



ЭРХ ЗҮЙТ ТӨР БА ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЖИЛТНЫ ЁС ЗҮЙ



О.БАТСАЙХАН

ХСИС-ийн ШШГС-ийн багш, ахмад

Эрх зүйт төр гэж ямар ойлголтыг хэлэх вэ? - “Эрх зүйт төр” /Rechtstaat/ хэмээх нэр томъёо нь XIX зууны эхний хагаст Германы хууль, эрх зүйн зохиол бүтээлд анхлан хэрэглэгдэж эхэлсэн. Эрх зүйт төр нь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, түүнийг аливаа хууль бус, дур зоргоор авирлах, хүчирхийллээс тууштай хамгаалах үүднээс эрх зүйн ноёрхлыг дээдэлдэг, түүнд тулгуурлан үйл ажиллагаа явуулдаг орчин үеийн ардчилсан төрийн сонгодог хэлбэр бөгөөд төрт ёсны хөгжлийн гол загвар болж байгаа билээ.³¹

Төр нь сонгодог утгаараа ард түмний санаа бодол хүсэл зоригийг илэрхийлсэн олон түмэнд үйлчилдэг үйлчилгээний байгууллага бөгөөд иргэнд үйлчлэх чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд төрийн албан хаагчид гол үүргийг гүйцэтгэдэг. Энэ утгаараа төр ба иргэний харилцааны нэг чухал асуудал нь төрийн үйлчилгээг эрхэлж буй төрийн албан хаагчдын ёс зүйн байдал болно. Нийтийн ашиг сонирхолыг төлөөлж ажилладаг, төрийн ажлыг залгуулдаг хэн боловч тогтсон дэг жаяг, дүрэм журам, хэм хэмжээний хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах ёстой гэдгийг хүн төрөлхтөн хүлээн зөвшөөрч иржээ. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн ашиг сонирхолын асуудлаар Аристотель “Төрийн засаглалыг ёс зүй, улс төрийн хувьд шалгарсан мэргэжлийн хүмүүс хэрэгжүүлнэ” гэж бичиж байсан байна. Харин манай монголчууд үе үеийн тэргүүний сэхээтнүүд, шашны нэрт зүтгэлтнүүд эзэн Чингис хааны үеэс эхлэн төрийн албаны дэг жаяг, ёс журмыг дээдлэн баримтлаж ирснээ тухайн үеийн хууль цааз болон судар бичигт тэмдэглэж үлдээжээ. Чингис

³¹ Googlel.mn. Эрх чөлөөний төлөөх эхний алхам эрх зүйт төр. С.Мөнхсайхан. УБ хот. 2010 он



хаан төрийн түшээ нараа жил бүрийн эхэн ба эцэст хааны ордонд авчирч сургааль сонсгодог байжээ. Энэ тухай “Аливаа үйлчингээс, аялгуут билэгт хүн хэрэгтэй, түм түмэн хүнээс төр ёс мэдэх хүн дээр буй” хэмээн бичсэн байна.

1913-1918 онд Богд Жавзандамба зарилгаар тогтоосон Монгол улсын хууль зүйлийн бичиг-т /7,8-р дэвтэрт/. Төрийн түшмэдийн албан ямар байх, учиртайхийгээд, хэрхэн сонгон авах, эрдэм сахилга ямар түвшинд байх ёстойг заасан байдаг. Ийнхүү Монголчууд эрт үеэс төрд зүтгэх төрийн түшээдийг төлөвшүүлэх бодлогыг явуулж ирсээр нийгмийн шаардлага хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчлөн хөгжүүлсээр өнөө цагтай золгосон түүхтэй.

1990 оноос эрх зүйт төр, ардчилсан нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн төрийн албанд ардчилсан зарчмыг хэрэгжүүлэх шаардлага гарсан байна.

Монгол улсын шинэ үндсэн хууль, төрийн албаны тухай хууль батлагдсанаар ардчилсан эрх зүйт төрийн тогтолцоо, төр иргэний харилцааны эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, төрийн үйл ажиллагааны зарчмыг тодорхойлж, 1996 онд төрөөс “Засгийн газрын үйл ажиллагааны чиглэл, бүтцийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого” гэсэн баримт бичгийг баталснаар иргэнд төрийн үйлчилгээг хүргэдэг, төрийн албаны шинэчлэлтийн үйл явц эхэлсэн байна.

“Этик” буюу ёс зүй нь тухайн орчинд хүмүүст ёс суртахууны шаардлагыг илэрхийлж буй ойлголт бөгөөд сайн муу, шударга, шударга бус, зөв буруугийн тухай үзэл баримтлалд үндэслэгдсэн зан төлөвийн журам юм.

Хүмүүс өдөр тутмынхаа ажил амьдралд эрх зүйн төдийгүй ёс суртахууны хэм хэмжээг мөрдлөгө болгодог. Юуг хийж болох хийгээд юуг хийж болохгүй, ямар зүйл нь сайн ямар зүйл нь муу, юманд хэрхэн хандах тухай хүн бүр анхаасаа эхлэн олж авч, тэр нь гэр бүл, орчин ахуй, ажил амьдралд илрэлээ олж, нийгмийн амьдралд заавал мөрдөх шинжтэй зан байдлын журам болон бэхждэг байна.

Энэхүү журмыг ёсчлон мөрдөх нь амьдралд өөрийгөө зөв авч явахын үндэс болдог.

Ардчилал, эрх чөлөө, эрх зүйт ёсны талаар ярилцаад багагүй



хугацааг өнгөрсөн ч хөндөж хэлэлцэх ёстой асуудлууд өөрийн дарааллаа хүлээсээр байгаагийн нэг нь хуульчийн ёс зүйн асуудал билээ.

Өнөөдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт нь хангалтгүй байгаагаас сүүлийн үед тус байгууллагын ажилтны ёс зүйн доголдол их гарч үүнээс болж манай байгууллагын үнэт зүйлсийг бүхэлд нь үгүйсгэх, ШШГБ-ын тогтолцоо болон хууль хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд үл итгэх байдал газар авсаар байгаа нь сэтгэл эмзэглүүлэм зүйл болоод байна. Энэ нь нэг талаас албан хаагчдын үзэл бодлоо илэрхийлэх нь зүй ёсны боловч, нөгөө талаас асуудлыг хууль ёс, журмын дагуу шийдвэрлэх бус харин шаардлага, хүчирхийллийн замаар хэрэгжүүлэхийг оролдож байгаа нь алба хаагчдын удирдлагын эрх мэдэлд итгэх итгэл алдарснаар илэрхийлэгдэж байгаа юм. Тиймээс миний илтгэл өнөө үеийн ардчилсан эрхзүйт төрт ёсны үүднээс шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн асуудлыг байх ёстой хийгээд байгаа байдлын арга зүйн хүрээнд хөндөж өөрийн санал дүгнэлтээ илэрхийлж байна.

Аливаа мэргэжил ёс зүйн өвөрмөц шаардлагыг өөртөө бий болгодог ба, өөрийн ёс зүйтэй байна. Мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалж ёс зүйн шаардлага нь урган гардаг. Хуульч хүн төрийг төлөөлж иргэдтэй харьцдаг, хуулийг хэрэгжүүлж, зөрчсөн тохиолдолд шийтгэл хүлээлгэх, хуулийн биелэлтийг хянах зэрэг мэргэжлийн онцлог байдлууд нь хуульчийн ёс зүйн өвөрмөц шинжийг илэрхийлж байдгаар үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд баримтлах үндсэн шаардлагууд болдог.³²

Тухайлбал: Мэргэжлийн ёс зүй буюу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйд ёс суртахууны дараахь шаардлагууд тавигддаг. Төр, ард түмний төлөө үйлсэд шударгаар зүтгэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, хүмүүс, иргэдэд үнэн сэтгэлээсээ үйлчлэн туслах, аливаа байгууллага, албан тушаалтан эрхээ зөв эдэлж, үүргээ бүрэн биелүүлэхэд эрх зүйн бүхий л арга хэрэгслээр үйлчлэх, мэргэшлийн бүхий л туслалцааг үзүүлэх, нийгэм иргэдэд сөрөг аливаа хууль бус үйлдлийг үл тэвчих, хууль ёсыг зөрчих явдлаас сэргийлж, гарах шалтгаан нөхцлийг нь арилгах, авилга авах, албан тушаал, мэргэжлээ

³² Х.Тэмүүжин “Хуульчийн ёс зүй, түүнийг тодорхойлох шалгуур, үндэслэл”, “Хуульчийн ёс зүйн гарын авлага” 2004 он УБ 9 дэх тал



урвуулан ашиглах, сэжигтэн яллагдагч, ялтантай хувийн харьцаа тогтоох, өөрт ашигтай зүйлийг биелүүлхийг эдгээр хүмүүсээс шаардах, ямар нэгэн байдлаар ялгамжтай хандах, танил тал харах, тал тохой татах, төр иргэн байгууллагын нууцыг задруулах, бодит байдлыг хэтрүүлэх, иргэдэд үл тоомсорлосон сэтгэгдэл төрүүлэхүйц үйлдэл хийх, хүнд суртал гарган чирэгдүүлэх санал хүсэлт, өргөдөл гомдлыг нь шалтгаангүйгээр хугацаа алдуулах, шийдвэрлэхээс зайлсхийх, хуулиар далайлган айлган сүрдүүлэх, бүдүүлэг харилцах заналхийлэх зэрэг зүй зохисгүй байдал гаргахыг цээрлэх ёстой.

Хэдийгээр тус байгууллагын ажилтнууд нэг талаас өөрсдийн үйл ажиллагааны үндсэн үүргийг ухаарч ёс зүйн үнэт зүйлсийг итгэл үнэмшил болгон баримтлах нь тэдний соёлын асуудал боловч, нөгөө талаас энэ эрх мэдлээ ашиглан өөрсөддөө давуу байдал бий болгож, үүнийгээ зүй бусаар ашиглахаас хамгаалж хянах нь бусад иргэд, албан хаагчдаас тавигдаж буй шаардлага байдаг. Энэ дотоод болоод гадаад ёс зүйн хэм хэмжээнээс шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн шаардлага болон урган гардаг. Өнөө үед шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн шаардлагыг мэргэжлийн төрлөөс үл хамааран авч үзвэл а/ үйлчлүүлэгчдээс тавигдах ёс зүйн хэм хэмжээ /үйлчлүүлэгчдийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, итгэл даахтай холбогдсон асуудал/, б/ мэргэжлийн зүгээс тавигдах ёс зүйн хэм хэмжээ /шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас албан хаагч, ажилтнуудад тавигдах ёс зүйн шаардлага/ гэж ангилан үзэж болохоор байна.

а/Үйлчлүүлэгчдээс тавигдах ёс зүйн хэм хэмжээг эдэг нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаар дамжуулан эрх зүйн асуудлаа шийдвэрлүүлж буй иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагаас албан хаагчдад тавьж буй ёс зүйн шаардлагууд багтдаг. Тухайлбал: аливаа асуудлыг албан тушаалтан нь хуулийн дагуу зөв шударгаар явуулах ёстой. Үүнийг тодорхой болгохын тулд нэг жишээ татъя. Шинээр ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэн, ажилтныг шилжүүлэх, томилох, сургахад ялгамжтай ханддаг, энэ байдлаа зүгээр л хууль, журмаа хэрэглэсэн, байгууллагын бодлого гэж өөрсдийгөө зөвтгөх шударга бус байдлыг таслан зогсоохын төлөө эрх мэдлээ ашиглах боломж байсан ч үүнийг хүсээгүй бөгөөд түүнд хувийн байдал нь нөлөөлсөн. Тиймээс өнөөдөр Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ёс зүйд зайлшгүй байх



ёстой хэм хэмжээ бол шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын эрх мэдэлд орж болох удирдах ажилтны хувийн сэдлийг хаах боломжтой хэм хэмжээнүүд юм. Тухайлбал: Манай “Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм”-ийн 4.2.3-д шударга, энэрэнгүй байх, 5.5.1-д албан тушаалаа хувийн сонирхлоор ашиглах, 5.5.4-д аливаа хэлбэрээр танил тал харах, бусдад давуу байдал олгох зэрэг хязгаарлалтууд нь үүний нэг тод илрэл юм.³³

-Мэдлэггүй, чадваргүй байдлаасаа чөлөөлөгдөх.³⁴ Асуудал тавьж байгаа талаас гаргаж байгаа шаардлага бол тухайн албан тушаалтан нь асуудлыг шийдвэрлэх, туршлага мэдлэгтэй, ур чадвартай байх, албан тушаалтан нь хуулийн хэм хэмжээ, түүний цаана агуулагдах үзэл баримтлал үнэт зүйлсийг нээн илрүүлэх онолын мэдлэгтэй байж, түүнийгээ тодорхой асуудал шийдвэрлэхэд хэрэглэх чадвартай байх нь албан тушаалтны шийдвэр үндэслэлтэй байж, асуудал тавьж буй талуудад хүлээн зөвшөөрөгдөх урьдчилсан нөхцөл болдог байна. Тиймээс амьдралын туршлага, хууль зүйн болон, харилцааны мэдлэгээ байнга хөгжүүлэх нь тухайн албан тушаалтны соёл төдийгүй нэг чухал үүрэг байдаг. Энэ талаар шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэмд тусгасан байна. Тухайлбал: 5.11-д шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь хариуцсан үүрэгт ажилдаа хариуцлагатай, мэргэшсэн, ажилдаа дур сонирхолтой, үнэнч шударга, сахилга дэг журмыг сахидаг, хувийн зохион байгуулалт сайтай, зан харьцааны хувьд доголдолгүй байна хэмээн заасан байна.³⁵

б/ ШШГБ-ын ажилтны мэргэжлийн зүгээс тавигдах ёс зүйн хэм хэмжээ гэдэгт ажил үүргээ явуулахад баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээний шаардлагууд ордог. Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ажлын үндсэн талбар нь ял эдлүүлэх ажиллагаа байдаг. Энд хуулийг хэрэгжүүлж буй төрийн төлөөлөгчийн ашиг сонирхлыг, ял эдэлж буй ялтны нийтлэг ашиг сонирхлыг тус тус хамгаалан ажилтан хөндлөнгийн байр сууринаас эрх зүйд тулгуурлан асуудлыг шийдвэрлэдэг. Энэхүү энгийн юм шиг боловч нарийн төвөгтэй үйл ажиллагаануудаас хууль хэрэгжих байдал биелэлээ олж, шударга байдал бий болж байдаг. Тиймээс шийдвэр гүйцэтгэх

³³ “Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм” 2008 он УБ хот

³⁴ М.Батсуурь “Хууль дээдлэх ёс” 2006 он 81 дэх тал

³⁵ Эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл 2011 он УБ хот



байгууллагын ажилтны ёс зүйг түүний ажил үүргийн үйл ажиллагаанаас гадуур үнэлэх нь утгагүй юм. Энэ талаархи үзэл санаа нь шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрмийн 5.5.3-д албан тушаалаараа түрүү барин бусдыг доромжлох, нэр төрийг нь гутаах, басамжлах, сүрдүүлэх, 5.5.5-д бусдад бүдүүлэг зан авир гаргах, 5.12.2-д ялтан, хоригдогч этгээдтэй найз нөхдийн болон бусад хэлбэрээр ойр дотно холбоо тогтоох, тэдэнд ялгавартай хандах, давуу байдал олгох, 5.12.7-д ялтан, хоригдогч этгээдийн нэр төрийг гутаан доромжлох, хуульд заасан үндэслэл, журмаас гадуур бие махбодид нь хүч хэрэглэх гэж тусгасан байна. Мөн мэргэжлийн нэр хүнд ШШГБ-аас тавигдах ёс зүйн хэм хэмжээ гэдэгт тухайн ажилтан ажиллаж буй байгууллагаас өөрийн байгууллагын нэр хүнд, түүнд хандах иргэдийн итгэлийг хамгаалах зорилгоор тавигдаж буй ёс зүйн шаардлагуудыг багтаан ойлгоно. Энэ нь ёс зүйн дүрмийн 5.1-д шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь нийтээр хүлээн зөвшөөрөн даган мөрдөж буй ёс зүйн хэм хэмжээг бусдад үлгэрлэн чанд сахин ажиллана, 5.4-д шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, ажилтны нэр хүндийг өндөрт өргөн ажиллах үүрэг хүлээнэ гэж бататгасан байна. Эдгээр ёс зүйн шаардлагуудыг зөрчвөл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуулийн 136-р зүйлд зааснаар сануулах, сарын үндсэн цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах, цолны мөнгийг 3 сар хүртэл хугацаагаар хасах, цол бууруулах буюу хураан авах, ажлаас халах сахилгын шийтгэлийг оногдуулахаар заасан байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь толинд харагдаж байгаа мэт ялтан, хоригдогсдын болон иргэдийн нүдэнд ил тод байдаг тул өөрийгөө хянаж, биеэ зөв авч явах шаардлагатай байдаг. Зөвхөн хуулийг хэрэгжүүлэгч төдийгүй төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүнд багтдаг тусгай мэргэжлийн хүмүүс тул албан тушаалтны хувьд ёс зүйн шаардлагыг нэгэн адил биелүүлэх учиртай.

ШШГБ-ын ажилтан нь ёс зүйн талаар ямар нэгэн доголдолтой байх нь ажил үүргээ биелүүлэхэд сөргөөр нөлөөлдгийг амьдрал нэгэнт харуулж байна. Иймд ажил мэргэжилдээ сайн ажилтан байхын зэрэгцээ, ёс суртахууны хувьд төлөвшсөн ажил амьдралд байр сууриа олсон байх явдал нь чухал юм.



Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйд ажлын онцлогтой нь уялдуулан ёс зүйн анхаарвал зохих зарим асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй юм.

Тогтоол гүйцэтгэх газрын ажилтан нь юуны өмнө Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуулийн заалт, тэдгээртэй холбогдуулан гаргасан заавар журмыг нэгбүрчлэн нарийвчлан судалж хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй. Тогтоол гүйцэтгэх газрын ажилтан нь нэг талаас эрх зүйн мэдлэг хуульч ажиллагаа, сонор сэрэмж, харилцааны эв дүй, хүнлэг энэрэнгүй чанар, нөгөө талаас ялтны тухайн дэглэмийн шаардлагыг хангаж, нийгэмших явдалд нь дэмжлэг тусалцаа үзүүлдэг ч, ялтан бүр алдсанаа ухаарч, гэм буруугаа ойлгосон байдаггүй бөгөөд, зан харьцааны доголдолтой, хүнийг элдвээр гоочилж, өөрийн дарамтанд оруулах, хорих ангийн дүрэм журамд захирагдахгүй, дураараа байх хүсэл эрмэлзэлтэй сөрөг хандлагатай нэгэн хэсэг байдаг зэрэг тус байгууллагын ажлын хүнд нөхцлийг даван туулах мэргэжлийн, сэтгэл зүйн өндөр мэдлэг чадвартай байж, хуулийн хүрээнд ажиллаж хүнд алдсан алдаагаа засах боломж байдгийг ухааруулж, зөв алхам бүрийг нь дэмжин, сайшаан урамшуулж ажиллахын зэрэгцээ, ялтан түүний садан төрөлтэй хувийн харьцаа тогтоохоос сэргийлж, харилцааны зөв хэм хэмжээг сахин ёс зүйн зөрчлөөс сэргийлж байх шаардлагатай.

Нөхцөл байдал хэдий чинээ хүнд бэрх байна төдий чинээ хатуу чанга чанар, шийдэмгий зоримог шийдэл хэрэгтэй. “Сайн ёс зүй нь сайн хуулиас илүү ач холбогдолтой” гэх үг бий.³⁶

Төрийн тусгай энэ албыг хэн нэг нь гүйцэтгэх нь тодорхой бөгөөд амжилттай гүйцэтгэснийг Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүх гэрчилдэг. Хорих байгууллагын ажилтан нь хорих ангийн дэглэмийн онцлогоос шалтгаалан ажлын нөхцөл нь хүндэрч сэтгэл зүйн дарамт ихтэй байдаг тул өөрийнхөө мэдлэг чадварыг байнга дээшлүүлж, хүнтэй ажиллах, харьцах хандлагыг цаг үеийн шаардлагын хэмжээнд бий болгож, уужуу тайван, ухаалаг чанарыг өөртөө төлөвшүүлэх хэрэгтэй.

Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь өөрийгөө болон алба,

³⁶ Монгол Улсын Ерөнхийлөгч асан Н.Багабанди “Нэр алдраас илүү хүн чанарын тухай бод” news.zindaa.mn 2010 он. УБ хот



ажлын нэр төрийг эрхэмлэн албандаа хүндэтгэлтэй хандаж, олон нийт, хорих байгууллагад ажиллагсад таатай бус ханддаг зарим хандлагыг сэтгэлийн хат, ажлын амжилтаар даван туулж, эерэг хандлагыг бий болгох чадвартай байх хэрэгтэй. Бодит байдалд урьд өмнө ч, одоо ч үнэндээ ял эдэлж байгаа эндсэн, эвдэрсэн хэнийг ч гэсэн хорих байгууллагын ажилтнаас өөр хэн ч өдөр тутам анхаарч, халамжилж, туслаж, дэмжиж байдаггүй бөгөөд төрөл төрөгсөд нь хуулийн хугацаанд уулзаж, зөвлөж, хэлж, ярилцан сэтгэлийн дэм өгдөг.

Амьдрал ахуйн бололцоо муугаас ял эдлэх хугацаанд нь төрөл төрөгсөд нь эргэж, уулзаж чадахгүй хий дэмий сэтгэл зовхоос цаашгүй хүмүүст сэтгэл санааны дэмжлэг өгч ажилладгаараа Хорих байгууллагын ажилтнууд албандаа бахархалтай хандах хэрэгтэй ч, зарим нэгэн ажилтан танил тал харах, ялтантай хувийн харьцаа тогтоож байгаа нь өөрийн хэнэггүй байдал, ажил албандаа хүндэтгэлтэй бус хандаж байгаагийн илрэл юм гэж дүгнэж байна.³⁷

2012 оны 08 дугаар сард Зүүнхараа, Дарьт дахь хорих ангиудаас тохиолдлын журмаар Хорих байгууллагын ажилтнуудын ёс зүйн талаар сонгон авч ярилцсан 100 хүний дунд хийсэн судалгаагаар дараахь дүр зураг харагдаж байна.

Хорих байгууллагын албан хаагчдын ёс зүйн үнэлэмж					
Зүүнхараа дахь Хорих анги	Сэтгэл бүрэн ханамжтай	Заримдаа ханамжтай	Ханамжгүй	Хариулаагүй	Бүгд
	29	33	16	22	100
Дарьт дахь Хорих анги	26	28	20	26	100

³⁷ Ш.Дуламсүрэн “Хуульчийн мэргэжлийн ёс зүй” 2007 он. УБ хот 151 дэх тал



Хорих байгууллагын албан хаагчидаас иргэдэд үйлчилж байгаа байдлыг хэрхэн төсөөлж байна вэ?

Хорих байгууллагын үйл ажиллагаа				
	Бүрэн нийцэж байна	Бараг нийцэхгүй байна.	Хариулахгүй буюу, мэдэхгүй	Бүгд
Ойлгоход бэрхшээлтэй	41	34	25	100
Үйлчлүүлэхэд чирэгдэл ихтэй	36	48	16	100
Асуудал эцэслэн шийдвэрлэгддэггүй	12	25	63	100

Таны бодлоор доорхи хүмүүст хорих байгууллага хэрхэн хандах вэ?

	Илүү үйлчилдэг	Адилхан	Доогуур	Бүгд
Хөрөнгө мөнгөтэй хүмүүст	55	45	0	100
Албан тушаалтай хүмүүст	63	37	0	100
Хамаатан садан, танил талдаа	26	65	9	100

Доорхи дүгнэлтүүдээс санал нийцэж байгааг тэмдэглэнэ үү? /хувь/

	Бүрэн нийцэж байна	Бараг нийцэхгүй байна.	Хариулахгүй буюу, мэдэхгүй	Бүгд
Эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрт удирдагын нөлөө их байдаг.	36	34	30	100
Эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрт хувийн сонирхол их байдаг.	76	13	11	100



Асуудлыг цаг хугацаандаа шийддэггүй, удаашруулдаг.	46	21	23	100
Хорих байгууллагын ажилтнууд тусархуу, эелдэг зантай.	36	40	24	100

Эдгээр судалгааны үр дүнгүүд нь албан хаагчдын дунд явуулсан судалгаагаар нотлогдож байгаа юм. Тухайлбал: 2008 оноос хойш мөрдөгдөж байгаа ёс зүйн дүрмийн дагуу ШШГБ-ын ажилтнуудад ялантай хувийн харьцаа тогтоосон 1, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн 23, холбогдох хууль зөрчсөн 4, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгавар хангалтгүй биелүүлсэн 4 гарсан байгаа нь дээрхи хандлага нь оргүй зүйл биш гэдгийг илтгэж байна. Түүгээр ч барахгүй албан хаагчид өөрсдөө ч энэ байдлаа хүлээн зөвшөөрдөг. 90 орчим албан хаагчдаас хорих байгууллагын ажилтанд өнөө үед дутагдаж байгаа чанарын талаар асуулга явуулахад а/ мэргэшсэн чанар дутагдалтай 23,0%, б/ мэргэжлийн ёс зүй дутагдалтай 31,0 в/ харилцааны ур чадвар дутагдалтай 60,0.%, сонирхлын зөрчилд автамтгай 14,0%, гэсэн хариулт өгсөн байна.

Дээрхи байдлуудаас дүгнэж үзвэл ШШГБ-н ажилтны ёс зүйн хүрээнд аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд ур чадвар, мэргэшсэн чадвар дутагдалтай, сонирхлын зөрчлөөс чөлөөлөгдөөгүй, биеэ авч явах болон харилцааны соёл дутмаг гэсэн нийтлэг зөрчил харагдаж байна.

Хэдийгээр ёс зүйн талаар хууль журамд тусгасан боловч бодит байдал дээр ёс зүйн хэрэгжилт нь хангалтгүй байгаа шалтгаан нь юу вэ? гэсэн асуулт гарч байна. Энэ нь ёс зүйн хяналтыг хэрэгжүүлэх арга хэлбэр болон, иргэний зүгээс тавих хяналтыг зөв бүрдүүлээгүйтэй холбоотой юм.

Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйд тавих хяналтыг иргэний байгууллагад шилжүүлж болох эсэхийг хөндөх цаг нь болсон байна. Ингэж ажилтны ёс зүйн хяналтыг сайжруулснаар бид шударга үйл ажиллагаа явуулах, эрх бүхий албан тушаалтнаас шударга бус авир гаргахаас сэргийлж чадна гэдэгт эргэлзэхгүй байна.