

- Ёс зүйн хэм хэмжээг биелүүлэх, сахих, мөрдөх, хэрэгжүүлэх, баримтлах гэсэн ойлголтыг нэг мөр болгох. Ёс зүйн дүрмийг судалж байхад: хэрэгжүүлэгч субъект ёс зүйн хэм хэмжээг, нэр томъёоны хувьд сахих, мөрдөх, мөрдлөгө болгох, хэрэгжүүлэх, биелүүлэх, баримтлах, зарим тохиолдол /шаардлага/ гэх мэтээр олон салаа утгаар бичиж тэмдэглэж байна. Ёс зүйг шинжлэх ухаан гэж үзэх хандлага ноёлж байгаа орчин цагт түүний нэр томъёог нэг мөр болгон судлан тогтоох нь нээлтэй асуудал хэвээр үлдэж байна.

Хорих ангид хамгийн удаан хугацаагаар ялтантай ажилдаг хүн бол хянагч бөгөөд ёс зүйн зөрчил гаргагчдын ихэнх нь харуул хамгаалалтын ажилтан нар л байдагт анхаарч тэдэнд чиглэсэн анхаарал бодлого зайлшгүй хэрэгтэй юм.

Хорих байгууллага дахь сургалт, судалгааны ажлыг гадны байгууллагуудаар хийлгэж хамтран ажиллах ажиллагаагаа сайжруулж, аливаа асуудалд хуулийн хүрээнд нээлтэй хандаж байх нь байгууллага, албан хаагчийн зан суртахуунд эерэг нөлөөлөл үзүүлэх нь дамжиггүй юм.



А.НАМСАМАНД

*Хэнтий аймаг дахь
Шүүхийн шийдвэр
гүйцэтгэх албаны дарга,
дэд хурандаа*

ЯЛТНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙГ ХЭСЭГ САЛБАРТ ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ НЬ

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь өөрийн хөгжлийнхөө явцад гэмт хэрэг үйлдэн хорих ялаар шийтгэгдсэн этгээдийг дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны олон талт үе шат бүхий ажиллагааны дундаас ял эдлэгсдийг хөдөлмөрлүүлэх, улмаар үйлдсэн гэмт хэргийн улмаас учруулсан хохирлыг төлүүлэх, хөдөлмөрийн үндсэн дээр нийгэмшүүлэх, зөв амьдралд тэмүүлэх хандлага төлөвшүүлэхэд анхаарлаа хандуулан ажиллаж иржээ.

Сүүлийн үед ял эдэлж байгаа ялтнууд нь хохирлын мөнгөн дүн ихтэй байгаа тул түүнийг нөхөн төлүүлэх бүхий л боломжийг бүрдүүлэх нь зүйтэй. Тэдгээрийг хөдөлмөрт хамруулах ажлыг зохион байгуулан, “Ялтан гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх заавар” болон бусад холбогдох эрх зүйн актыг судлан өнөөгийн нөхцөлд хорих ангийн үйлдвэрлэлээс гадна аж ахуй нэгж байгууллагад гэрээгээр ажиллуулах асуудлыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

Иймээс Эрүүгийн хэргийн талаар гарсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт, тэрхүү ажиллагааг явуулж буй журмыг тусгайлан онолын болон практикийн хүрээнд судалж дүгнэлт хийх шаардлага зайлшгүй урган гарч байна.

Нийгэм хөгжихийн хэрээр ялтныг хөдөлмөрлүүлэх асуудал анхаарал татах болсон. 2002 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуульд зааснаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь өөрийн гэсэн үйлдвэрлэл үйл ажиллагаа явуулдаг хорих анги салбаруудаас гадна аж ахуй нэгж байгууллагатай гэрээ байгуулсаны үндсэн дээр ялтныг ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалт бий болсон нь сайшаалтай бөгөөд цаашид улам боловсронгуй болгох дараа дараагийн ажлын үндэс суурь нь тавигдсан. Хорих ял эдэлж буй нийт ялтныг хөдөлмөрт хамруулж, иргэн, нийгэмд учруулсан хохирлыг барагдуулахаас гадна тэдгээрийн хөдөлмөрийн хүмүүжлийн үр нөлөө ялтанд хэрхэн нөлөөлж байгаа болон эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн байдалд тулгуурлан ялтанг гэрээгээр ажиллуулахад практик байгууллагууд онцгой анхаарах болсон.

Амьдралын баялагийг үйлдвэрлэхэд чиглэсэн хүмүүсийн үйл ажиллагааг хөдөлмөр гэж нэрлэдэг. Зөвхөн шударга хөдөлмөр хүмүүсийн бүх талын хөгжлийг хангах хэрэгсэл хүнийг төлөвшүүлэн хүмүүжүүлэх чухал хүчин зүйл болж, ингэснээр бие хүний онцлог шинж тухайлбал хөдөлмөрт үнэнчээр хандах хамт олноо хайрлан хүндэтгэх, сахилга дэг журмыг чандлан сахих, хариуцлагаа бүрэн ухамсарлах зэрэг чанарыг бий болгодог³⁴. Иймээс хорих ял эдлүүлэх үйл ажиллагааны явцад ялтныг гэрээгээр ажиллуулах асуудлыг нийгмийн хөгжлийн чиг хандлага эрх зүйн шинэчлэлтэй уялдуулан ялтныг нийгэмшүүлэх ажиллагаанд хөдөлмөрийн оролцоог өргөжүүлэх хөдөлмөрийн хүмүүжлийн үр нөлөө ялтанд

хэрхэн нөлөөлж байгаад үнэлэлт дүгнэлт өгч, үүргээ хангалттай биелүүлсэн ямар нэгэн сахилгын зөрчил гаргаагүй ялтнуудыг хөхүүлэн дэмжиж ажиллахыг боловсронгуй болгох шаардлага бий болж байна.

Хорих байгууллага нь Шүүхийн шийтгэх тогтоолоор оногдуулсан хорих ялыг албадан эдлүүлэх төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага³⁵ бөгөөд чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд юуны өмнө ялтны үйлдсэн гэмт хэрэгт нь гэмшүүлж, түүний нийгмийн хор аюулыг ойлгуулах, гэмт халдлагаас иргэн, нийгмийг хамгаалах, түүнчлэн ялтныг болон бусад хүмүүсийг гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүгийн ялын зорилгыг хангахад чиглэгдсэн үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь ялтныг хөдөлмөрлүүлэх явдал юм.

Хорих ял эдлэгсдийг хөдөлмөрлүүлэх ажлын үр дүн нь нэг талаас албан хаагчид тухайн ялтны хувийн байдлыг тал бүрээс нь судлаж, чухам яаж ажиллахаа урьдчилан тогтоосноос, нөгөө талаар ялтан хүний засрал хүмүүжлээ олох гэсэн чин эрмэлзлэл, хөдөлмөрт хандах хандлага, хөдөлмөрийн зах зээлээс ихээхэн шалтгаална. Ялтныг үйлдсэн гэмт хэрэгт нь гэмшүүлэх, түүний нийгмийн шаардлагад нийцүүлсэн хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагааг боловсронгуй болгон шийдвэрлэхэд ялтныг гэрээгээр ажлуулах асуудал томоохон байр суурь эзэлдэг.

Гэхдээ гэрээгээр ялтныг хөдөлмөрлүүлэхэд тэдний аюулгүй байдлыг харгалзан үзэх шаардлагатай.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.2.4.

³⁴ А.Лхагваа., МУ-ын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын эх сурвалж: УБ хот., 18 дахь тал

³⁵ Монгол улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2002 он..

дэх хэсэгт Тогтоол гүйцэтгэх газрын чиг үүргийг тодорхойлохдоо ялтныг албадан хөдөлмөрлүүлж, эрхэлсэн үйлдвэрлэлийн чиглэлээр хөдөлмөрийн дадлага олгоно гэж тогтоосон нь хорих анги өөртөө байнгын үйл ажиллагаа бүхий үйлдвэрлэлийн нэгжтэй байж ялтныг хөдөлмөрт хамруулах шаардлагыг нөхцөлдүүлсэн. Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуулийн 120 дугаар зүйлийн 120.8.2.4. дэх хэсэгт “Жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтныг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийнхөө хувь нийлүүлсэн, хамтарсан аж ахуйн нэгжид, эсхүл бусад аж ахуйн нэгжтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно гэж заасан нь ялтныг гэрээгээр ажлуулах эрх зүйн үндэс нь болж байдаг.

Үүнтэй уяалдуулаад ялтныг гэрээгээр ажиллуулах асуудлыг боловсоронгуй болгох асуудал чухал. Нөгөө талаар албадан хөдөлмөрлүүлэх, хөдөлмөрийн дадлага олгох ажиллагааг мэргэжлийн сургалттай хослуулснаар үр дүнд хүрдгийг хорих ял эдлүүлэх байгууллагын олон арван жилийн туршлага харуулсан байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай Монгол улсын хуулийн 120 дугаар зүйлд ялтны хөдөлмөр, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар тусгахдаа ялтны хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулах, насанд хүрээгүй болон жирийн дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цаг нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцсэн байх, ялтнаар ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах боловч мэргэжлийн ажил байхгүй нь түүнийг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй байх, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн

ялтныг хорих байгууллага зөвхөн өөрийн үйлдвэрлэл дээр, харуул хамгаалалттай нөхцөлд хөдөлмөрлүүлэх, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих ангийн ялтны ажил, амралтын цагийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр тогтоож болох талаар хуульчлан баталгаажуулсан байдаг. Дээрхи дурьдсан асуудлын хэрэгжилтийг хангахад ШШГБ тодорхой арга хэмжээ авсаар байна.

Судалгаагаар ялтныг гэрээгээр ажиллуулах асуудал хөдөлмөрийн зах зээл дээр нэмэгдэж байгаа нь харагдсан. Үүнийг зах зээлийн нийгэмд уялдуулан явуулах шаардлага урган гарч ирсээр байгаа бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2013 оны 02 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/33 дугаар тушаалаар “Ялтан гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх заавар” А/32 дугаар тушаалаар “Ялтны хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам”³⁶-ыг баримтлан үйл ажиллагааг зохицуулж байна. Хуульд зааснаар хорих ангийн дэг журмыг чанд сахиж, хөдөлмөрлөх үүргээ амжилттай биелүүлж байгаа ялтанд улиралд гуч хүртэл шагналын хоног олгож байдаг нь ялтныг хөдөлмөрт хандах хандлагад нөлөөлж байгаа асуудал юм. Ял эдэлж байхдаа олон удаа урамшуулагдаж байсан ялтнууд суллагдаж гараад гэмт хэрэг дахин үйлдэх нь харьцангуй цөөн байгааг ч практик харуулж байна.

Ялтныг гэрээгээр ажиллуулах хэрэгцээ шаардлага: Энэ талаар холбогдох харилцаан дээр суурилан судалгаа хийхэд ялтанг гэрээгээр ажиллуулах хэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээл байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Судалгаагаар ялтанг гэрээгээр ажиллуулах хэд хэдэн хүчин зүйл байгаа нь харагдаж байлаа. Үүнд: Гэрээгээр ажиллаж

³⁶ Эрх зүйн албаны мэдээлэл сэтгүүл., № 1., 89-93 дах тал

байгаа ялтнууд нь хорих ангийн амьдралын бүсээс гарч ажиллах сонирхолтой бөгөөд хорих ангид мөрдөгдөх дэглэм журмаас ангид нэг өдрийг ч болов өнгөрөөх гэсэн сонирхол, гэрээгээр ажиллуулж байгаа албан газрын ажлын байрны нөхцөл, зарим хорих ангид ажилгүй ялтан амьдралын бүсэд байхаар цалин хөлс авч ажиллах сонирхол гэх мэт шалтгаан байна. Мөн гэрээлэгч байгууллагаас ялтныг харуул хамгаалалттай ажиллуулах нь бусад гүйцэтгэгч ажиллах хүчнээс зардлын хувьд ашигтай, ажил тасралтгүй явагдах нөхцөл давуу, хариуцлагын хувьд хорих ангид мөрдөгдөх журмаар гэрээгээр ажиллаж байгаа ялтнуудыг сахилгын шийтгэл авах эрх зүйн үндэс тогтоогдсон, гэрээнд зааснаар холбогдох асуудлыг нэн даруй шийдвэрлэх боломжтой байдаг зэрэг хүчин зүйл байна.

2013 оны байдлаар Монгол улсын хэмжээнд нийт 6700 гаруй ялтан ял эдлэж байгаагаас нийт 83 аж ахуй нэгж байгууллагатай 992 ялтныг гэрээгээр ажиллуулж, өссөн тоогоор хөдөлмөрт хамрагдсан 3704 ялтан байна³⁷. Тухайлбал: Үйлдвэрлэл, уул уурхай олборлолт, барилга, газар тариалан, мал аж ахуй, ой аж ахуй, туслах аж ахуй, замын туслах, тоосго бусад гэсэн чиглэлээр байгууллага аж ахуй нэгжид хөдөлмөр эрхэлж байна.

Өнөөгийн байдлаар нийт хорих ял эдлэж буй ялтнуудаас 90 хувь нь хөдөлмөрлөх чадвартай байна. Хөдөлмөрлөх чадвар бүхий нийт ялтны дийлэнх хувийг залуучууд эзлэж байна. Харин судалгаанаас харахад дээрх ялтанууд тодорхой мэргэжилгүй байдаг нь ялтныг хөдөлмөрлүүлэх үйл ажиллагаанд тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна. Энэ хэрэгцээ шаардлагыг шийдэж сүүлийн

жилүүдэд мэргэжилгүй ялтнуудыг “Ялтны мэргэжил сургалтын” төвд шаардлагатай мэргэжил эзэмшүүлэн дадлага сургалтыг зохион байгуулж байгаа нь үр дүнтэй арга хэмжээ болсон боловч ялтны цалин хөлс зарим адил чанарын хөдөлмөртэй харьцуулахад бага байна. Тэдний хувьд хөдөлмөрийн зах зээл дээр ямар цалин авч байна тийм цалин авах сонирхол төрж байдаг. Энэ нь зарим тохиолдолд гэрээлэгч аж ахуй нэгж байгууллагатай хийж буй гэрээнд заагдсан цалин хөлс нь бусад адил хөдөлмөр хийж байгаа хүмүүсийн цалинтай харьцуулан үзэхэд учир дутагдалтай байгааг харж болох юм.

Гэрээгээр ялтан ажиллуулах үеийн харуул хамгаалалтын асуудал: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хорих анги нь өөрийн үйлдвэрлэлийн талбай болон ялтны амьдралын бүсээс гадна аж ахуй нэгж байгууллагатай гэрээ байгуулласны үндсэн дээр ялтныг аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллуулж байна

Ялтныг ялтны амьдралын бүсээс гарган хөдөлмөрлүүлэх явцад харуул хамгаалалтыг зохион байгуулах асуудал нийгмийн хөгжилтэй уялдан өөрийн гэсэн онцлогыг агуулж байдаг. Ялтан гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх зааварт ялтныг хорих ангийн бүсээс гадуур гэрээгээр ажиллуулахад холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд харуул хамгаалалтыг зохион байгуулах орчин, нөхцөлийн талаар гэрээлэгч байгууллагатай урьдчилан тохиролцсон байна гэж зааж өгсөн боловч зарим харилцааг нарийвчлан зааж өгөх шаардлагатай. Тухайн хэсэг салбар нь хорих ангиас алслагдмал болон иргэдийн дунд байрлаж ажил үйлчилгээг гүйцэтгэх шаардлага гарч ирдэг. Иймд тухайн нөхцөл байдалд тохирсон харуул хамгаалалтыг зохион явуулах шаардлага урган гарч

³⁷ 2013 оны Нийгэм, сэтгэл зүйн хэлтсийн судалгаанаас

ирдэг. Аж ахуйн нэгж байгууллагын онцлогоос хамаарч гэрээгээр ялтанг /гадна хэсэгт/ ажиллуулах үеийн харуул хамгаалалт болон хамгаалалтын бүсийг тогтоох нь практикт тулгамдаж байгаа асуудалын нэг юм.

Харуул хамгаалалт хэдий чинээ сайн зохион байгуулагдана төдий чинээ аюулгүй байдал хангагдах нөхцөл бүрэлдэнэ.

Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын зорилго нь нийгмийн болон хорих анги, ялтны аюулгүй байдлыг хангаж, ялтныг нийгмээс тусгаарлаж, хүмүүжлийн нөлөөлөл үзүүлж дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсооход³⁸ чиглэгдэн чухал үүрэг гүйцэтгэх бөгөөд хорих ангийн өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад чиглэгдэнэ.

Жирийн дэглэмтэй ялтны мэргэжил, боловсрол, ял шийтгэл, хувийн байдал, засрал хүмүүжлийг судалсны үндсэн дээр хорих ангийн өөрийн үйлдвэрлэл болон гэрээний үндсэн дээр байгууллага, аж ахуй нэгжид харуул хамгаалалтын зохих шаардлага хангасан нөхцөлд хөдөлмөрлүүлэх бөгөөд харуул хамгаалалтыг хорих ангийн даргын баталсан ялтны нэрс, харуул хамгаалалтын албан хаагчдын бүрэлдэхүүн, ажиллах хугацааг гэрээнд нарийвчлан тусгах бөгөөд прокурортой хорих ангийн дарга зөвшилцөн холбогдох зөвшөөрлийг үндэслэн ялтанг гэрээгээр ажиллуулна.

Гэрээгээр ажиллуулах үеийн харуул хамгаалалтыг зохион байгуулахдаа ялтны амьдралын бүсээс гадуур хэсэг, салбарт ажиллах ялтны харуул хамгаалалтыг офицероор ахлуулсан бүрэлдэхүүн гүйцэтгэх ба тухайн хэсэг, салбарт хорих ангийн дотоод

цагийн хуваарь, дэглэмийг нэгэн адил мөрдөнө. Харуул хамгаалалтын хэвийн нөхцөлийг хангахын тулд шөнийн цагт ялтан байрлаж байгаа байр орчмын гэрэлтүүлгийг харуул хамгаалалтын нөхцөл, шаардлагад нийцүүлэх, харуул хамгаалалтын нөхцөлд тохирсон төмөрлөсөн хаалга, цонхтой байр, сууцаар хангах шаардлагат нийцүүлэх нь зүйтэй.

Түр болон байнгын хэсэг, салбарт ажиллаж байгаа албан хаагчдын үүрэг гүйцэтгэлт, ялтны хөдөлгөөнийг хорих ангийг дарга болон эрх бүхий албан тушаалтан 7 хоног тутамд эргэж шалгах ба зөрчил илэрвэл шуурхай арилгах арга хэмжээ авна³⁹. Гадна хэсэг, салбарт ажиллах ялтны тоо, харуул хамгаалалт зохион байгуулах бололцоо, нөхцөл, шаардлагыг харгалзан 15-с дээш ялтан ажиллуулсан тохиолдолд харуул хамгаалалтыг офицероор ахлуулж зохион байгуулах⁴⁰ бөгөөд хамгаалалтын бүс гэдэгт Хорих ангийн амьдралын болон үйлдвэрлэлийн бүс, тэдгээрийн техник, тоног төхөөрөмж, ялтны түр ба байнгын ажиллах хэсэг, салбарын байр үйлдвэрийн талбайг тойруулан тогтоосон тэмдэгт шон, зурвас, хашааг хамааруулан ойлгох шаардлагатай. Харин гадна хэсэг, салбарт ажиллаж байгаа ялтны аж ахуй нэгж, байгууллагын байршил, онцлогийг харгалзан хамгаалалтыг бүсийг тогтоож харуул хамгаалалтыг хэрхэн зохион байгуулж ажиллах талаар төлөвлөгөөг нарийвчлан гаргаж ангийн даргаар батлуулсаны үндсэн дээр зохион байгуулах зэргийг заажээ.

Ялтанг ажиллуулахдаа харуул хамгаалалтын бүсэд харуул хамгаалалтын албан хаагчийн үйл ажиллагаанд саад учруулахгүйгээр зохион байгуулж

³⁸ Ю.Сэрсэнжав Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын харуул хамгаалалт 38-р тал

³⁹ Хорих ангийн харуул хамгаалалтын болон ялтанг хяналт тавих журам

⁴⁰ Ялтанг гэрээгээр ажиллуулахад мөрдөх заавар

ажиллууллах шаардлага урган гардаг боловч ялтны хөдөлмөрлөх үйл ажиллагаанд давхар хяналт тавих шаардлага гардаг.

Ялтны ажиллаж байгаа тухайн орон зайд харуул хамгаалалтын бүсийг тогтоохдоо тухайн хэсэг, салбарт 100 орчим метрээс бага хэмжээнд хориотой бүсийг тогтоох нь зүйтэй. Хориотой бүсийг тогтоосон тэмдэглэгээг /шон, төмөр утас/ хэсгийн хориотой бүсийг тогтоож, хорих ангитай холбоо тогтоох техник хэрэгсэлээр хангаж, шалган нэвтрүүлэх хэсгийг байгуулж орсон гарсан хөдөлгөөнд хяналт тавих зэрэг ажлыг зарим хэсэг салбарт дутмаг байгаа нь харагдаж байдаг. Практикаас харахад ялтанг ажиллуулахдаа хорих ангийн нийгмийн ажилтан болон сэтгэл зүйч, төлөөлөгч нар судалгаа явуулсаны үндсэн дээр тухайн ялтныг ажил хийх боломжтой гэсэн үндэслэлээр ялтанг ажилд гаргадаг. Үүнээс гадна мэргэжлийн дадлага туршилтаар, олон жил ял эдэлсэн, хүмүүжлийн эерэг төлөвшилтэй ялтанг ажилд гаргах сонирхол хорих ангийн удирдлагуудад ихээхэн байдаг. Яагаад гэвэл тэдгээр ялтнууд нь суллагдах дөхсөн, хөдөлмөр эрхэлж шагналын хоног авах сонирхолтой, бусад ялтныг бодвол хөдөлмөрт хандах хандлага илүү байдагтай холбоотой юм. Ялтны хөдөлмөр зохион байгуулалтыг харуул хамгаалалт, ахуй хангалт, эмнэлгийн үйлчилгээ зэрэгтэй харилцан уялдаатайгаар зохион байгуулсан тохиолдолд үр дүн нь нэмэгдэх магадлал өндөр байдаг⁴¹ гэж Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Эдийн засаг, хөрөнгө оруулалтын хэлтсийн 2013 оны тайланд дурьдсан байна.

⁴¹ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал” сэтгүүл, 2012 он., № 2., 26-28 дах тал., “Ялтны хөдөлмөр зохион байгуулалтын зарим асуудал” сэдэвт илтгэлээс

Үйлдвэрлэлийн болон гэрээгээр хэсэг салбарт ажиллаж байгаа ялтанд харуул хамгаалалтын бүс тогтоох харуул хамгаалалт хяналтыг тавих нь маш чухал асуудал юм. Өнөөгийн байдлаар харуул хамгаалалтын бүсийг нарийвлан тогтоож өгсөн зүйл одоогоор практикт зарим нэг хэсэг салбарт харагдахгүй байна.

Монгол улсад хорих ял эдлэж байгаа ялтны хөдөлмөр эрхлэлт нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Хөдөлмөр хамгаалал аюулгүй ажиллагааны тухай хууль тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн актаар зохицуулагдаж байна.

Хөдөлмөр эрхэлж буй ялтанд шагналын хоног олгох, хөдөлмөрийн хөлс бодохоос гадна нийгмийн даатгалд хамруулж цаашид тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлэх нийгмийн шаардлагын хэрэгцээг хангах нь зүйтэй. Энэ нь нэг талаас тухайн ялтан суллагдан гарахад нийгмийн баталгаа болох зайлшгүй хэрэгцээ юм. Байгууллага аж ахуй нэгжид гэрээгээр ажиллуулахад харуул хамгаалалтыг сайжруулж эрх зүйн орчинд нийцүүлэн зохион байгуулах шаардлагатай юм.

Үйлдвэрлэлийн болон гэрээгээр хэсэг салбарт ажиллаж байгаа ялтанд харуул хамгаалалтын бүс тогтоох харуул хамгаалалт хяналтыг тавих нь маш чухал асуудал юм. Өнөөгийн байдлаар харуул хамгаалалтын бүсийг нарийвлан тогтоож өгсөн зүйл одоогоор гаараагүй байгаа нь харагдаж байна.

Харуул хамгаалалт байнгын зохион байгуулснаар ялтанг оргох гэмт хэргээс урдчилан сэргийлэхэд ихээхэн чухал үүрэг гүйцэтгэнэ гэж дүгнэж болно. Энэ нь гэрээгээр ажиллаж буй ялтнуудын хөдөлгөөн

хүртлэх насны хүмүүсээс үйлдсэн гэмт хэргийн төлөө шүүх хэрэв 5 хүртэл жилийн хорих ялыг багтаасан ял оногдуулах шаардлагатай гэж хүлээн зөвшөөрвөл холбогдох хүмүүсийг ялаас чөлөөлсүгэй.

8. Энэхүү тогтоол хүчин төгөлдөр болж үйлчлэх өдрөөс өмнө тогтоолын 2-р заалтын 1-7 дахь дэд заалтад дурдагдсан, өмнө нь засан хүмүүжүүлэх байгууллагад ял эдэлж байгаагүй хүмүүсээс 5-аас дээш жилийн хорих ял оногдуулах гэмт хэрэг үйлдсэн ба хэрэв шүүх 5 хүртэл жилийн хорих ялыг багтаасан ял оногдуулах шаардлагатай гэж хүлээн зөвшөөрвөл холбогдох хүмүүсийг ялаас чөлөөлсүгэй.

9. Энэхүү тогтоол хүчин төгөлдөр болж үйлчлэх өдрөөс өмнө тогтоолын 1 заалтын 1, 2 дахь дэд заалт, 2 заалтын 1-7 дахь дэд заалтад дурдагдсан хүмүүс гэмт хэрэг үйлдсэн ба хэрэв шүүх тэдэнд хорихоос өөр төрлийн ял, тэнсэн харгалзах эсвэл ял эдлэх хугацааг хойшлуулах шаардлагатай гэж хүлээн зөвшөөрвөл тэдгээр хүмүүсийг ялаас чөлөөлсүгэй.

10. Энэ тогтоолын үйлчлэл дараах гэмт хэрэг үйлдсэн ялтнуудад хамаарахгүй

-1/ ОХУ-ын Эрүүгийн хуулийн 105 зүйл⁸¹, 111 зүйл⁸², 117 зүйлийн 2 дахь хэсэг⁸³,

122 зүйлийн 3 дахь хэсэг⁸⁴, 126 зүйл⁸⁵, 127 зүйлийн 3 дахь хэсэг⁸⁶, 127-1 зүйл⁸⁷, 127-2 зүйл⁸⁸, 128 зүйлийн 2 дахь хэсэг⁸⁹, 131 зүйл⁹⁰, 132 зүйл⁹¹, 133 зүйлийн 2 дахь хэсэг⁹², 134 зүйл⁹³, 135 зүйл⁹⁴, 146 зүйл⁹⁵, 147 зүйл⁹⁶, 150 зүйлийн 3, 4 дэх хэсэг⁹⁷, 158 зүйлийн 3, 4 дахь хэсэг⁹⁸, 159 зүйлийн 3, 4 дахь хэсэг⁹⁹, 159-1 зүйлийн 3, 4 дахь хэсэг¹⁰⁰, 159-2 зүйлийн 3,

байгуулалттай бүлгээс үйлдсэн бол. ж. Хөлсөөр үйлдсэн. з. Улс төр, үзэл суртал, арьсны, үндэсний, шашных нь хувьд үзэн ядаж, дайсагнаж, эсхүл нийгмийн бүлгийнх нь хувьд үзэн ядаж, дайсагнаж үйлдсэн бол/

⁸⁴ ДОХ тараах /3 дахь хэсэг: хоёр, түүнээс олон хүний, мөн насанд хүрээгүй хүний харьцаанд үйлдсэн бол//

⁸⁵ Хүн хулгайлах

⁸⁶ Хууль бусаар хорих /3 дахь хэсэг: зохион байгуулалттай бүлгээс үйлдсэн, мөн болгоомжгүй гэм буруугийн хэлбэрээр хохирогчийг үхэлд хүргэсэн эсхүл бусад хүнд үр дагаварыг бий болгосон бол/

⁸⁷ Хүн худалдаалах

⁸⁸ Боолчлох

⁸⁹ Сэтгэцийн эмнэлэгт хууль бусаар байлгах /2 дахь хэсэг: албаны байдлаа ашиглан үйлдсэн, эсхүл болгоомжгүй гэм буруугийн хэлбэрээр хохирогчийг үхэлд хүргэсэн эсхүл бусад хүнд үр дагаварыг бий болгосон бол

⁹⁰ Хүчиндэх

⁹¹ Бэлгэсний шинжтэй хүчирхийллийн үйлдэл

⁹² Бэлгэсний шинжтэй үйлдэлд албадах /2 дахь хэсэг: насанд хүрээгүй хүний харьцаанд үйлдсэн бол/

⁹³ Арван зургаан насанд хүрээгүй хүнтэй хурцал үйлдэх болон түүний харьцаанд бэлгэсний шинжтэй бусад үйлдлийг хийх

⁹⁴ Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангах

⁹⁵ Зохиогчийн болон түүнтэй холбоотой бусад эрхийг зөрчих

⁹⁶ Бүтээн тууривах болон патентын эрхийг зөрчих

⁹⁷ Насанд хүрээгүй хүмүүсийг гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулах /3 дахь хэсэг: Хүч хэрэглэж эсхүл хэрэглэхээр заналхийлж хийсэн бол. 4 дахь хэсэг: энэ зүйлийн 1, 2, 3 дахь хэсэгт заасан гэмт хэргийг үйлдсэн нь насанд хүрээгүй хүнийг гэмт бүлэгт татан оруулахтай, хүнд, онц хүнд гэмт хэрэг үйлдэхтэй, мөн улс төр, үзэл суртал, арьсны, үндэсний, шашных нь хувьд үзэн ядаж, дайсагнаж, эсхүл нийгмийн бүлгийнх нь хувьд үзэн ядаж, дайсагнаж гэмт хэрэг үйлдэхэд татан оруулсан бол/

⁹⁸ Хулгайлах гэмт хэрэг /3 дахь хэсэг нь: орон байранд хууль бусаар нэвтрэн орж, эсхүл нефть дамжуулах хоолойгоос, нефтийн бүтээгдхүүний хоолойгоос, байгалийн хийн хоолойгоос. 4 дэх хэсэг нь: зохион байгуулалттай бүлгээс, онц их хэмжээтэй/

⁹⁹ Залилан мэхлэх гэмт хэрэг /3 дахь хэсэг: албаны байдлаа ашиглан залилан мэхлэх гэмт хэргийг үйлдсэн болон их хэмжээний хохирол учруулсан. 4 дэх хэсэг энэ гэмт хэргийг зохион байгуулалттай бүлгээс үйлдсэн эсвэл онц их хэмжээтэй хохирол учруулсан болон иргэний орон сууц эзэмших эрхийг хаасан хохирол учруулсан/

¹⁰⁰ Эзэлийн салбар дахь залилан мэхлэх гэмт хэрэг /3 дахь хэсэг: албаны байдлаа ашиглан залилан мэхлэх гэмт

⁸¹ Бусдыг алах

⁸² Бусдын эрүүл мэндэд хүнд хор уршиг санаатайгаар учруулах

⁸³ Бусдыг тарчлаах /2 дахь хэсэг: Энэ гэмт хэргийг а. Хоёр, түүнээс олон хүний харьцаанд үйлдсэн бол. б. албаны үүргээ хэрэгжүүлж буй болон нийтийн үүргээ гүйцэтгэсэнтэй нь холбогдуулан тухайн этгээд болон ойр доны хүмүүсийн харьцаанд үйлдсэн бол. в. Гэмт хэрэг үйлдэгчийн хувьд илт жирэмсэн эмэгтэй харьцаанд үйлдсэн бол. г. Гэмт хэрэг үйлдэгчийн хувьд илт насанд хүрээгүй, илт биеэ хамгаалах чадваргүй эсхүл гэмт хэрэгтнээс материаллаг болон бусад байдлаар хамааралтай, түүнчлэн хулгайлагдсан, барьцаанд авсан хүний харьцаанд үйлдсэн бол. д.эрүүдэн шүүлт хэрэглэж, е.бүлэг этгээд, эсхүл урьдчилан тохиролцсоны дагуу бүлэг этгээд, мөн зохион