмшил, соёлын үнэт зүйлс бий болж, тоон болон чанарын өөрчлөлт, шинэчлэл гарч байдаг. Өөрөөр хэлбэл багшийн хөгжил нь боловсролын салбарын өөрчлөлт шинэчлэлийг араасаа дагуулдаг жамтай хэмээн судлаачид үзэж өнөөгийн багш нарт дараах шаардлагыг дэвшүүлэн тавьсан байна.

- Мэргэжилдээ эзэн болох сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх зүйн өндөр мэдлэг, ур чадвар.
- Багшаас эерэг хандлагатай уужуу тайван байх.
- Суралцагчийн нас, сэтгэхүйн хөгжлийн талаарх мэдлэг чадвараа өдөр тутмынхаа сурган хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаанд хэрэглэдэг байх.
- Суралцагчийг ялгаварлан харьцдаггүй байх.
- Суралцагчдад ойлгомжтой уран тод ярьдаг байх.
- Суралцагчийн санаа бодлыг анхааралтай сонсдог байх.
- Гадаад хэл, компьютер мэргэжлийнхээ мэдлэг чадварыг хөгжүүлдэг байх.
- Ажил хэрэг ч нямбай хариуцлагатай аливаа ажлыг цагт нь хийдэг байх.
- Багш өөрөө өөртөө шаардлага тавьдаг, өөртөө шүүмжлэлтэй ханддаг, бусдын санал шүүмжлэлийг хүлээж авдаг чадвартай байх.
- Цаг үеэсээ хоцордоггүй байх.

[1] Л.А.Стефановская “Сурган хүмүүжүүлэх ухаан ба урлаг”

- Хувийн харилцааны соёлтой хүмүүнлэг үзэл хандлагатай байх.
- Судлаач байх.

Багшийн ажлын байран дахь хөгжил нь зайлшгүй чухал болох нь

Ажлын байрандаа суралцах хэлбэр бол багшийг хөгжүүлэх сургалтын тасралтгүй байх явдлыг хангадаг. Практикаас ажиглавал ажлын байран дахь сургалтад багш нар ач холбогдол өгөхгүй байгаа тал харагддаг. Ажлын байран дээрээ суралцах нь хувь багш, хамт олон аль алиныг нь хөгжүүлдэг болно. Дор дурдсан дэвшилтэд оролцооны аргыг бүх шатны байгууллагуудад ашиглах боломжтой. Үүнд:

- Багаар ажиллах
- Өдөр тутмын уулзалт
- Шийдвэрлэх асуудалд тулгуурлан суралцах
- Шавилан суралцах
- Суралцагчийн хөтөлбөр
- Мэргэжлийн хичээлүүдийг сэлгүүлэн заалгах
- Төслийн ажил

(Оюун.Ц Багшийн хөгжлийн арга зүйн зарчим асуудал УБ 2003 29-30 дахь тал)

Багшийн ажлын байран дахь хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Аливаа үзэгдлийн хөдөлгөгч хүчин болон шалтгаанд нөлөө үзүүлж буй үзэгдэл юмсын нөлөөлөх хүчин зүйлс гэж ойлгож болох юм. Багшийн хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг багцлан сурах таатай боломж, сурах хүсэл тэмүүлэл гэсэн хоёр хүчин зүйлд багтааж болдог.

Сурах таатай боломж гэдэгт нь багш хөгжих бололцоо, нөөцийн чадамж болон багшийн тасралтгүй хөгжлийг дэмжих, шахаж шаардах боловсролын тогтолцоо бүтцийн болон хэм хэмжээний хувьд хэрхэн уян хатан нээлттэй бүрэлдэн тогтсон байдал хоёрыг багтааж ойлгож болно.

Сурах хүсэл тэмүүлэл гэдэгт нь багш байнга мэдэрч үргэлж сонирхлыг нь татаж байдаг, хөгжихийн хэрээр тансаг амьдарч ажиллах нөхцөл бүрддэг байна. Сэтгэл санааны болон материаллаг урамшуулал, шагнал, дэмжлэг, хөнгөлөлт үзүүлэх нээлттэй ил тод тогтолцоо түүний үйл ажиллагааг ойлгож болно.

Багшийн хөгжлийн загварууд

Сургалтын загвар: Багшийн хөгжилд сургалт чухал үүрэгтэй. Зарим төрлийн мэдлэг дутагдах, бэрхшээл гарсан үед, эсвэл ур чадвараа зарим талаар дээшлүүлэх шаардлагатай бол энэ загвар тохиромжтой. Энэ загвар нь техникийн мэдлэг, чадавхыг онцолж, багшийг тодорхой ур чадвар эзэмшихэд нь тусалдаг.

Мэргэжлийн хөгжлийн загвар: Сургалтын хэрэглэгдэхүүн, ном, тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан баялаг орчныг багшид бүрдүүлж өгөхийг чухалчилдаг.

Багш сурах, сургах үйлдэлд суралцдаг. Тэрхүү сурах үйлийн орчин бүрдүүлж өгдөг. Ингэж дэмжлэг туслалцаа үзүүлснээр багш орчинтойгоо, харилцан бие биетэйгээ судалгаа нээлт хийх замаар харьцаж ажилладаг.

Шинэчлэлийн загвар: Багш нар дангаараа болон хамтраад мэргэжлээ өөрсдийгөө багшлах дадлага туршлагаа эргэцүүлэн авч үзэж хэлэлцдэг болохоор шинэчлэл гэдэг нь хийснээ дахин эргэн хийх, эргэн хянах, шинэ юм хийх, сэргээх, дахин үнэлж дүгнэх гэсэн үг юм.

(21-р зууны чанартай боловсрол- Багшийн хөгжил УБ. 2002)

Эдгээрээс үзэхэд багшийн хөгжил гэдэг бол тухайн нийгэм, соёл, бусад багш нар, суралцагч, эцэг эх, олон нийт, бусад мэргэжлийн орчинд орж өдөр тутам харилцаж хамтран ажиллаж байгаа хувь хүний өөрөө хөгжих үйл явц гэж тус тус тодорхойлж болох юм. Өөрөөр хэлбэл багшийн хөгжил нь аяндаа явагдах үйл явц биш бөгөөд сургуулийн өдөр тутмын амьдралын тасралтгүй тусгалын ээлж дараалсан төвөгтэй сурах үйл явцын үр дүн юм.

Судалгааны арга зүй

Энэхүү судалгааны ажлаар багшийн хөгжил ялангуяа шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн багш нар ямар хэрэгцээгээр хөгжих гээд байна, багш нарын хөгжих гээд байгаа чадамж ямар түвшинд байгаа, ямар түвшинд хүртлээ хөгжих гээд байгаа зэрэг асуудлыг гол чиг болгон, судалгааны асуулт боловсруулан ажиллалаа.

Багшийн хөгжих хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор судалгааны асуултаа боловсруулахдаа боловсролын хууль, багшийн хөгжилтэй холбоотой ном, сурах бичиг, интернэт, цахим хэрэгслийг ашиглан онолын түвшинд мэдлэгээ хэрхэн дээшлүүлэх зорилготой байгаа мөн саад бэрхшээл учирч буй хүндрэлийн талаар судалгааны 10 асуулт боловсруулсан бөгөөд удирдагч багшдаа шалгуулж эцсийн байдлаар 9 асуултыг бэлдлээ.

Судалгааны асуулгыг SPSS программд нэгтгэн боловсруулсан

ХАМААРАЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

		нас	Багшлах бүрэлдэхүүнд орж ажилласан жил	Цаашдаа багшийн чиглэлээр туушгай ажилах чин эрмэлэл байгаа эсэх?	Сургуулийн орчинд өөрийгөө ихэвчлэн хэрхэн хөгжүүлдэг вэ?	Сургуулийн орчинд өөрийгөө хөгжүүлэхэд ихэнхдээ учирч буй саад бэрхшээл юу вэ?	Багш бие даан хөгжихөд сургуулийн орчин хэр нөлөөтэй гэж үздэг вэ?	Багшийг бие даан хөгжихөд сургуулийн зүгээс анхаарвал зохих асуудал аль нь вэ?	Багшийг мэргэшүүлэх давтан сургалтыг тодорхой давтамжтайгаар зохион	Багш нар хоорондоо хамтарч ажиллах нь хэр үр дүнтэй, нөлөөтэй вэ?
нас	Pearson Correlation	1	.704**	.b	-.206	-.122	-.082	.345	.511*	.092

	Sig. (2-tailed)		.000		.358	.588	.717	.126	.015	.685
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Багшлах бүрэлдэхүүнд орж ажилласан жил	Pearson Correlation	.704**	1	.b	-.339	-.216	-.084	.337	.262	.102
	Sig. (2-tailed)	.000			.122	.335	.711	.135	.239	.653
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Цаашдаа багшийн чиглэлээр тууштай ажиллах чин эрмэлзэл байгаа эсэх?	Pearson Correlation	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b	.b
	Sig. (2-tailed)									
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Сургуулийн орчинд өөрийгөө ихэвчлэн хэрхэн хөгжүүлдэг вэ?	Pearson Correlation	-.206	-.339	.b	1	.061	-.131	-.437*	-.489*	-.040
	Sig. (2-tailed)	.358	.122			.788	.560	.048	.021	.859
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Сургуулийн орчинд өөрийгөө хөгжүүлэхэд ихэнхэдээ учирч буй саад бэрхшээл юу вэ?	Pearson Correlation	-.122	-.216	.b	.061	1	-.114	-.014	-.381	-.073
	Sig. (2-tailed)	.588	.335		.788		.614	.951	.080	.747
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Багшбие	Pearson	-.082	-.084	.b	-.131	-.114	1	.220	.244	.028

даан хөгжих өд сургуулийн орчин хэр нөлөөтэй гэж үздэг вэ?	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.717	.711		.560	.614		.338	.275	.902
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Багшийг бие даан хөгжих өд сургуулийн зүгээс анхаарвал зохих асуудалаль нь вэ?	Pearson Correlation	.345	.337	.[b]	-.437*	-.014	.220	1	.472*	-.324
	Sig. (2-tailed)	.126	.135		.048	.951	.338		.031	.152
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Багшийг мэргэшүүлэх давтан сургалтыг тодорхой давтамжтайгаар зохион байгуулах шаардлагатай юу?	Pearson Correlation	.511*	.262	.[b]	-.489*	-.381	.244	.472*	1	-.328
	Sig. (2-tailed)	.015	.239		.021	.080	.275	.031		.136
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22
Багш нар хоорондоо хамтарч ажиллах нь хэрүр дүнтэй, нөлөөтэй вэ?	Pearson Correlation	.092	.102	.[b]	-.040	-.073	.028	-.324	-.328	1
	Sig. (2-tailed)	.685	.653		.859	.747	.902	.152	.136	
	N	22	22	22	22	22	22	21	22	22

Энэхүү судалгаагаар багш хөгжих явцад тулгамдаж байгаа асуудлуудыг олж тогтоох мөн түүнийг шийдэх арга замыг олох зорилгоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн багш нарыг судалгаанд хамруулсан юм. Судалгаанд хамрагдсан багш нарын 54.5% нь ажлын байр буюу сургууль дээр бие даан хөгжихөд орчин нөхцөл их нөлөө үзүүлдэг, сургуулийн орчинд бие дааж болон дадлага туршлагатай багш албан хаагчдаас суралцаж хөгжиж байгаа гэж багш нарын 81,8% нь, сургуулийн орчинд өөрийгөө хөгжүүлэхэд ихэнхдээ учирч буй бэрхшээлийг ажлын ачааллаас шалтгаалдаг гэж багш нарын 59,1% нь, багшийг бие даан хөгжихөд сургуулийн зүгээс анхаарвал зохих асуудлын хүрээнд ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх гэж багш нарын 42,9% нь санал асуулгад хамрагдсан байдлаас үзэхэд:

Мэргэжлийнхээ чиглэлээр өөрийгөө хөгжүүлэхийн тулд заах арга, мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх, судалгаа шинжилгээ хийх чадвараа нэмэгдүүлэх, түүнчлэн ажлын байранд өөрийгөө хөгжүүлэх таатай орчин нөхцөл, цаг хугацаа боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн хэрэгцээ хамгийн их байсан мөн өөрийгөө хөгжүүлэхийн тулд дадлага туршлагатай багш нартай багаар хамтран ажиллах, ажлын байрны сургалт семинарыг эрчимжүүлэх хэрэгцээ шаардлага хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна.

ДҮГНЭЛТ

Уг судалгааны ажлыг дараах хэдэн зүйлээр дүгнэж болох юм.Багшийн хөгжлийн үйл явц нь тэдний өөрсдийнх нь идэвхтэй оролцоо, хөгжиж өөрчлөгдөх хүсэл тэмүүлэлд нь тулгуурладаг. Аливаа хөгжил дэвшилд хувь хүний оролцоо буюу хүний хүчин технологи, санхүүгийн дэмжлэгээс илүү чухал. Сургалтын үед багш өөрийгөө судлах аргад суралцах, өөрийгөө судалснаар хөгжлийн хэрэгцээгээ мэдэрдэг билээ. Тиймээс мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулахын тулд бусад туршлагатай багш нараасаа санал, зөвлөгөө авч, хичээлд нь сууж, дэмжлэг туслалцаа авах, судалгаа шинжилгээг хийх чадвараа нэмэгдүүлэхийн тулд бусад мэргэжлийн багш нартай хамтарсан сургалт, семинарыг эрчимтэй зохион байгуулж болох юм.

Багшийг хөгжүүлэх арга замыг дан ганц сургалт гэж үзэх нь учир дутагдалтай. Тэрчлэн судалгаа хийх, диссертаци бичих, эрдэм шинжилгээний бүтээл туурвих, хурал семинар, дадлага, туршилт хийх зэрэг нь багшийг хөгжүүлэх чухал арга зам мөн. Багш нарыг хөгжүүлэх ажлын хамрах хүрээ багш нарын цөөн хэсгийг хамардаг, цаг үеийн хэсэгчилсэн шинжтэй байгаа байдлаас нийт багш нарыг хамарсан тасралтгүй, шат дараалсан, харилцан уялдаа холбоотой хөгжүүлэх хөтөлбөр рүү илүүтэйгээр чиглэх нь зүйтэй гэж үзлээ.

Багшийг хөгжүүлэх арга зам, ач холбогдол, багшийн хөгжлийг хангах дараах дэвшилттэй арга замууд байж болох талтай.

Багшийн хөгжлийн мэргэжлээ дээшлүүлэх үе шатын сургалтыг төлөвлөлт, зохион байгуулалтад анхаарч эрчимжүүлж ач холбогдлыг нэмэгдүүлэх

Зохион байгуулалттай сургалтын олон хэлбэрийг ашиглах. Үүнд: Бүлгийн хэлбэрээр сургууль дээрх сургалт, мэргэжлийн тус бүрээр зохион байгуулах сургалт, сургууль түшиглэсэн мэдээллийн төвүүд дээрх төрөлжсөн сургалт, төсөл, сертификатын сургалт зэрэг хэлбэрүүдийг ашиглах боломжтой. Эдгээрээс эрхийн бичиг буюу сертификатын сургалт нь онцлог хэлбэр юм. Энэ нь багш нарын бодит хэрэгцээнд тулгуурлан сонирхлын бүлэг, багшийн оролцоо нэмэгдэн, өрсөлдөөн бүхий чанарын баталгааг хангахад ач холбогдолтой юм.

Багшийг хөгжүүлэх ажлыг гол төлөв ажлын байр нь дотоод нөөц юм уу багш урих замаар зохион байгуулбал зохистой. Сургуулийн хүрээнд бий болгох боломжгүй шинэ мэдлэг чадварын хэрэгцээ гарсан тохиолдолд гадны сургалтын байгууллагын үйлчилгээг ашиглаж болно.

Ялангуяа манай сургуулийн орчинд багш бие даан хөгжих боломж бололцоо, цаг хугацаа, ажил үүргийн хуваарлилтыг дахин нягталж сайтар бүрдүүлж хөгжих эрмэлзэл идэвхийг сэргээх.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Хууль, тогтоомж

Боловсролын тухай хууль" Монгол Улсын хууль. УБ., 2002

Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль" Монгол Улсын хууль. УБ., 2018

Дээд боловсролын тухай хууль" Монгол Улсын хууль. УБ., 2002

Ном, зохиол

1. Шуссер Г.Сандер Б, Багш бэлтгэх, мэргэжил дээшлүүлэх тайлангууд УБ., 1999

2. Өлзийжаргал. Б.Гарын авлага, зөвлөмж, Эрдэнэт., 2011

3. Боловсрол судлалын ерөнхий үндэс. УБ.1999

4. Боловсрол судлал сэтгүүл УБ., 2015 он

5. С.Энхтүвшин "Багш боловсролын агуулга, багшийн хөгжлийн агуулга" УБ., 2010 он

---o0o---

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧДЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫН ҮР ДҮНТЭЙ БАЙДЛЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГА БАРИЛ, ТУРШЛАГА

METHODS AND PRACTICES FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AMONG OFFICERS OF THE JUDICIAL DECISION ENFORCEMENT AGENCY

О.Ундармаа
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн
Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн
Багш, магистр, ахмад

Товч утга: Хүний нөөцийн үр дүнтэй удирдлага нь аливаа төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд энэ нь онцгой чухал үүрэг гүйцэтгэж, шүүхийн шийдвэрийн хүчээр гүйцэтгэх чухал үйл ажиллагааг хангах алба хаагчдын мэргэжлийн чадвар, үр дүнтэй байдлыг хангадаг. Тэдний ажлын үр дүнтэй байдлыг үнэлэх нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг оновчтой болгож, шүүхийн тогтолцоонд итгэх түвшинг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Түлхүүр үгс: хүний нөөцийн удирдлага, ажлын үр дүнтэй байдал, боловсон хүчний систем, үнэлгээний арга барил, туршлага

Key words: Human resource management, work performance effectiveness, human resource system, evaluation methodology, practical experience

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Орчин үеийн байдал: Нийгмийн харилцааны хурдацтай өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдал, төрийн байгууллагын ажилд тавигдах шаардлага нэмэгдэж байгаагийн улмаас төрийн алба хаагчдын хүний нөөцийн үр дүнтэй удирдлага нь аливаа удирдлагын амжилттай үйл ажиллагааны гол хүчин зүйл болж байна. Энэ нь шүүхийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх, хууль ёсны төрийг бэхжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж буй Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад онцгой чухал хамааралтай. Хууль сахиулах байгууллагын тогтолцооны чухал байгууллага

болох Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах, үр дүнтэй байдлын үнэлгээний орчин үеийн арга барил, туршлагыг нэвтрүүлэх ажилтай тулгарч байна.

Хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээ нь боловсон хүчний ажлын давуу ба сул талыг тодорхойлох, хөгжүүлэх чиглэлүүдийг тодруулах, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ерөнхий үр дүнтэй байдлыг дээшлүүлэх боломжийг олгодог. Энэ нь дараах боломжуудыг бий болгодог: Алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг цогцоор нь үнэлэх; тэдний потенциал, карьер хөгжих боломжийг судлах; тасралтгүй боловсрох, мэргэжлийн давтан бэлтгэлийн хэрэгцээг тодорхойлох; алба хаагчдын урам зоригийн түвшин, ажлын сэтгэл ханамжийг үнэлэх; удирдлагын ажилтнуудын ажлын үр дүнтэй байдлыг тодорхойлох.

Хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээ нь дараах зорилгоор чухал хэрэгсэл болдог: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын боловсон хүчний бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх; боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулах, боловсруулах, хөгжүүлэх тогтолцоог сайжруулах; ажилчдын ажлын үр дүнтэй байдлыг дээшлүүлэх, урамшууллыг бэхжүүлэх; авилга болон буусад зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын **хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай холбоотой хүчин зүйлс:**

✓ Хууль ёс, эрх зүйн дэг журмыг хангах, иргэдийн эрхийг хамгаалах үүрэг амлалтаас үүдэлтэй төрийн албаны ажилд тавигдах шаардлагыг нэмэгдүүлэх

✓ Шинэ технологи, ажлын арга барил нэвтрүүлэгдсэнтэй холбоотойгоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын ажлын шинж чанар өөрчлөгдөж байгаа явдал

✓ Илүү сайн үр дүнд хүрэх үүднээс алба хаагчдыг сэдэлжүүлэх, урамшуулах хэрэгцээ

✓ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд нийгмийн итгэлийг дээшлүүлэх

Одоогийн байдлаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээний тогтолцоонд дараах асуудлуудыг шийдвэрлэгдэх шаардлагатай байна.

✓ **Цогц үнэлгээний тогтолцоо байхгүй:** Хүний нөөцийн удирдлагын үнэлгээ нь албаны үйл ажиллагааны төрөл бүрийн талын харилцан холбоог харгалзан үздэггүй, салангид байдлаар явагддаг.

✓ **Арга зүйн хангамж төгс бус байх:** Хэрэглэгдэж буй үнэлгээний аргууд нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогийг үргэлж тооцдоггүй, хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлыг бодитой, цогцоор нь үнэлэх боломжийг олгодоггүй.

✓ **Мэдээллийн суурь сул байх:** Алба хаагчид, хэлтэс, нэгжүүдийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн мэдээллийг цуглуулах, шинжлэх тогтолцоо хангалтгүй хөгжсөн.

✓ **Орчин үеийн технологийг хангалтгүй ашиглах:** Хүний нөөцийн удирдлагын үнэлгээний тогтолцоонд орчин үеийн мэдээллийн технологийг нэвтрүүлэх нь хангалтгүй түвшинд байна.

Заасан асуудлуудыг шийдвэрлэх, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээний системийг боловсронгуй болгох зорилгоор дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын цогц үнэлгээний системийг боловсруулах: Энэ систем нь албаны үйл ажиллагааны дараах төрөл бүрийн талуудыг үнэлэх үзүүлэлтүүдийг багтааж, харилцан уялдуулсан байх ёстой. Үүнд:

✓ **Хүний нөөцийн төлөвлөлт:** Хүний нөөцийн албаны ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, дэд үүрэгт байршуулах, боловсруулах, хөгжүүлэх чиглэлээр гүйцэтгэсэн ажлын үр дүнтэй байдлын үнэлгээ

✓ **Ажлын урам зориг, урамшууллын тогтолцоо:** Алба хаагчдын бүтээмж, ажилд сонирхолтой байхыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн, сэдэлжүүлэх болон урамшууллын тогтолцооны үр дүнтэй байдлын үнэлгээ

✓ **Ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үр дүнтэй байдлын үнэлгээ:** Алба хаагчдын тодорхой зорилтуудыг биелүүлэх, гол үр дүнтэй байдлын үзүүлэлтүүдийг (KPI) хангах түвшинг үнэлэх

Үнэлгээний арга зүйн хангамжийг боловсронгуй болгох:

✓ Олон улсын стандарт, дэвшилтэт туршлагад тулгуурласан шинэ үнэлгээний аргуудыг боловсруулж, нэвтрүүлэх

✓ Зорилт, үзүүлэлтээр үнэлэх, ур чадварын үнэлгээ, 360 градусын арга, кейс судалгааны арга зэрэг аргуудыг ашиглах

Үнэлгээний системийн мэдээллийн сан базыг бий болгох:

✓ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид, газар, хэлтсүүдийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн мэдээллийг цуглуулах, системчлэх

✓ Мэдээллийг автоматаар цуглуулж, боловсруулах системийг нэвтрүүлэх

Үнэлгээний системд орчин үеийн технологийг нэвтрүүлэх:

✓ Хүний нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, шинжлэхэд мэдээллийн технологийн системийг ашиглах

✓ Цахим хэлбэрийн үнэлгээний маягтуудыг ашиглах

Заасан арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгож, дараах эерэг үр дүнд хүрэх боломжтой: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын **хүний нөөцийн ажлын чанарыг дээшлүүлэх, а**лба хаагчдын урам зоригийг **сайжруулах, б**агуудын **нийт гүйцэтгэлийн үр дүнтэй байдлыг нэмэгдүүлэх** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын **хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгох**

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад **орчин үеийн үнэлгээний аргуудыг нэвтрүүлэх жишээнүүдийг дурдвал:**

Жишээ 1: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад **360 градусын үнэлгээний аргыг** нэвтрүүлж, алба хаагчдын шууд дээш, хамт ажиллагсад, хамааралтай хүмүүс, үйлчлүүлэгчид (иргэд) зэрэг олон талын үнэлэгчдээс үнэлгээ авч болно. Энэ нь алба хаагчдын мэргэжлийн чанар, ажлын болон хувийн үнэт зүйлсийн талаар олон талт мэдээлэл авах боломжийг олгоно.

Жишээ 2: Ур чадварын үнэлгээний аргыг ашиглан алба хаагчдын шаардлагатай ур чадвар, мэдлэгээр хангагдаж байгаа түвшинг тодорхойлох боломжтой. Энэ нь тасралтгүй боловсрол, мэргэжлийн давтан бэлтгэлийн хэрэгцээг тодорхойлоход тусална.

Хүний нөөцийн удирдлагын (ХНУ) үр дүнтэй байдлыг үнэлэх олон арга байдаг. Эдгээрийн хамгийн түгээмэл хэрэглэгддэг аргуудын жагсаалт, тэдгээрийн товч тайлбарыг доор харуулав.

Хүснэгт 1.

Хүний нөөцийн баримт бичгийн шинжилгээ	Анкет, хувийн файл, үнэлгээний хуудас, ажлын талаарх сэтгэгдэл гэх мэт баримт бичгүүдийг судлах арга.
Санал асуулга	Байгууллагын ажилтнууд болон үйлчлүүлэгчдийн дунд явуулах боломжтой.
Анхаарал төвлөрлийн бүлэг	Хүний нөөцийн удирдлагын ажлын талаар гүнзгий, дэлгэрэнгүй сэтгэгдэл авах боломжийг олгодог.
Ажиглалт	Алба хаагчдын ажлыг ажигласнаар тэдний давуу ба сул талыг тодорхойлоход тусална.
Гүйцэтгэлийн үнэлгээ	Ажлын чанар, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн түвшин гэх мэт олон үзүүлэлтээр хийж болно.
Харьцуулсан шинжилгээ	ШШГБ-ын Хүнийн нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үзүүлэлтийг төрийн

	болон хувийн бусад байгууллагуудын үзүүлэлттэй харьцуулах боломжийг олгодог.

Үндсэн үнэлгээний аргууд:

✓ Албан ёсны үнэлгээ: Жилд нэг удаа явагдах албан ёсны үнэлгээ нь алба хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлдэг.

✓ Мэргэжлийн ур чадварын тэмцээн: Тогтвортой явагддаг эдгээр тэмцээнүүд нь шилдэг алба хаагчдын тодруулах, тэдний цаашдын хөгжлийг дэмжих зорилготой.

✓ Санал асуулга: Алба хаагчид, үйлчлүүлэгч иргэд хоёуланд нь зориулж санал асуулга явуулдаг.

✓ Гомдол, санал хүсэлтийн шинжилгээ: Алба хаагчид, үйлчлүүлэгч иргэдээс ирсэн бүх гомдол, саналыг нарийвчлан судалдаг.

Нарийвчилсан үнэлгээний аргууд:

1. Тоон үнэлгээний аргууд:

✓ Статистик мэдээллийн шинжилгээ: Хугацаандаа дууссан хэргийн тоо, ногдуулсан өрийн дүн, гүйцэтгэлийн үйл ажиллагааны дундаж үргэлжлэх хугацаа зэрэг үзүүлэлтүүд.

✓ Харьцуулсан шинжилгээ: Төрөл бүрийн бүс, нутгийн, хэлтсийн, хэргийн төрөлд хамаарах шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын үзүүлэлтүүдийг харьцуулах.

✓ Үр дүнтэй байдлын үзүүлэлтүүд (KPI): Төлөвлөсөн зорилтуудад хүрэх түвшинг тодорхойлох, жишээ нь, ногдуулалтын тушаалаар дууссан хэргийн эзлэх хувь.

2. Чанарын үнэлгээний аргууд:

✓ Мэргэжилтнүүдийн үнэлгээ: Шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ур чадвар, мэргэжлийн болон хувийн чанарыг удирдлага, хамт олон, бие даасан мэргэжилтнүүдээр үнэлүүлэх.

✓ Гомдол, хүсэлтийн шинжилгээ: Иргэн, байгууллага, өрийн эзэдээс ирсэн гомдолд үндэслэн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын чанарыг үнэлэх.

✓ Санал асуулга: Шийдвэр гүйцэтгэгчид, тэдний хамт олон, удирдлагад ажлын урам зориг, сэтгэл ханамж, асуудал, сайжруулалтын саналуудын талаар асуулга явуулах.

✓ Ажлын туршлагыг судлах: Тодорхой хэргүүдийг шинжлэх, шийдвэр гүйцэтгэгчдийг янз бүрийн нөхцөлд ажиллахыг ажиглах.

Судалгааны асуултууд

Дараах хүснэгтэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн улирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээтэй холбоотой судалгааны асуултуудыг харуулав.

№	Анкетийн асуултууд	Хариултууд			
		А	Б	Г	Д
1	Хүний нөөцийн албаны ажлыг үнэлэхдээ ямар аргуудыг ашиглаж байна вэ	132	76	51	11
2	Эдгээр арга нь хэр нарийвчлалтай, бодитой байдаг вэ	78	75	72	49
3	Эдгээр арга нь хүний нөөцийн албаны бүх талыг хамардаг уу	66			79
4	Төрийн албаны хүнийн нөөцийн менежментийн үр ашгийг үнэлэхдээ ШШГБ-ын хэмжээнд ямар арга, практик ашигладаг вэ?	124	64		
5	Ашиглаж буй арга, аргачлал (туршлага)-ын давуу болон сул тал нь юу вэ?	58	62		
6	Ашиглаж буй арга, аргачлал (туршлага) нь хүнийн нөөцийн менежментийн үр ашгийн бодит байдлыг хэрхэн тусгадаг вэ	90			66
7	Төрийн албаны менежментийн үр ашгийг үнэлж, сайжруулах ажлын хүрээнд ШШГБ-д ямар зөвлөмж өгч болох вэ?	81	65		
8	ШШГБ нь дээр зөвлөмжийг хэрэгжүүлснээр ажлын үзүүлэлтэд хэрхэн эерэг үр дүн гарах вэ?	69	70		
9	Дээрх зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх явцад ямар хүндрэл гарч болзошгүй вэ		111		75

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын (ШШГБ) хүний нөөцийн удирдлагын ажлын үр нөлөөг үнэлэхтэй холбоотойгоор нийт 286 алба хаагчаас авсан судалгааны үр дүнг дүгнэхэд дараах гол **төлөв, тулгамдсан асуудал, боломжит шийдэл** гарч ирж байна.

1. Хүний нөөцийн ажлыг үнэлэхэд ашиглаж буй арга хэлбэрүүд олон төрлийн бөгөөд дийлэнх нь хосолмол аргачлал ашигладаг: Судалгаанд оролцсон алба хаагчдын 46% (132 хүн) нь уламжлалт болон орчин үеийн аргыг хослуулан хэрэглэж байгааг дурдсан нь ШШГБ хүний нөөцийн үнэлгээнд шинэчлэл нэвтрүүлэх оролдлого хийж байгааг харуулж байна. Харин 27% нь уламжлалт арга хэрэглэдэг хэвээр байгаа нь шинэ технологи, аналитик аргачлалын нэвтрэлт харьцангуй хангалтгүй байгааг илтгэнэ.

2. Үнэлгээний аргуудын нарийвчлал, бодит байдалд эргэлзээ байсаар байна. Судалгаанд оролцогчдын 26% (75 хүн) нь үнэлгээ "харьцангуй нарийвчлалтай" гэж үзсэн бол 27% (78 хүн) нь зарим тохиолдолд субъектив шинж ажиглагддаг гэж дүгнэжээ. Энэ нь үнэлгээний тогтолцоо, шалгуур нь зарим талаараа тодорхойгүй, нэгдсэн аргачлалгүй байгааг илтгэнэ.

3. Үнэлгээний арга нь хүний нөөцийн албаны бүх талуудыг бүрэн хамарч чадахгүй байна. Зөвхөн 23% нь (66 хүн) үнэлгээ нь бүх талуудыг хамардаг гэж хариулсан. 28% (79 хүн) нь байгууллагын онцлогт нийцсэн үнэлгээ шаардлагатай гэж дүгнэсэн нь “хувьсах нөхцөлд тохирох уян хатан арга хэрэгтэй” гэдгийг харуулж байна.

4. Ашиглаж буй арга, аргачлалын үр нөлөө, дутагдал зэрэгцэн оршиж байна. Давуу талууд: "Бодитой" (62 хүн), "үр дүнтэй" (58 хүн) гэж үнэлсэн. Сул талууд: Зардал өндөр, мэргэжлийн хүний нөөц шаарддаг, цаг хугацаа их ордог зэрэг нь хэрэгжүүлэлтийн гол бэрхшээл болж байна.

5. Орчин үеийн арга хэрэгслийг нэвтрүүлэх шаардлага өндөр байна. Судалгаанд оролцогчдын олонх нь (81 хүн) техник технологийн шинэчлэл, 65 хүн мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх шаардлагатай гэсэн нь тогтолцооны шинэчлэлийг дэмжиж байгааг харуулж байна. Мөн “Олон улсын туршлага нэвтрүүлэх” саналыг олон хүн дэмжсэн нь гадаад туршлагад тулгуурлан хөгжих хэрэгцээг илтгэнэ.

6. Шинэчлэл хийхэд дараах хүндрэлүүдийг даван туулах шаардлагатай. Хамгийн их анхаарал татсан хүндрэл бол мэргэжлийн хүний нөөцийн хомсдол (111 хүн). Үүнээс гадна санхүүгийн хүндрэл, эсэргүүцэл гэх мэт бусад хүчин зүйлсийг (75 хүн бүх хүндрэл гарах боломжтой гэж үзсэн) зохицуулах шаардлагатай.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын ажлыг үнэлэх одоогийн практик нь уламжлалт ба орчин үеийн аргыг хослуулсан хэлбэрт шилжиж буй боловч үнэлгээний нарийвчлал, бүх талыг хамрах байдал, хэрэгжүүлэлтийн үр дүн зэрэгт хангалттай ахиц гараагүй байна. Хүний нөөцийн удирдлагыг илүү **бодитой**, **цогц**, **үр ашигтай** байдлаар үнэлэхийн тулд дараах чиглэлээр ажиллах шаардлагатай байна. Үүнд: о**рчин үеийн HR аналитик, технологи суурилсан аргачлал нэвтрүүлэх; мэргэшсэн боловсон хүчин бэлтгэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах; олон улсын сайн туршлагыг судлан нутагшуулах; байгууллагын онцлогт нийцсэн уян хатан үнэлгээний систем хөгжүүлэх; х**үнийн нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээ нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын чанарыг дээшлүүлэх, шүүхийн тогтолцоонд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх тасралтгүй үйл явц юм.

Хүнийн нөөцийн удирдлагын үр дүнтэй байдлын үнэлгээ нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын чанарыг дээшлүүлэх, шүүхийн тогтолцоонд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх тасралтгүй үйл явц юм.

Олон төрлийн үнэлгээний аргуудыг ашиглах, олж авсан үр дүнг шинжлэх, илэрсэн дутагдлыг арилгах арга хэмжээ авах нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг оновчтой болгож, шүүхийн шийдвэрийг хамгийн богино хугацаанд гүйцэтгэх бололцоог хангахад тусална.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Хууль тогтоомж

1. Төрийн албаны тухай хууль
2. УИХ, ЗГ-ын тогтоол бодлогын баримт бичиг
3. Монгол улсын засгийн газрын тогтоол №301 2023.08.23 “Журам шинэчлэн батлах тухай”
4. Төрийн-жинхэнэ-албан-хаагчийн-гүйцэтгэлийн-төлөвлөгөө-боловсруулж-батлах-ажлын-гүйцэтгэл-үр-дүн-мэргэшлийн-түвшинг-үнэлэх-журам.pdf (mmhi.gov.mn)
5. Шүүхийн Шийдвэр Гүйцэтгэх байгууллагын Хүний Нөөцийн журам
6. Ном, сурах бичиг, гарын авлага
7. Методические рекомендации по оценке эффективности УпП

Цахим эх сурвалж

1. https://monographies.ru/en/book/section?id=2080
2. https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ispolzovaniya-sovremennyh-metodik-otsenki-personala
3. https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-upravleniya-personalom
4. https://www.hr-director.ru/article/66689-qqq-17-m5-otsenka-effektivnosti-sotrudnikov

5..https://core.ac.uk/download/pdf/289124666.pdf

---o0o---

УДИРДАХУЙН УХААН, УДИРДАГЧИЙН УР ЧАДВАР

MANAGEMENT SCIENCE AND LEADERSHIP SKILLS

Г.Цэргийнхүү
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газрын дарга, хурандаа

Товч утга: Удирдахуй ухаан бол харьцангуй залуу шинжлэх ухаан бөгөөд маш сонирхолтой хөгжлийн олон үе шатаар дамжин ирсэн. Өнөөдрийн байдлаар төр, бизнесийн байгууллагууд үйлдвэрлэл, үйлчилгээнийхээ үйл ажиллагааг дахин сайжруулахад чиглэгдсэн хандлага хамгийн чухал тооцогдож байна. Учир нь дэлхий дээр цоо шинэ зүйлийг бүтээхэд тун хүнд болсон. Өнөөгийн байгууллагуудын хөгжлийн хэв шинж нь үйл ажиллагааны дахин шинэчлэл болсон. Үйл ажиллагааны дахин шинэчлэл нь одоогийн нөхцөл байдалдаа зохицож ажиллах тухай асуудал юм. Дахин шинэчлэгдэх зорилго нь өнөө л бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн асуудлыг шийдвэрлэх нь удирдлагын ухааны үндсэн шийдвэрлэх зүйл билээ.

Удирдахуй шинжлэх ухаан уу, эсвэл урлаг уу? гэсэн асуултыг хүмүүс олонтоо сонирхдог. Хэдийгээр удирдахуй шинжлэх ухаан гэж судлаачид баталж байгаа ч тэрхүү шинжлэх ухааны үүднээс судлан илрүүлсэн зүй тогтол, зарчим, үндэслэлүүд нь менежерийн удирдах урлаг, мэргэжлийн ур чадвараар дамжиж байж үр дүн өгч, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нь ойлгомжтой хэрэг. Мэргэжлийн удирдагч байна гэдэг нь нэн түрүүнд олон төрлийн удирдах ур чадваруудыг эзэмшсэн байхыг шаарддагаараа нэн онцлогтой. Менежер хүн албан тушаалын чиг үүргээ хэрхэн үр бүтээлчээр хэрэгжүүлэх вэ? гэдэг эцсийн дүндээ түүний удирдах ур чадварын түвшингээс шууд хамаарна.

Энэ илтгэлээр удирдлагын ухаан, удирдагчийн ур чадварын хөгжлийг судлан, удирдах ур чадварыг хөгжүүлэх арга замыг тодорхойлон хэлэлцүүлэхийг зорилоо.

Abstract: Management science is a relatively young discipline and has evolved through many fascinating stages of development. Today, the dominant approach for government and business organizations is to continuously improve their production and service activities. This is because creating something entirely new in today’s world has become extremely difficult. The current developmental pattern of organizations is

centered on operational renewal. Operational renewal concerns adapting activities to current circumstances. The primary goal of renewal is to address the issue of improving productivity, which is one of the fundamental objectives of management science.

People often ask the question: *Is management a science or an art?* Although researchers assert that management is a science, it is evident that the principles, patterns, and theories discovered through scientific study become effective and improve productivity only when applied through the manager's professional skills and leadership artistry. Being a professional manager is unique in that it requires mastering a wide range of managerial skills. Ultimately, how effectively a manager performs their duties depends directly on their level of managerial competence.

This presentation aims to examine the development of management science and leadership skills, and to identify and discuss methods for enhancing managerial competencies.

Түлхүүр үг: Удирдлагын ухаан, манлайлах ур чадвар, хандлага, мэдрэмж, бүтээмж, удирдлага, өрсөлдөөн, чиг хандлага

Keywords: Management science, leadership skills, attitude, emotional intelligence, productivity, management, competition, trends.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Менежмент гэж юу вэ? Ганц нэгээрээ хэрэгжүүлэх боломжгүй зорилгод хүрэхийн тулд хүмүүс хамтран ажиллаж эхэлсэн тэр үеэс менежмент үүссэн түүхтэй. Улс нийгмийн хөгжил хүмүүсийн хамтын ажиллагаанд тулгуурлах болж, зохион байгуулалттай хамтын хөдөлмөрийн хүрээ тэлж өргөжихийн хирээр менежментийн ухааны гүйцэтгэх үүрэг, ач холбогдол улам их болж хөгжил дэвшилд түүний үзүүлэх нөлөө, оруулах хувь нэмэр хандив мэдэгдэхүйц өндөр боллоо.

Менежмент, менежер гэсэн ойлголт нь удирдах, жолоодох, манлайлах гэсэн утга бүхий англи үгнээс гаралтай, менежментийг үйл ажиллагаа болох талаас нь хялбаршуулан авч үзвэл энэ нь хүмүүсээр ашигтай үйл бүтээлгэх, ажил хэрэг өрнүүлэх урлаг юм (Т.Дорж & Ү.Чимэд, 2000).

Удирдахуйн ухаан нь үндсэндээ асуудлыг системтэй, ур дүнтэй шийдвэрлэх үйл ажиллагааны онол, практик арга зүйгээр тодорхойлогддог. Хүн төрөлхтөн үүссэн цагаасаа л тулгамдсан асуудлуудаа даван туулж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн төлөө тасралтгүй тэмцэж ирсэн бөгөөд бүтээмж нь хүн төрөлхтний хөгжлийн бодит, хэмжигдэхүйц үзүүлэлт болон түүхэн туршлагаар батлагдсан ур дүн билээ. Иймд бүтээмжийн төлөөх өрсөлдөөн нь удирдлагын шинжлэх ухааны судлагдахуун болж, онол арга зүйгээр баяжсан, байнга сайжруулалт, шинэчлэлийг шаардсан процесс болж хувирсан.

Манай улсад төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хувьд бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нь стратегийн чухал асуудал болж байна. Байгууллагууд илүү оновчтой, үр ашигтай шийдвэр гаргахын тулд хэрэгцээгүй үйл ажиллагааг багасгах, төлөвлөлтийн нарийвчлалыг дээшлүүлэх, үйл ажиллагааны үр ашгийг тогтмол сайжруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү хандлага нь зохион байгуулалтын бүх түвшинд нэгдмэл ойлголт, зөвлөмжийн дагуу удирдлагын орчин үеийн арга зүй, аргачлалыг ашиглан бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийг зорьж байгаагаар онцлогтой (Д.Болормаа, 2008).

Үүний нэгэн чухал шаардлага нь удирдлагын нэгдмэл арга зүйг дээд, дунд, анхан шатны албан хаагчид ойлгож, нэг хэвийн хэрэгжүүлэх явдал юм. Хэрэв байгууллагын соёлд шинэчлэл, сайжруулалтыг хүлээж авах чадваргүй байдал, дэмжлэгийн тогтолцоо сул байвал бүтээмж, үр ашиг нэмэгдэх боломж хязгаарлагддаг бөгөөд энэ нь илүү өндөр санхүү, хүний нөөцийн зардлыг шаарддаг. Иймд удирдлагын ухаан нь зөвхөн шийдвэр гаргах ур чадвар төдийгүй, бүтээмжийг тогтмол нэмэгдүүлэх, байгууллагын өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх стратегийн хэрэгсэл болж байна (Т.Дорж & Ү.Чимэд, 2000).

Дэлхий нийтийн харилцаанд англи хэл гол хэл болохтой адил, удирдлагын шинжлэх ухаанд дэлхийн ажлын практик арга зүй нь асуудлыг шийдвэрлэх нэгдмэл систем болон хөгжиж иржээ. Харин Монгол Улсад хэрэгжиж буй олон бодлого, хөтөлбөр, төсөлт арга хэмжээний үр дүн хангалтгүй байгаа нь ихэвчлэн удирдлагын арга зүй, зохион байгуулалтын түвшин дутмаг байгаатай шууд холбоотой гэж үзэж болно. Япон улсын удирдлагын практик хүчирхэг байгааг судлахад тэд санал гомдлын менежментийг байнга сайжруулалтын хэрэгсэл болгон ашигладаг болох нь тодорхой байна. Ажилтнууд ямар саналтай байна, хэрэглэгчид ямар гомдолтой байна, оролцогч талуудын сонирхлын тэнцвэр, уулзвар цэгийг хэрхэн тогтоох зэрэг асуудлыг нарийвчлан судалж, үр дүнг сайжруулснаар байгууллагын бүтээмжийг тогтмол нэмэгдүүлдэг.

Харин манай орны өнөөгийн практикт ажилтан болон хэрэглэгчийн санал, гомдлыг үнэлэх хандлага хангалтгүй, эсрэгээрээ санал гомдол гаргасан ажилтныг халах, хэрэглэгчийг гомдоох явдал хэвээр байгаа нь байгууллагын бүтээмж, үр ашиг нэмэгдэхэд саад учруулж байна. Үнэтэй ажилтан болон идэвхтэй хэрэглэгч нь байгууллагад үнэ цэнэ бий болгох, хөгжлийн чухал мэдээллийг дамжуулах чадвар, хүсэл эрмэлзэлтэй байдаг тул тэдний санаа, санал, санаачлагыг системтэйгээр үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх нь аливаа байгууллагын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх стратегийн үндсэн суурь болдог.

Удирдахуйн ухаан гэдэг нь үндсэндээ асуудлыг шийдвэрлэх ухаан бөгөөд хувь хүний болон байгууллагын түвшинд онол, практикийг хамардаг ойлголт юм. Хувь хүн өөрийн амьдралд тулгарсан асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэж чадаж байвал тухайн хүн удирдлагын ухаанд эзэмшсэн гэж үзнэ. Үүнтэй адил,

байгууллага тулгарсан асуудлаа зөв тодорхойлон, системтэй аргаар шийдвэрлэж чадах үед сайн удирдлагын арга барилтай гэж үнэлэгдэх боломжтой. Улс орны түвшинд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэж чадаж буй ерөнхий сайд, эсвэл тэргүүлэх манлайлагчийг сайн удирдлагын сэтгэлгээтэй, манлайлагч гэж хүлээн зөвшөөрөх нь зүйтэй юм (Ш.Эрдэнэбулган, 2007).

Өнөөгийн удирдлагын ойлголт нь “ганц удирдагч бүх асуудлыг дангаар шийднэ” гэсэн уламжлалт хандлагыг үгүйсгэж байна. Өмнө нь дарга, удирдагч нь тулгарсан асуудлыг нэг талаас, бие даан шийдвэрлэдэг байсан бол одоо хүн төрөлхтний амьдралд үзэгдэж буй хурдтай өөрчлөлт, технологийн дэвшил, нийгмийн шинэчлэл нь удирдлагын үйл ажиллагааг илүү өргөн, хамтын оролцоо шаардсан арга барилаар хэрэгжүүлэхийг шаарддаг болжээ.

Өнөөгийн олон талт, нарийн төвөгтэй асуудлын өмнө байгууллагын удирдагч дангаараа хүчин мөхөстөх нь түгээмэл үзэгдэл болсон нь шинэ удирдлагын сэтгэлгээ, багийн хамтын ажиллагаа, нэгдмэл аргачлалыг шаарддаг гол хүчин зүйл юм. Энэ нь удирдлагын орчин үеийн практикт олон нийт, багийн гишүүдийн оролцоо, зөвлөмж, санал санаачлагыг оновчтой ашиглах замаар асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагыг тодотгож байна.

Иймээс өнөөгийн удирдлагын практикт удирдагч нь ажилтнуудын манлайллыг хөгжүүлэх замаар тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх ур чадварыг дээшлүүлэх, эрх мэдлийн төвлөрлийг сааруулан шийдвэр гаргалтад багийн оролцоог идэвхжүүлэх хандлагыг баримталж байна. Өмнө нь дээд шатны удирдагч байгууллагын өмнө тулгарсан жижиг, нарийн асуудалд өөрөө шууд анхаарч удирддаг байсан бол өнөөдөр хамт олноос гарсан оновчтой шийдлийг удирдах, хэрэгжүүлэх чиглэлд илүү төвлөрч байна.

Байгууллага хөгжиж, цаашдын зорилтдоо хүрье гэвэл алба хаагчдын хандлага, сэтгэлгээ, үзэл баримтлалыг хамгийн түрүүнд өөрчлөх ёстой. Байгууллага өөрөө ёс зүйтэй үйл ажиллагаа явуулж, нийгэмдээ ээлтэй зөв бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлдэг ч, байгууллагын илэрхийлэл болсон удирдлага, алба хаагч нь ёс зүйгүй, өөрийгөө хөгжүүлдэггүй, бусдыгаа манлайлах, залуу үедээ өөрөөрөө үлгэрлэх хүсэл эрмэлзэлгүй бол нэгдмэл зорилготой, нэг үнэт зүйлтэй байж чадахгүй, мөн хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй (Ш.Эрдэнэбулган, 2007).

Тиймээс алба хаагчдын хөгжлөөр дамжуулан байгууллагаараа манлайлахын тулд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг ажлын байран дээрээ хөгжих, шинийг санаачлах боломж, нөхцөл, шаардлагыг “Албан тушаалын тодорхойлолт” (Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль., 2020)-ыг шинэчлэн боловсруулж буй энэ цаг үед тусгуулах саналтай байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтын хүрээнд хөгжсөн албан хаагчийг удирдах албан тушаалд дэвшүүлэн томилдог шалгуур нь алба хаагчдын

мэргэжлийн хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлэхээс гадна, тэдний хамт олон болон ижил мэргэжлийн албан хаагчиддаа хүлээн зөвшөөрөгдөх боломжийг бүрдүүлэх ач холбогдолтой (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, 2020).

Удирдах албан тушаалтны хөгжлийг орчин үеийн чиг хандлагад нийцүүлсэнээр түүний албанд үзүүлэх нөлөөлөл илүү хүртээмжтэй, үр бүтээлтэй болж байна. Тухайлбал, удирдах албан тушаалтны хөгжлийг дэмжихэд манлайлах ур чадвар чухал боловч орчин үед улам бүр чухал болоод байгаа мэдрэмж, хандлагын асуудлыг хамтад нь авч үзэх шаардлагатай. Энэ нь байгууллагын алба хаагчдын уур амьсгал, хүсэл сонирхлыг ойлгон шийдвэр гаргах, багийн болон байгууллагын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд шууд нөлөөлдөг.

Удирдагчийн ур чадвар:

Байгууллагын амжилт, тогтвортой оршин тогтноход удирдагчийн гүйцэтгэх үүрэг асар их ач холбогдолтой. Удирдагч нь өргөн хүрээний мэдлэг, ур чадвартай байх шаардлагатай бөгөөд байгууллагыг цогц, системийн түвшинд удирдан, аливаа асуудлын хамрах хүрээг зөв тодорхойлж, оновчтой шийдвэр гаргах чадамжтай байх ёстой (Д.Болормаа, 2008).

Байгууллагын санхүү, маркетинг, үйлдвэрлэл, хүний нөөц, гадаад харилцаа зэрэг олон талт үйл ажиллагааны онцлог, уялдаа холбоог ойлгож, зохицуулж чадах нь удирдлагын үндсэн ур чадварын нэг юм.Удирдах ажилтны арга барил, харилцаа, шийдвэр гаргалт нь хандлага, мэдрэмжтэй уялдаж байж тухайн байгууллагын хүний нөөцийн тогтвортой байдал, ажилтнуудын хоорондын харилцааны уур амьсгал, улмаар ажлын үр дүнг шууд тодорхойлдог. Иймээс удирдах ажилтны албанд үзүүлэх нөлөөлөл нь зөвхөн манлайллын ур чадвараар хэмжигдэхгүй бөгөөд хандлага, мэдрэмжийн чухал үүрэг, нөлөөллийг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй юм.

Менежерийн үүрэг, зорилгыг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд тодорхой ур чадвар шаардлагатай бөгөөд эдгээр ур чадвар нь мэдлэг, мэдээлэл, дадлага, туршлагад тулгуурласан хувь хүний чадавхи болон тодорхой үр дүнд хүрэх чадамжийг илэрхийлдэг. Удирдлагын үүргүүд нь байгууллагын дотоод статус, бүрэн эрхийн зохицуулалт, албан хаагчидтай харилцах үйл ажиллагааны хүрээнд үүсч, удирдагчийг мэдээллийг цуглуулж төвлөрүүлэх, боловсруулах төвийн үүрэгтэй болгодог. Энэ нь зөвхөн мэдээллийн менежментээр хязгаарлагдахгүй, харин шийдвэр гаргалт, стратеги төлөвлөлт, багийн гишүүдийн үйл ажиллагааг уялдуулж, байгууллагын бүтээмжийг дээшлүүлэх үндсэн хүчин зүйл болдог (Д.Болормаа, 2008).

Иймд орчин үеийн удирдлагын практикт зөвхөн манлайлал төдийгүй хандлага, мэдрэмж, мэдээллийн удирдлага, стратегийн шийдвэр гаргалтыг

интеграцчилсан байдлаар хэрэгжүүлэх нь удирдагчийн албанд үзүүлэх нөлөөллийг дээд зэргээр хүртээмжтэй, үр дүнтэй болгодог.

Байгууллагын амжилт, удаан оршин тогтнох чадварт удирдагчийн гүйцэтгэх үүрэг асар их. Удирдагч нь маш олон талын мэдлэгтэй байж, байгууллагыг цогц хэлбэрээр удирдаж, аливаа асуудлын хамрах хүрээг зөв тодорхойлж, шийдвэр гаргах чадварыг эзэмших шаардлагатай. Байгууллагын санхүү, маркетинг, үйлдвэрлэл, хүний нөөц, гадаад харилцаа гэх мэтийн олон талт үйлдэл, үйл ажиллагааг мэдэж байж удирдана (Ш.Эрдэнэбулган, 2007).

Менежерийн ур чадвар нь мэдлэг, мэдээлэл, дадлага туршлага болон тодорхой байр суурь, үүрэгт тулгуурлан үр дүнд хүрэх хувь хүний чадавхыг илэрхийлдэг. Ур чадвар нь зөвхөн онолын мэдлэгээ практикт хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа биш бөгөөд олон хүчин зүйлсийн нэгдлээс бүрддэг. Менежерийн ур чадвар нь хувь хүний зан байдал, төрхөөс гадна менежментийн чиг үүрэг, байгууллагын онцлог, ажлын шаардлагаас хамаарна.

Удирдахуйн ухаанд ур чадварыг ерөнхийд нь техникийн, харилцааны, шийдвэр гаргах ур чадвар гэж ангилж үздэг.

1. Техникийн ур чадвар нь менежерт ногдсон үүрэг, даалгаврыг тодорхой арга барил, мэргэжлийн мэдлэг, дадлага туршлагад тулгуурлан амжилттай гүйцэтгэх чадамжийг илэрхийлдэг. Энэ нь тогтоол шийдвэр гаргах, гэрээ хэлцэл байгуулах, төсөл, төлөвлөгөө боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, хяналт тавих, илтгэх зэрэг тодорхой ажлуудыг багтаадаг. Мөн бүртгэл тооцоо, санхүү, тоног төхөөрөмж ашиглах зэрэг практик мэдлэг, ур чадвар ч техникийн ур чадварын хүрээнд багтана.

Анхан шатны нэгжид ажилладаг менежерийн хувьд техникийн ур чадвар нь онцгой чухал бөгөөд өдөр тутмын үйл ажиллагааны үр дүн нь ихэвчлэн энэхүү ур чадвараас шууд хамаардаг. Тиймээс менежер нь техникийн ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлж, өөрийн үүргийг амжилттай гүйцэтгэх чадвартай байх шаардлагатай.

2. Харилцааны ур чадвар нь удирдах ажилтны хамгийн чухал шинж чанарын нэг бөгөөд багийн ажилтнуудын хүч, ур чадварыг үнэлж, тэдний санал, санаачлагыг тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх үйл явцад зохицуулах, уялдуулах чадварыг хамардаг. Энэ ур чадвар нь зөвхөн менежмент төдийгүй манлайллын гол үзүүлэлт бөгөөд ажилтнуудыг идэвхжүүлэх, үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцуулах замаар багийн гишүүдийг нэгтгэн, хамт олны үйл ажиллагааг урагш ахиулахад үнэтэй хувь нэмэр оруулдаг. Ийм удирдагч нь бусдын үлгэр дуурайл болж, манлайлах чадвараараа багийн бусад гишүүдийг хөдөлгөж, хамтын зорилгод хүрэх хүчийг бий болгодог.

3. Шийдвэр гаргах ур чадвар нь ерөнхий онол, хийсвэр санааг тодорхой нөхцөл байдалд тохируулан хэрэглэх чадварыг илэрхийлдэг. Энэ ур чадвар нь асуудлын хамрах хүрээ, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, байгууллагын үр ашигт үзүүлэх нөлөөллийг нарийвчлан үнэлж, бодит байдлыг зөв таньж мэдэх дээр суурилдаг. Байгууллагын үйл ажиллагаа өргөжин тэлэх тусам гадаад, дотоод орчин дахь үйл ажиллагаа улам нарийн төвөгтэй, тодорхойгүй болж, асуудлыг оношлох, шийдвэрлэх, хамгийн оновчтой сонголтыг хийх нь менежерээс өндөр түвшний ур чадварыг шаардана (Ш.Эрдэнэбулган, 2007).

Удирдагч нь шийдвэр гаргах чадвараа хөгжүүлэхийн тулд асуудлын олон хувилбарын үр дагаврыг урьдчилан таамаглах, тэдгээрийг үнэлж дүгнэх, харьцуулан шинжлэх чадвартай байх ёстой. Энэ ур чадвар нь удирдлагын төвшин ахих тусам чухалд тооцогддог бөгөөд төвөгтэй нөхцөл байдлыг задлан шинжлэх, боломжит хувилбаруудыг дэвшүүлж, хамгийн оновчтойг сонгох нь байгууллагын амжилт, ирээдүй, оршин тогтнох чадварт шууд нөлөөлдөг (Т.Дорж & Ү.Чимэд, 2000).

Иймд удирдагчийн үүрэг нь багийн гишүүдийн амжилт гаргах, өөрийн ур чадвараа харуулах хүсэл эрмэлзлийг идэвхжүүлж, тэдэнд итгэл, боломж олгоход оршино. Энэ арга барил нь зөвхөн хувь хүн болон багийн хөгжлийг дэмжих төдийгүй байгууллагын бүтээмж, үр ашиг, нийт үйл ажиллагааны амжилтыг дээшлүүлэх стратегийн чухал хүчин зүйл болдог.

ДҮГНЭЛТ

Удирдахуйн ухаан нь байгууллагын бүх шатанд нэгдмэл арга зүй, шинэлэг сэтгэлгээ, бүтээмжийг тууштай нэмэгдүүлэх соёлыг төлөвшүүлэх замаар асуудлыг системтэй шийдвэрлэж, байгууллагын стратегийн зорилгыг бодит үр дүнд хүргэх чухал хүчин зүйл болохыг энэхүү судалгаа харуулж байна.

Удирдахуйн ухаан нь хувь хүн, байгууллага, улсын түвшинд тулгарч буй асуудлыг системтэй, хамтын оролцоонд суурилан шийдвэрлэх нэгдмэл арга зүй бөгөөд ажилтан, хэрэглэгчийн санал гомдлыг хөгжлийн мэдээллийн эх үүсвэр болгон ашиглах, удирдлагын төвлөрлийг сааруулах, алба хаагчдыг тасралтгүй хөгжүүлж манлайлах чадварыг дэмжсэнээр байгууллагын бүтээмж, үр ашиг, өрсөлдөх чадвар, нийгмийн хүлээн зөвшөөрлийг тогтвортой нэмэгдүүлэх стратегийн механизм болжээ.

Орчин үеийн байгууллагын амжилт, тогтвортой өсөлт нь удирдагчийн системийн сэтгэлгээ, стратегийн шийдвэр гаргалт, мэдээллийн удирдлага, багийг уялдуулах манлайллын ур чадварын зэрэгцээ хандлага, мэдрэмж, байгууллагын уур амьсгалыг зөв чиглүүлэх хүний төвтэй удирдлагын чадамжид тулгуурлан хэрэгжсэн удирдлагын интеграцчилсан үйл ажиллагаанаас шууд хамаардаг болохыг энэхүү хэсэг нотлон харуулж байна.

Удирдагчийн амжилт нь техникийн, харилцааны болон шийдвэр гаргах ур чадваруудыг цогцоор нь хөгжүүлж, багийн гишүүдийг идэвхжүүлэн манлайлах замаар байгууллагын асуудлыг зөв тодорхойлж, стратегийн шийдвэр гаргаж, байгууллагын бүтээмж, тогтвортой хөгжил, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэхэд оршдог.

Удирдагч нь чиглүүлж зааварлахын оронд багийн гишүүдэд бие даан шийдвэр гаргах эрх, боломж олгож, бүлгээр шийдвэр гаргах арга хэлбэрийг тогтмолжуулснаар ажилтнууд идэвхжиж, бүтээмж болон хариуцлага нэмэгддэг.

САНАЛ

Энхүү судалгааны ажил, дүгнэлтэндээ тулгуурлан удирдлагын ур чадварыг нэмэгдүүлэх, байгуулгын үйл ажиллагааг сайжруулахад чиглэсэн дараах саналыг гаргаж байна.

1. Шийдвэр гаргах ур чадварыг сайжруулах зорилгоор удирдлагад бодит нөхцөл байдалд суурилсан жишээ, кейс шийдвэрлэх сургалт, дадлагажуулалт зохион байгуулж асуудлыг олон өнцгөөс шинжлэх, оновчтой шийдвэр гаргах чадварыг нэмэгдүүлэх,

2. Удирдах албан тушаалтны техникийн, харилцааны болон шийдвэр гаргах ур чадварыг үнэлж, хөгжүүлэх зорилгоор шаардлагатай чадварын матриц (competency matrix)-ийг боловсруулан, түүнд тулгуурласан шаталсан сургалт, үнэлгээ, дэмжлэгийн тогтолцоог нэвтрүүлэх замаар ур чадварын хөгжлийг системтэйгээр хөгжүүлэх,

3. Гишүүдийн гүйцэтгэлд үндэслэн ил тод үнэлгээ, шагнал урамшуулал олгодог үр дүнд суурилсан тогтолцоо нэвтрүүлэх замаар багийн урам зоригийг дээшлүүлж, удирдлагын багийн манлайлал, удирдах чадварыг сайжруулах,.

4. Багаар ажиллах соёл, харилцаа холбоог дэмжих системийг бий болгон, удирдлага долоо хоног бүр богино уулзалт, санал солилцох орчныг бүрдүүлж багийн гишүүдийн үзэл бодлыг шийдвэр гаргалтад оруулах арга зүйгээр багийн уялдаа холбоог сайжруулах,

5. Өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх зорилгоор удирдлага туршлагатай ментор, коучоос зөвлөгөө авч, өөрийн удирдлагын хэв маяг, харилцааны онцлогийг тодорхойлж хөгжүүлэх,

6. Гүйцэтгэлийг зөвхөн тоон үзүүлэлтээр биш, байгууллагын уур амьсгал, харилцааны соёл, хамтын ажиллагаа, манлайллын хандлагатай уялдуулан үнэлж, хандлага сайн ажилтныг урамшуулах болон манлайллын соёлыг төлөвшүүлэх KPI-ийг бий болгох нь үнэлгээний үр нөлөөг нэмэгдүүлдэг.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Д.Болормаа. (2008). Менежмент. Улаанбаатар.
2. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль., №1 (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 2020).
3. Т.Дорж, & Ү.Чимэд. (2000). Менежмент. Улаанбаатар.
4. Ш.Эрдэнэбулган. (2007). Үйлдвэрлэл ба үйл ажиллагааны менежмент. Улаанбаатар: Стартлайн.
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар. (2020). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилт судалгааны тайлан. . Улаанбаатар.

---o0o---

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

ISSUES AND LEGAL REGULATIONS CONCERNING HUMAN RESOURCES IN COURT ENFORCEMENT ORGANIZATIONS

Х.Уянга
Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн нийтийн эрх зүйн тэнхимийн Багш цагдаагийн ахлах дэслэгч

Товч утга: Уг сэдвийн хүрээнд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд гүйцэтгэлийн удирдлага, сургалт, хөгжилтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх, ажилчдын нөөц бололцоог дэмжиж хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэхэд үнэлэлт, дүгнэлт өгөхийг зорьлоо.

Abstract: In the framework of this topic, we aim to evaluate and evaluate whether human resource specialists are able to solve problems related to performance management, training, and development, and support and implement employee resources.

Түлхүүр үг: Хүний нөөц, тулгамдсан асуудал, эрх зүйн зохицуулалт

Keywords: Human resources, challenges, legal regulation

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн асуудал нь улс орон бүрийн эрх зүйн тогтолцооны чухал хэсэг бөгөөд шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, хууль ёсны байдлыг хангах үүргийг гүйцэтгэдэг. Монгол Улсад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь Үндсэн хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, түүнтэй холбоотой бусад хууль тогтоомжийн дагуу үйл ажиллагаа явуулдаг. Гэвч энэ байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага, мэргэжлийн ур чадвар, үйл ажиллагааны үр дүн нь өнөөгийн нөхцөлд олон тулгамдсан асуудалтай тулгарч байна.

Хүний нөөцийн салбарт аливаа байгууллагын чухал талыг үр дүнтэй бэхжүүлэхийн тулд шийдвэрлэх шаардлагатай янз бүрийн асуудал байдаг. Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд байнга тулгардаг гол асуудлуудын нэг бол шилдэг авьяастныг татах, хадгалах явдал юм. Өнөөгийн өрсөлдөөнт хөдөлмөрийн зах

зээлд байгууллагууд хамгийн сайн ажилчдыг татах, хадгалахын тулд өрсөлдөхүйц цалин, тэтгэмж, мэргэжлийн өсөлтийг хангах боломжийг санал болгох ёстой.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үүрэг, зорилго

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь шүүхийн шийдвэрийг хүчин төгөлдөр болгох, хууль бус үйлдлүүдийг зогсоох, иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах үүрэгтэй. Энэ байгууллага нь гэмт хэрэгт холбогдсон этгээдүүдийг ял эдлүүлэх, авлигатай тэмцэх, гэр бүлийн маргаан, хүүхдийн эрхийн асуудал зэргийг шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй.

Тулгамдаж буй асуудал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн асуудлыг хэд хэдэн хүчин зүйлс нөлөөлж байна. Үүнд:

Мэргэжлийн ур чадварын дутагдал: Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнуудын хувьд хууль, эрх зүй, хүний эрхийн тухай мэдлэг, ур чадвар хангалтгүй байдаг. Зарим тохиолдолд ажилтнуудыг мэргэжлийн бус, зүгээр л дотоод сургалтаар бэлтгэдэг нь тухайн албан тушаалд шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг олгохгүй байна.

Цалин хөлс, нийгмийн баталгааны асуудал: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн цалин хөлс нь тэдний ажиллах нөхцөл, хариуцлагаас хамаарсан зохистой байж чаддаггүй. Энэ нь мэргэжлийн өндөр ур чадвартай боловсон хүчний татан оруулахад хүндрэл үүсгэдэг.

Хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэргүй байдал: Мөн хүний нөөцийн тоо, чанарын хувьд алдагдал үүсэж байгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна. Үнэхээр чадварлаг боловсон хүчин ховордож, туршлагатай ажилтнууд ч удаан ажиллахгүй байна.

Хөдөлмөрийн ачаалал, бэрхшээл: Ажилтнуудын ажиллах ачаалал өндөр, олон төрлийн даалгавар, хариуцлага бүхий үйл ажиллагаа шаардагддаг. Энэ нь сэтгэл зүйд сөргөөр нөлөөлж, үйл ажиллагааны чанарт муугаар нөлөөлдөг.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн шийдвэрлэх өөр нэг асуудал бол ажлын байран дахь олон талт байдал, оролцоо юм. Байгууллагууд ажилчдын дунд инноваци, бүтээлч байдал, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхийн тулд олон талт, хүртээмжтэй ажлын орчныг бүрдүүлэх нь чухал юм. Хүний нөөцийн хэлтэс нь байгууллага доторх олон талт байдал, оролцоог дэмжих стратеги, бодлогыг боловсруулахын тулд ажиллах ёстой.

Цаашилбал, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, дүрэм журмын байнга өөрчлөгдөж байдаг дүр төрхийг удирдах ёстой.

Байгууллагууд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөж, хууль эрх зүйн асуудлаас зайлсхийхийн тулд шинэчилсэн байх нь чухал юм. Хүний нөөцийн хэлтсүүд өөрсдийн бодлого, үйл ажиллагаа нь одоогийн хууль тогтоомж, дүрэм журамтай нийцэж байгаа эсэхийг баталгаажуулахын тулд хуулийн зөвлөхүүдтэй нягт хамтран ажиллах ёстой.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөхөөс гадна ажилчдын харилцаа, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх ёстой. Хүний нөөцийн хэлтсүүд ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг зохицуулах, шийдвэрлэх үр дүнтэй үйл явцтай байх нь ажлын таатай орчныг хадгалах, асуудлыг хурцатгахаас урьдчилан сэргийлэх нь чухал юм.

Түүнчлэн хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд гүйцэтгэлийн удирдлага, сургалт, хөгжилтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх ёстой. Байгууллагууд ажилчдын гүйцэтгэлийг хянах, санал хүсэлтийг өгөх, ажилчдын өсөлт хөгжилтийг дэмжих зорилгоор үр дүнтэй гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог бий болгох нь чухал юм. Хүний нөөцийн хэлтэс нь ажилтнуудаа ур чадвар, мэдлэгээ дээшлүүлэхийн тулд сургах, хөгжүүлэх боломжоор хангахын тулд ажиллах ёстой.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд тулгардаг өөр нэг чухал асуудал бол ажлын байран дахь технологийг ашиглах явдал юм. Технологийн дэвшлийг дагаад байгууллагууд ажилд авах, гүйцэтгэлийн удирдлага, ажилчдын харилцаа холбоо гэх мэт хүний нөөцийн чиг үүргүүдэд дижитал хэрэгсэл, платформд илүү их найдаж байна. Хүний нөөцийн хэлтэс нь үйл явцыг оновчтой болгох, үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд технологийг үр дүнтэй ашиглах чадвартай байх ёстой.1 (Алтман, 2023)

Цаашлаад хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд ажилчдын эрүүл мэнд, эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх ёстой. Байгууллагууд ажил амьдралын эрүүл тэнцвэрийг бий болгож, ажилчдаа бие бялдар, оюун санааны сайн сайхан байдалд нь нөөц бололцоогоор хангаж, дэмжлэг үзүүлэх нь чухал юм. Хүний нөөцийн хэлтэс нь эерэг, үр бүтээлтэй ажлын орчинг бүрдүүлэхийн тулд ажилчдын эрүүл мэнд, эрүүл мэндийг дэмжих хөтөлбөр, санаачлагыг боловсруулахын тулд ажиллах ёстой.

2006 оны 06 дугаар сарын 30-ны өдрийн 180 дугаар Сангийн яамны төрийн нарийн бичгийн даргын тушаалаар “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай” хүний нөөцийн хөгжлийн тухай хөтөлбөр 2007-2016) баталж байсан билээ2. (https://mof.gov.mn/files/uploads/article/XNX-xutulbur.pdf, 2006)

Хөтөлбөрийн үр дүнд:

[1] People strategy: Хүний нөөцийн стратеги Жэк Алтман 2023 УБ

[2] (https://mof.gov.mn/files/uploads/article/XNX-xutulbur.pdf, 2006)

Хөтөлбөрт тусгагдсан стратегийг хэрэгжүүлснээр дор дурдсан үр дүнд хүрнэ:

Яамны хүний нөөцийн удирдлагын иж бүрэн зохицуулалтын механизм бүрдэн хэрэгжиж, төлөвших

Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжих

Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн хандлага, техник нэвтрэх

Яамны боловсон хүчний бодлого, хөрөнгө оруулалт стратегийн түвшин иж бүрэн тодорхойлогдож эрсдэл багасах

Хүний нөөцийн хуваарилалт сайуирч, боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болох

Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, яамны зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжрах

Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхи дээшилж, байгууллагын зан үйлийн эрс өөрчлөлт гарах, улмаар суралцагч яам болох

Нийт албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, цомхон бөгөөд гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт, шаардлагад нийцэж чаддаг болох

Хүний нөөцийн болого болон гадаад хамтын ажиллагааны уялдаа холбоо хангагдах

Тус хөтөлбөр хэрэгжсэний үр дүнд хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлууд дараах байдлаар гарч байсан.

Хүний нөөцийн удирдлагын стратегийн механизмыг сайжруулах

Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх

Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх

Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чадавхийг сайжруулах

Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын системийг боловсронгуй болгох

Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх

Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах удирдлагын чадавхийг хөгжүүлэх

Төрийн албан хаагчдад шинэ зан үйл төлөвшүүлэх хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа

Төрийн албан хаагчдын карьерийг хөгжүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх

Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тогтвортой ажиллуулах механизмыг сайжруулах

Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх

Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг сайжруулах

Хүний нөөцийн эрдэлийн удирдлагын чадавхийг сайжруулах

Байгууллагын хөгжлийн хандлагыг хүний нөөцийн хөгжилтэй болгох

Эрх зүйн зохицуулалт

Монгол Улсад шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн асуудлыг зохицуулах хэд хэдэн хууль, дүрэм байдаг:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2018): Энэ хуулийн зорилго нь шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх, хэрэгжилтэнд хяналт тавих, эрх зүйн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, шударга ёсны төлөө хууль ёсны үүрэг хариуцлагыг биелүүлэхийг зорьдог.

266.1.3. Хорих байгууллагын хүний нөөцийг бэлтгэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээний талаар санал боловсруулах1 (https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017)

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн мэргэжлийн ёс зүйн кодекс: Энэ нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийг ёс зүй, мэргэжлийн ур чадвараар бэлтгэх, сахилга бат, хариуцлагыг тодорхойлох зорилготой.

Төрийн албаны тухай хууль: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнууд төрийн албан хаагчид бөгөөд тэдний эрх, үүрэг, хариуцлагыг энэ хуулиар зохицуулдаг.

44.1.Албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцож, эсхүл тухайн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил нэг албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад тэдгээрийн удирдлагын хоорондхарилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно.

Тайлбар: Энэ хуулийн 44.1-д заасан албан ажлын зайлшгүй шаардлага гэдэгт тухайн байгууллагад шаардлагатай байгаа мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх, онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлэх, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах зэрэг нөхцөл, байдлыг ойлгоно.

64.2.6.төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах;

64.3.Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэд төрийн албан хаагчийг сургах, давтан сургах, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийх, энэ талаар бодлого боловсруулагчид мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх үндсэн үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага ажиллана.

[1] (https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017)

66.1.4.төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх;

66.1.8.төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах;

66.1.9.төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангах1 (https://www.legalinfo.mn/mn/detail/13025, 2017)

САНАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийг бэхжүүлэхэд анхаарах хэд хэдэн гол шийдэл бий:

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг сайжруулах: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт, дадлага, семинар зохион байгуулах. Гадаад орны туршлагаас судалж, түүнийг монгол нөхцөлд тохируулан хэрэгжүүлэх.

Цалин хөлс, нийгмийн баталгааг сайжруулах: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн цалин, хөлсийг өсгөх, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах замаар мэргэжлийн боловсон хүчнийг татах, хадгалах боломжийг нэмэгдүүлэх.

Хүний нөөцийн менежмент: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүний нөөцийн удирдлагыг илүү мэргэжлийн түвшинд өргөжүүлэх, ажилтнуудын карьерын хөгжил, мотивацийн системийг бий болгох.

Технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх: Технологийн шинэчлэл, автоматжуулсан системийг нэвтрүүлэх замаар процессийн хурд, үр ашигтай байдлыг дээшлүүлэх.

Төрийн болон хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаа: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг илүү үр ашигтай болгохын тулд төрийн болон хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, салбарын мэргэжилтнүүдийг оролцуулах.

[1] (https://www.legalinfo.mn/mn/detail/13025, 2017)

ДҮГНЭЛТ

Хүний нөөцийн бодлого нь байгууллагын ажлын байр, албан тушаалд ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, тохирсон ажил, албан тушаалд ажиллуулах, хөдөлмөрлөх таатай нөхцлөөр хангах, ажилтны хөдөлмөрийг зөв хувиарлан ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, түүнд тохирсон цалин хөлс, шагнал урамшуулал олгох, хариуцлага тооцох, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн асуудлыг хэсэгчлэн болон бүрэн хөнгөлөлттэй байдлаар шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, цаашид байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлан ажиллах чиглэлийг тогтоох явдал юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн асуудал нь олон талын зохицуулалтыг шаарддаг бөгөөд зөвхөн хууль эрх зүйн хүрээнд хязгаарлагдахгүй, бодлого, менежмент, нийгмийн дэмжлэг чухал үүрэгтэй. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд мэргэжлийн боловсон хүчин, хөгжлийн бодлого, технологийн шинэчлэлийн хамтрал бүхий цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Хүний нөөцийн бэхжилт нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг нэмэгдүүлж, улс орны хууль эрх зүйн тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд байгууллага доторх хүний нөөцийг үр дүнтэй бэхжүүлэхийн тулд шийдвэрлэх ёстой олон асуудал байдаг. Шилдэг авьяастныг татах, хадгалах, олон талт байдал, оролцоог дэмжих, хууль эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчилж байх, ажилчдын харилцааг удирдах, гүйцэтгэлийн удирдлагыг сайжруулах, технологийг ашиглах, ажилчдын эрүүл мэнд, эрүүл мэндийг дэмжих зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх замаар хүний нөөцийн хэлтсүүд мөн байгууллагын амжилтыг удирддаг бүтээмжтэй ажиллах хүч. Хүний нөөцийг бэхжүүлэх, байгууллагын амжилтыг дэмжихийн тулд хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд идэвхтэй байх нь чухал юм.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Хууль тогтоомжийн хүрээнд:

- https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701.(2017).Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль . УБ.
- https://www.legalinfo.mn/mn/detail/13025. (2017).
- Төрийн албаны тухай хууль. УБ.

Ном сурах бичгийн хүрээнд:

- Хүний нөөцийн стратеги Жэк Алтман 2023 УБ

Бусад эх сурвалж:

- https://mof.gov.mn/files/uploads/article/XNX-xutulbur.pdf. (2006).
- Сангийн яамны хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр . УБ.

---o0o---

ДОКТОРЫН ЗЭРЭГ АМЖИЛТТАЙ ХАМГААЛЛАА

Дотоод хэргийн их сургуулийн Хууль сахиулахуй, дотоод хэргийн докторын зэрэг хамгаалуулах дэд зөвлөлийн хуралдаан 2025.07.04-ны өдөр боллоо.

Тус хуралдаанаар Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант, ахмад М.Даваабат “Хүчиндэх гэмт хэрэг үйлдсэн ялтанд хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа” сэдвээр докторын зэрэг амжилттай хамгаалав.

Шинэхэн доктор, ахмад М.Даваабат танд халуун баяр хүргэж, цаашдын эрдэм судлалын ажилд нь өндөр амжилт хүсье.

---o0o---

"НИЙГМИЙН АЖИЛ", "АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ СУДЛАЛ" ХӨТӨЛБӨРҮҮД ҮНДЭСНИЙ ХЭМЖЭЭНД АНХ УДАА МАГАДЛАН ИТГЭМЖЛЭГДЛЭЭ

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн "Аюулгүй байдал судлал" хөтөлбөр Боловсролын магадлан итгэмжлэх үндэсний зөвлөлийн дэргэдэх Үйлчилгээний чиглэлийн сургалтын хөтөлбөрийг магадлан итгэмжлэх комиссын 2025 оны 06 дугаар сарын 05-ны өдрийн 2025/10-08 дугаар тогтоолоор, “Нийгмийн ажил” хөтөлбөр Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын чиглэлийн сургалтын хөтөлбөрийг магадлан итгэмжлэх комиссын 2025 оны 06 дугаар сарын 24-ний өдрийн 2025/092-02 дугаар тогтоолоор магадлан итгэмжлэгдэж, гэрчилгээг гардаж авлаа.

Эдгээр хөтөлбөр нь Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны “Хөгжлийн тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлийн чиглэл батлах тухай” 115 дугаар тогтоолоор Дээд боловсролын тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлийн чиглэлд багтсан бөгөөд Боловсролын магадлан итгэмжлэлийн үндэсний зөвлөлөөр анх удаа магадлан итгэмжлэгдэж, үндэсний хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдөж байгаа юм.

Гэрчилгээ гардаж авах ёслолын ажиллагаанд Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, доктор(Ph.D), хурандаа Д.Чинзориг, Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, дэд хурандаа Б.Галбадрах, Аюулгүй байдлын тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.D), дэд хурандаа Д.Буяннэмэх нар оролцов.

---o0o---

“ШИЛДЭГ ИЛТГЭЛ, УРАН ИЛТГЭГЧ” ШАЛГАРУУЛАХ ТЭМЦЭЭН ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403 дугаар анги, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны сургуулиас “Шилдэг илтгэл, Уран илтгэгч” шалгаруулах тэмцээнийг Их сургуулийн соёлын төвд зохион байгууллаа.

Тус тэмцээн нь сонсогч, суралцагчдад эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил бичих сэдэл, сонирхлыг төрүүлэх зорилгоор 2012 оноос эхлэн жил бүр зохион байгуулагддагаараа онцлогтой юм. Тэмцээний шүүгчээр Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн Аюулгүй байдлын сургуулийн дэд захирал, доктор (Ph.D), профессор Г.Балжинням, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн Стратеги судалгааны хүрээлэнгийн мэргэжилтэн, доктор (Ph.D) С.Буянхишиг, Монгол Улсын Боловсролын Их Сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн эрхлэгч, доктор (Ph.D) Г.Галсанжамц нар ажиллав.“Шилдэг илтгэл” шалгаруулах тэмцээнд нэгдүгээр шатанд шалгарсан 6 илтгэлийг хурлаар хэлэлцүүлж, тэргүүн байранд Сургалт судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 542 дугаар дамжааны сонсогч Г.Хулан, Г.Энхжин нарын “Хорих ялаар шийтгүүлсэн өсвөр насны хүнд үзүүлж буй нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн үйлчилгээнд тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт илтгэл, дэд байрыг Цагдаагийн сургуулийн 335 дугаар дамжааны сонсогч Б.Хүсэл-Эрдэнэ, Г.Ундармаа нарын “Хүүхдийн эсрэг гэмт хэрэгт оногдуулж буй ялын харьцуулсан судалгаа” сэдэвт илтгэл, гутгаар байрыг Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн 243 дугаар дамжааны суралцагч Б.Жанбота “Иргэний эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхийн хэрэгжилт ба газар хөдлөлтийн гамшиг”сэдэвт илтгэлээр тус тус шалгарав.

“Уран илтгэгч” шалгаруулах тэмцээнийн Тэргүүн байранд Шинжлэн магадлах ухааны сургуулийн 911 дүгээр

дамжааны сонсогч Б.Үлэмж “Шинжээч мэргэжил миний бахархал” илтгэлээр, дэд байранд Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн 201 дүгээр бүлгийн оюутан О.Оюун-Ундрал “Эх орон” найраглалаар, гутгаар байранд Сургалт судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 521 дүгээр дамжааны дэд түрүүч Б.Энхжин "Танай Монгол жижигхэн үү" найраглал тус тус шалгарсан юм.

Тэмцээнд амжилттай оролцсон сонсогч, суралцагчдынхаа эрдэм судлалын ажилд нь амжилт хүсье.

---o0o---

БАКАЛАВРЫН ХӨТӨЛБӨРИЙН ШИНЭ СОНСОГЧИДТОЙ СУРГАЛТЫН ГЭРЭЭ БАЙГУУЛЖ, ЧИГЛҮҮЛЭХ СУРГАЛТ ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэл”, "Аюулгүй байдал судлал", "Нийгмийн ажил" бакалаврын хөтөлбөрт элссэн сонсогчидтой 2025 оны 09 дүгээр сарын 30-ны өдөр “Сургалтын гэрээ” байгууллаа. Энэхүү үйл ажиллагаанд Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, доктор (Ph.D), хурандаа Д.Чинзориг, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Захиргааны удирдлагын газрын дарга, хурандаа Г.Цэргийнхүү, Соён гэгээрүүлэх хэлтсийн дарга, хурандаа У.Анхцэцэг, Их сургуулийн Эрүүл мэндийн төвийн хүний их эмч-багш, ахлах дэслэгч Н.Гантөмөр, багш, алба хаагч, сонсогч, эцэг эхийн төлөөлөл оролцлоо.

Сонсогчдод сургалтын хөтөлбөр, сургалтын гэрээнд тусгагдсан эрх зүйн зохицуулалт, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, сургалтын орчны талаар чиглүүлэх сургалт зохион байгуулж, шинэхэн сонсогчдоо шинэ хичээлийн жилдээ угтан авч, сурлага, урлаг, спортын амжилт хүссэн юм

---o0o---

ИХ СУРГУУЛИЙН СОНСОГЧ, СУРАЛЦАГЧДЫН ДУНД "НАМРЫН СПАРТАКИАД" ЭХЭЛЛЭЭ

Дотоод хэргийн их сургуулийн 2025-2026 оны хичээлийн жилийн Их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын дунд "Намрын спартакиад"–ийг 2025 оны 10 дугаар сарын 11-ны өдөр Их сургуулийн спорт-албаны дадлага, сургалтын байгууламжид амжилттай зохион байгууллаа.

Тэмцээнд Бүрэлдэхүүн болон харьяа сургуулийн 1000 гаруй сонсогч, суралцагч хөнгөн атлетикийн 12 төрлөөр хурд, хүч, авхаалж самбаагаа сорин өрсөлдөж оролцлоо. Тус тэмцээнд Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн

521-р дамжааны сонсогч Г.Буяндэлгэр "Нэг гараар түлхэлттэй Туухай өргөлтийн төрөлд 2-р байр.

511-р дамжааны сонсогч Х.Баярхүү Байрнаас уртын харайлтын төрөлд 2-р байр

3000м-ийн холын зайн гүйлтийн төрөлд 511-р дамжааны сонсогч Г.Булгансор 2-р байр.

5000м-ийн холын зайн гүйлтийн төрөлд 511-р дамжааны сонсогч Б.Баяр-Эрдэнэ 3-р байр эзэлсэн амжилт үзүүллээ.

Тэмцээнд амжилттай оролцсон баг, тамирчдадаа баяр хүргэж, спортын өндөр амжилт хүсье.

---o0o---

СУРГАЛТ, СУДАЛГААНЫ 403 ДУГААР АНГИ-ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АЛБАНЫ СУРГУУЛИЙН АВАРГА ШАЛГАРУУЛАХ 5 ТӨРӨЛТ СПОРТЫН ТЭМЦЭЭН ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн аварга шалгаруулах спортын 5 төрөлт тэмцээн Их сургуулийн спорт зааланд 2025 оны 10 дугаар сарын 25, 26-ны өдрүүдэд боллоо. Тус тэмцээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн багш, алба хаагчид бакалаврын өдрийн ангийн сонсогчид, эчнээ дамжааны суралцагчид хурд хүч, авхаалж самбаагаа сорин өрсөлдлөө.

♟️ Шатар”-ын төрөлд

Тэргүүн байранд 5522 дугаар дамжааны суралцагч, ахлагч Б.Бямбаа, 542 дугаар дамжааны сонсогч Б.Одонтуяа;Дэд байранд 541 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Мөнхцэнгэл, 532 дугаар дамжааны сонсогч О.Азжаргал;Гуравдугаар байранд 521 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Сурахням, 541 дүгээр дамжааны сонсогч Н.Гэрэлчимэг;

🏓“Ширээний теннис”-ний төрөлд

Тэргүүн байранд 511 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Мягмарсүрэн, 541 дүгээр дамжааны сонсогч Х.Энхзул; Дэд байранд 5332 дүгээр дамжаа дэд ахлагч Г.Жаргалсайхан, 5522 дугаар дамжааны суралцагч, ахлах ахлагч Ө.Отгонтуул; Гуравдугаар байранд: 541 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Энхбат, 542 дугаар дамжааны сонсогч Б.Хулан;

🎯“Дартс”-ын төрөлд

Тэргүүн байранд 531 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Дөлгөөн, 522 дугаар дамжааны сонсогч Б.Мөнхзаяа, Дэд байранд 5522 дугаар дамжааны суралцагч, ахлагч Б.Баасансүрэн, 5211 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Сэргэлэнбаясгалан;

Гуравдугаар байранд 542 дугаар дамжааны сонсогч Б.Зангад-Очир, 531 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Учрал;

“Волейбол”-ын төрөлд

Тэргүүн байранд 5522 дугаар дамжааны эрэгтэй суралцагчдын баг, 5541 дүгээр дамжааны эмэгтэй суралцагчдын баг;Дэд байранд 5541 дүгээр дамжааны эрэгтэй суралцагчдын баг, 521 дүгээр дамжааны эмэгтэй сонсогчдын баг, Гуравдугаар байранд: 531 дүгээр дамжааны эрэгтэй сонсогчдын баг, 541 дүгээр дамжааны эмэгтэй сонсогчдын баг; “Үнэ цэнэтэй тоглогч”-оор 531 дүгээр дамжааны сонсогч Х.Сэрсэндэмид, 521 дүгээр дамжааны дэд түрүүч П.Биндэръяа;

“Сагсан бөмбөг”-ийн төрөлд

Тэргүүн байранд 541 дүгээр дамжааны эрэгтэй сонсогчдын баг, 512 дугаар дамжааны эмэгтэй сонсогчдын баг; Дэд байранд 533 дугаар дамжааны эрэгтэй сонсогчдын баг, 511 дүгээр дамжааны эмэгтэй сонсогчдын баг; Гуравдугаар байранд 5541 дүгээр дамжааны эрэгтэй суралцагчдын баг, 541 дүгээр дамжааны эмэгтэй сонсогчдын баг;

“Үнэ цэнэтэй тоглогч”-оор 533 дугаар дамжааны дэд түрүүч Б.Баттулга, 512 дугаар дамжааны сонсогч О.Ганцэцэг, “Алсын зайн шидэлт”-ийн аваргаар 521 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Нямбаяр, 511 дүгээр дамжааны сонсогч Б.Буяндэлгэр нар тус тус шалгарсан байна.

Тэмцээнд амжилттай оролцсон баг тамирчдад баяр хүргэж спортын өндөр амжилт хүсье.

---o0o---

ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН “ЭМЕРИТ ПРОФЕССОР”, МОНГОЛ УЛСЫН ГАВЬЯАТ ХУУЛЬЧ, ХУУЛЬ ЗҮЙН ДОКТОР, ПРОФЕССОР А.ЛХАГВАА АГСНЫ НЭРЭМЖИТ “ОЮУНЫ ИНДЭР-2025” ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРАЛ ЗОХИОН БАЙГУУЛАГДЛАА

Дотоод хэргийн их сургуулийн “Эмерит профессор”, Монгол Улсын гавьяат хуульч, хууль зүйн доктор, профессор, хурандаа А.Лхагваа агсны нэрэмжит “Оюуны индэр-2025” эрдэм шинжилгээний хурлыг “Хорих байгууллагад явуулах нийгмийн ажил” сэдвээр 2025 оны 11 дүгээр сарын 13-ны өдөр зохион байгуулагдлаа.

Эрдэм шинжилгээний хурлыг нээж, А.Лхагваа багшийн охин Л.Чойжилмаа, хурлын үйл ажиллагаанд амжилт хүсэж Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, дэд хурандаа Б.Галбадрах нар үг хэллээ. Л.Чойжилмаа “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын төдийгүй хууль сахиулах салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, хууль зүйн шинжлэх ухааны үйлсэд арилшгүй ул мөрөө үлдээсэн аавын маань нэрэмжит эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгуулагдаж байгаад үр хүүхдүүдийнх нь зүгээс талархаж байна”. Б.Галбадрах “А.Лхагваа багш маань шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын салбарын төдийгүй, Монгол Улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрдэмтэн багш, эрдмийн эх хүн байв. Засан хүмүүжүүлэх байгууллагаас ажлын гараагаа эхэлж, улс орны хэмжээнд танигдсан эрдэмт хүнтэй хамтран ажиллаж байсан профессорын судалгааны багийн хувьд багшийнхаа үйл хэргийг залгамжлах нь бидний хүндтэй үүрэг юм. А.Лхагваа багшийнхаа ар гэр, үр хүүхдүүдэд багшийн маань гавьяа, сургаалыг түгээн дэлгэрүүлж байгаад талархаж байна, та бүгдэд шинэ ололт амжилтыг хүсье” гэж тэмдэглэн хэлсэн юм.

Хуралд Дотоод хэргийн их сургууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Монгол Улсын Боловсролын их сургууль, Шинжлэх ухаан,

технологийн их сургууль, Олон Улсын Улаанбаатар их сургууль, Их Засаг Олон улсын их сургууль, Монгол Улсын Их сургуулийн 100 гаруй эрдэмтэн судлаач, судлаач-оюутан, суралцагчид оролцлоо.

Тус хурал нь доктор, профессор А.Лхагваа агсны эрдэм шинжилгээ, судалгаа ажлын үр дүн, бүтээлүүдийг олон нийтэд таниулах, судлаач сонсогч, оюутнуудыг дэмжсэн, хоригдлыг нийгэмшүүлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэх, дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, суллагдсаны дараа хяналт тавих, нийгэмд дасан зохицоход дэмжлэг үзүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлуудыг залуу судлаач сонсогч, оюутнуудын шинэлэг сэтгэлгээ, шинэ өнцгөөс харах, тухайн асуудлуудыг орчин үеийн техник, сэтгэлгээний онцлогт нийцүүлэн шийдвэрлэх чухал саналуудыг дэвшүүлсэн, эрдэм шинжилгээний мэтгэлцээн өрнүүлэхэд чиглэгдсэн.

Эрдэм шинжилгээний хуралд хууль зүйн их, дээд сургуулиудын оюутан, суралцагчдаас 40 гаруй илтгэл ирүүлснээс 6 илтгэлийг хоёрдугаар шатанд шалгаруулан хэлэлцүүлж шилдгүүдийг тодруулжээ.

Хэлэлцүүлсэн илтгэлээс Тэргүүн байранд Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 542 дугаар дамжааны сонсогч Б.Ану-Үжин “Хорих ял эдэлж байгаа хүний үнэт зүйлийг тодорхойлох нь /зан үйлийн хамаарлын судалгаа/” сэдэвт илтгэл, эд байранд мөн сургуулийн 542 дугаар дамжааны дэд түрүүч, Г.Энхжин “Хоригдлыг нийгэмшүүлэх бодлого дахь төрийн бус байгууллагын оролцоо, анхаарах асуудал”, гутгаар Их Засаг Олон Улсын их сургуулийн оюутан Э.Нандинзул “Хоригдлыг нийгэмшүүлэхэд дэвшилтэт технологи, хиймэл оюун ухааны хэрэглээний боломж” сэдэвт илтгэл тус тус шалгарсан байна.

Хуралд илтгэл хэлэлцүүлж байр эзэлсэн судлаач-оюутнуудад А.Лхагваа багшийн охин Л.Чойжилмаа өргөмжлөл, үнэ бүхий зүйлийг гардуулан урамшуулав.

Эрдэм шинжилгээний хурлын хүрээнд судлаач-оюутнууд маань “Хоригдлыг нийгэмшүүлэх ажил: уламжлал, шинэчлэл”, хорих ял эдэлж байгаа хүний үнэт зүйлийн тодорхойлох, Хоригдлыг нийгэмшүүлэх бодлого дахь төрийн бус байгууллагын оролцоо анхаарах асуудал, хоригдлыг нийгэмшүүлэхэд дэвшилтэт технологи, хиймэл оюун ухааны хэрэглээ зэрэг олон тулгамдсан асуудлаар илтгэл хэлэлцүүлж, хэлэлцүүлэг өрнүүлэв.

---o0o---

МЭДЭЭЛЭЛ

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ СЭТГҮҮЛД НИЙТЛЭГДЭХ ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ӨГҮҮЛЭЛД ТАВИГДАХ ХЭЛБЭРИЙН ШААРДЛАГА

ӨГҮҮЛЛИЙН ЭХНИЙ НҮҮР:

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГЫН “ПАНОПТИКУМ” ЗАГВАРЫН ТУХАЙ

(бүтээлийн ерөнхий шарчиг нь 12pt хэмжээтэй, Arial, **Bold, ТОМ ҮСГЭЭР**)

ABOUT THE PANOPTICUM MODEL OF THE PRISON INSTITUTION

(бүтээлийн гарчиг Англи хэлээр)

*Б.Галбадрах**

(*Зохиогчийн овог, нэр, эрдмийн зэрэг, эрхэлж байгаа ажил, байгууллага* Arial, *12pt* хэмжээтэй, *Italic*)

ТОВЧ УТГА, ТҮЛХҮҮР ҮГС БИЧИХ:

Өгүүлэлд зохиогч тус бүтээлийн товч утгыг монгол болон англи хэл дээр бичнэ. Өгүүллийн товч утга нь 50-100 үгтэй байх бөгөөд түүнд эшлэл авахгүй. Өгүүллийн товч утгыг өгүүллийн эхэнд бичнэ.

Жишээ нь: /монголоор/

(Товч утга)

Олон улс орнууд гэмт хэрэгтэй тэмцэх, гэмт хэрэгтний аюулгүй болгох, нийгмээс тусгаарлах ажиллагаанд анхаарлаа хандуулж ирсэн байдаг. Гэмт хэрэгтнийг ял эдлүүлэх байгууламж буюу өнөөгийн хэллэгээр хорих байгууллагын зохион байгуулалт, архитектурын олон санал, санааг дэвшүүлсэн байдаг. Өгүүлэлд эдгээр загваруудын нэг болох шоронгийн “паноптикум” загварын тухай тайлбарласан болно.

(Түлхүүр үгс)

Түлхүүр үг нь нэр үг, нэрлэхийн тийн ялгал, ганц тоон дээр байна. Түлхүүр үгс нь өгүүлэлд голлох ач холбогдолтой үгс байна. Түлхүүр үгсийг монгол болон англи хэлээр бичсэн байна.

Түлхүүр үгс: хорих ял, хоригдол, паноптикум.

Жишээ нь: (англиар)

(**ABSTRACT**)

Many countries haye focused on crime preyention, offender safety, and social isolation. Many proposals and ideas haye been put forward for the organization and architecture of facilities for serying criminals, or prisons in today's terms. The article describes one of these models, the prison "panopticon" model.

Keywords: imprisonment, prisoner, panopticon.

ҮНДСЭН БИЧВЭР:

Сэтгүүлд нийтлүүлэхээр ирүүлж буй эрдэм шинжилгээний бүтээл нь урьд өмнө ижил төрлийн гадаад болон дотоодын сэтгүүлд нийтлэгдэж, нийтийн хүртээл болоогүй байна.

Өгүүлэл нь хураангуй, түлхүүр үг, үндсэн хэсэг, дүгнэлт, санал эсхүл зөвлөмж, эх сурвалжийн жагсаалт оролцуулалгүйгээр 2000-аас доошгүй үгтэй байна.

ЖИШЭЭ НЬ:

Бүтээлийн үндсэн хэсэг нь 12pt хэмжээтэй, Times new Roman бичигдсэн байна. Цаасны хэмжээ А4, бүх талаас 2см зай авагдсан байна. Мөр хоорондын зай 1.15, догол мөр 1.25, шинэ мөр хоорондын зай 6pt.

Бүтээлд дараах байдлаар тоогоор дугаарлахаас гадна тэмдэгт ашиглана:

Жишээ нь:

Дээрх бүгдийг нэгтгэн үзвэл”нийтийн өмч” хэмээх ойлголт нь нийтлэг утгаараа:

- Public буюу нийтийн зүгээс эзэмших, ашиглах боломж бүхий
- Төр, орон нутаг болон бусад нийтийн эрх зүйн этгээдийн мэдэлд хамаарах
- Нийтийн эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдах эд юмс гэсэн нийтлэг ойлголтонд хүрч болохоор байна.

Өгүүлэлд зураг, хүснэгт ашиглах:

Хүснэгтийн дугаар: Хүснэгтийн дугаар нь хүснэгтийн зүүн дээд хэсэгт –

(Arial, 11pt) тухайн бүлгийг баримталсан дугаартай байна. Жишээ: хүснэгт 1.1 гэх мэт

Хүснэгтийн нэр: Дугаарын ард залгуулан – (Times new Roman, 11pt, italic) бичнэ. Жич: Хүснэгт Монгол Улсын эрх зүйн тогтолцоо гэх мэт.

Жишээ нь:

Хүснэгт 1. Монгол улсын эрх зүйн тогтолцоо

№			
1.			
2.			

Өгүүлэлд ашиглах зурган мэдээлэл нь дараах шаардлагыг хангасан байна.

Зурган мэдээллийн дугаар: зурган мэдээллийн зүүн дээд хэсэгт, – (Times new Roman, 11pt, italic), тухайн бүлгийг баримталсан дугаартай байна. Жич зураг 1 гэх мэт.

Зурган мэдээллийн нэр: Дугаарын ард залгуулан – (Times new Roman, 11pt, italic) бичнэ. Жич: зураг 1,2 монгол улсын эрх зүйн тогтолцоо гэх мэт.

Өгүүлэлд оруулах зураг нь сэтгүүлд хэвлэгдэхүйц чанарын шаардлага, нягтаршилтай байна. Шаардлагатай тохиолдолд зургийг өгүүллээс тусдаа файл хэлбэрээр илгээнэ.

Жишээ нь:

Зураг 1. Монгол улсын эрх зүйн тогтолцоо

Эшлэл:

Эшлэлийг APA 7 загварын дагуу авна.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт:

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт нь гагцхүү тухайн эрдэм шинжилгээний бүтээлд ашигласан бүтээлээс бүрдэх бөгөөд зохиогч, бүтээлийг цагаан толгойн үсгийн дарааллаар жагсаан бичнэ. – (Times new Roman, 11pt, мөр хоорондын зай 1, баруун зүүн талаасаа зэрэгцсэн байна). Ингэхдээ гадаад болон дотоод эх сурвалжийг бүлэглэн бичнэ. –(I. Монгол эх сурвалж, II. Гадаад эрх сурвалж, III. Эрх зүйн эх сурвалж, IY. Бусад эх сурвалж гэх мэт).

Жишээ нь:

I. Монгол эх сурвалж:
II. Гадаад эх сурвалж:
III. Эрх зүйн эх сурвалж:
IV. Бусад эх сурвалж гэх мэт.

Өгүүлэл хүлээн авах:

Өгүүллийг setguul.cd@gmail.com цахим хаягаар хүлээн авна.