



Б.ТУВШИНТОГС

*Хорих 421 дүгээр
ангийн сургалт, хүний
нөөц, мэдээлэл
хариуцсан
мэргэжилтэн, ахмад*

ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБА ХААГЧДЫН ЁС ЗҮЙН ТӨЛӨВШИЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Ёс зүйг судлахын өмнө түүний үг зүйн утгын учир холбогдлыг юуны өмнө анхаарч үзнэ. Ёс гэдэг нь хүний амьдралын түүхэн туршлагаар хэвшин тогтсон зайлшгүй хийвэл зохих хэвшмэл үйлдэл. Түүнийг холбоо үгтэйгээр ёс заншил, ёс ёслол, ёс бус, ёстой, ёс суртахуун, ёс горим, ёс журам, ёс төр, дэг ёс, ёс зарчим, гэсэн илэрхийллийг задлан ойлгох нь судалгаанд заавал учир холбогдолтой зүйл болно.

Ёс гэдэг нь аливаа зүйлийн горим журмын нийлбэр, цогц, хүний биеэ авч явах хэм хэмжээ юм. Зүй нь нэгэн талаар багц, цогц гэсэн санаа, нөгөөтэйгүүр зөв, болно гэсэн агуулгатай нь илэрхий юм. Харин ёс зүй гэдэг ойлголт нь хүний биеэ, сэтгэлээ авч явах байдлын мөн чанарыг судлах онол юм. Ёс зүй мэдлэгийн биеэ даасан салбар боловч түүний онолын асуудлуудыг философийн хүрээнд авч үздэг байна.

Ёс зүйн судлах зүйлийг эрдэмтэд янз бүрээр тайлбарлаж нэг хэсэг нь нийгмийг бүхэлд нь судалдаггүй учир шинжлэх ухаан биш гэж байхад нөгөө хэсэг нь философийн шинжлэх ухааны салбар шинжлэх ухаан бөгөөд түүгээр ерөнхий арга зүйгээ болгодог

гэх зэргээр үздэг нь “Нээлттэй” буюу хавсралт ёс зүйн шийдвэрлэгдээгүй олон асуудалтай холбоотой байна.

Ёс зүй нь ёс заншил, зан төрх, зан байдал гэсэн гэсэн утга бүхий ethos— гэсэн грек үгнээс үүсэлтэй бөгөөд энэ нь анх оршин байх орон байр, хамтран амьдрах гэсэн утгатай байжээ. Зарим судлаачид “Этика” гэсэн ухагдахууныг эртний Римээс үүдэлтэй гэдэг. Турхайлбал “ethos” гэсэн ухагдахуун нь Латин хэлны “mos”-тай утга дүйх бөгөөд зан авир, дэг журам гэсэн утгатай ажээ.

Үүнээс эхлэлээ аваад грекийн “этика” гэдэг үгнээс латин хэлний “мораль” үүсэж, энэ нь орос хэлнээ “нравственность” хэмээн нэрлэсээр иржээ. Эдгээр ухагдахуун нь эхэндээ ойролцоо утгатай байснаа хожим “этика” /ёс зүй/ нь мэдлэгийн бие даасан салбар болж, “мораль” /ёс суртахуун/ нь шинжлэх ухааны судлагдахуун болжээ. Үүнээс ёс зүй бол ёс суртахууны тухай судалдаг шинжлэх ухаан гэсэн дүгнэлтийг хийж болохоор байна.

Төрийн тусгай албаны ёс зүйн онцлог

Төрийн тусгай албан хаагчийн ёс зүй тэр дундаа төрийн албаны ёс зүйн тухай тодруулан авч үзэх нь зүйтэй юм.

Төрийн албаны тухай Монгол Улсын хуулийн 3-р зүйлд: Төрийн зорилт чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжинд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн алба гэнэ гэж тодорхойлоод Төрийн албаны мөн чанар нь ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино хэмээжээ. Мөн хуульд: ардчилсан ёс,

шудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх гэсэн үндсэн зарчмын хүрээнд ажиллана.

Төрийн албан тушаал эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч гэнэ гэж тодорхойлжээ.

Хуулиар төрийн албан хаагчдийг :

1. Улс төрийн албан хаагч
2. Захиргааны албан хаагч
3. Төрийн тусгай албан хаагч
4. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч гэж ангилсан бөгөөд төрийн

захиргааны болон тусгай албан хаагчдыг төрийн жинхэнэ албан хаагч гээд төрийн удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалыг мэргэшлийн үндсэн дээр байнга эрхэлж байгаа иргэн гэж тодорхойлжээ. Төрийн албаны тухай хуулийн 8-р зүйлд: “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол улсын үндсэн хууль бусад хуульд заасан журмын дагуу төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна.” гээд ерөнхий чиг үүрэг бүхий 5 субъектыг тодорхойлжээ.

Дээрхи дурьдсан зүйлээс дүгнэхэд: Төрийн албаны ёс зүй, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хуульчийн ёс зүй, мэргэжлийн ёс зүй, мэргэшлийн ёс зүй гэсэн ойлголтууд гарч ирж байна.

Х.Тэмүүжин “Албаны болон мэргэжлийн ёс зүй гэж бусдын нэрийн өмнөөс, тэдний эрх ашгийг хангах үйл ажиллагаа явуулахаар эрх /эрх мэдэл/ олж авсан этгээд, эрх олгосон бүлгийн сонирхлыг өөрийн болон бусад

хөндлөнгийн сонирхлын дээгүүр тавьж, эл зан суртлаа албаны /мэргэжлийн/ үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгохыг ойлгоно” гэж норматив утгаар тодорхойлоход хүргэдэг гэжээ.

Төрийн ялын бодлогыг хэрэгжүүлэгчийн хувьд, нийгэмд өвөрмөц чиг үүргийг хэрэгжүүлдгийн хувьд Шүүхийн Шийдвэр Гүйцэтгэх Байгууллага түүндээ Тогтоол гүйцэтгэх газар нь төрийн жинхэнэ буюу тусгай алба юм. Тогтоол гүйцэтгэх газрын үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд албан хаагчдаас өдөр тутам хүний эрх, эрх чөлөө, нийгмийн салбарын аль эмзэг хэсгийг хөндсөн хуулийн зүйл заалтыг ягштал мөрдөхийг шаарддаг. Энэ утгаараа ёс зүй судлалын хүрээнд хуульчийн мэргэжлийн ёс зүй /мэргэшлийн ёс зүй/ г анхааран судлах нь шаардлага болоод байна.

Төрийн тусгай албан хаагчид тавигдах ёс зүйн шаардлага нь бусад ажил мэргэжлийн хүмүүсээс ангид, илүү нарийн чанд хэм хэмжээг мөрдөх хэрэгтэй байдаг. Энэ нь албан хаагчийн ажил үүрэгтэй холбоотой бөгөөд гэмт этгээдийг нийгмээс тусгаарлан, тэднийг дахин гэмт хэрэг зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх өргөн далайцтай үйл ажиллагаатай буюу зөвхөн үйлчилж байгаа хуулийн хүрээнд тэмцэж байдаг ажлынх нь өвөрмөц онцлогтой уялдан илэрдэг. Нөгөөтэйгүүр хуулийн ажилтан бүрийн адил хүний хувь заяа, амьдралын ээдрээтэй, эмзэг, нарийн төвөгтэй асуудлыг дэнслэн шинжиж, шаардлагатай тохиолдолд төрийн нэрийн өмнөөс шийдвэр гаргаж, түүнийг хэрэгжүүлэн биелүүлж гүйцэтгэж байдагтай холбоотой.

Ийм ч учраас хуулийн ажилтанд тавих олон нийтийн хараа хяналт бүр гярхай байдаг ба тэдэнд хэт их итгэх, эс итгэх, хувь заяагаа даатгах, эрх зүйн хувьд зөвлөгөө, тусламжийг нь авах, эрх нь зөрчигдөх бүрт тэдэнд хандаж тусламж гуйх, эрхээ хамгаалуулах, сэргээлгэх, хохирлоо нөхөн төлүүлэх гэх мэт арга үйлдлүүдийг хийлгэж байдаг билээ.

Иймд хуульчийн ёс зүйн тухай нарийвчлан судалж, судалгаа дүгнэлт хийж, шийдвэр гаргах түвшинд түүнийг харгалзан үзэх, хуулийн ажилтан бүр ёс зүйг мэдлэг ухамсартайгаар сахин хэрэгжүүлэх, гарч болзошгүй нөхцөл байдал, шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр урьдчилан сэргийлэх, өөрийн болон төрийн нэр хүндийг өндөрт өргөн хуулийн хэрэгжилтийг хангах талаар ард түмэн, олон нийтийг үлгэрлэн манлайлах, нийгмийн ухамсрыг зөв бүрдүүлж, эерэг таатай орчин бүрдүүлэхэд хуульчийн ёс зүй маш чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Төрийн албаны чухал төрөл болох тусгай албаны үйл ажиллагаа нь төрөөс нийгмийг удирдан чиглүүлэхэд зайлшгүй хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй юм.

Мэргэжлийн ёс зүйн судлагдахуун нь төрийн тусгай албаны ёс зүйг өөртөө багтааж байдаг. Манай улсын газар нутаг том хүн ам цөөн байдгийн шинж бол мэргэжил удамших явдал юм. Зөвхөн нэг л хорих ангийн 43 албан хаагчийн дунд эцэг, эх, ах дүү, гэр бүлийн хүмүүс, хамаатан садангийн хүмүүс энэ байгууллагад ажилладаг, ажиллаж байсан талаар ярилцахад ямар нэг холбоо /нөлөөгүй/ байхгүй таван албан хаагч бусад нь эцэг эх, ах дүү, гэр бүл, хамаатан садангаараа

холбоотой хүүхэд ахуйн ухаан орох үеэс энэ байгууллагын тухай ойлголт авсан, нөгөө утгаараа багаасаа бэлтгэгдсэн байдаг.

Онолын хувьд мэргэжлийн нэр төр, мэргэжлийн үнэ цэнэ хэмээх ойлголт мэргэжлийн ёс зүйн судлагдахуун болдог. Мэргэжлийн нэр төр, мэргэжлийн үнэ цэнэ нь тухайн албан хаагчид тэрхүү мэргэжлийг сонгох, түүнд дурлан, бие сэтгэлээ зориулах үеэс бий болдог онцлогтой. Энэ нь мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжил сурталчилах, үе залгамжлан ажиллах тухай ойлголтууд юм. Энэ тухай эрдэмтэд хүүхэд аав, ээжийнхээ мэргэжлийг өвлөн эзэмших нь бусад мэргэжил эзэмшснээс амжилт хурдан олох магадлал өндөр байдаг гэж нотолсон байсныг дурьдахад илүүдэхгүй болов уу.

Аливаа мэргэжил бүхэн зан суртахууны өвөрмөц шаардлагыг бий болгодог бөгөөд энэ нь мэргэжил бүхэн өөрийн гэсэн ёс суртахуунтай байдагтай холбоотой юм. Энэ талаар Доктор Р. Вандангомбо “Төрийн албан хаагчийн зан суртахууны имиж ба хэвлэл мэдээлийн хэрэгсэл” гэсэн сэдвийн хүрээнд ихээхэн хэмжээний судалгаа дүгнэлт хийжээ.

Хорих байгууллагын ажилтны ёс суртахууны талаар дээрх чиглэлээр судалгаа хийх нь нээлтэй байна. Тусгай алба хаагчийн хувьд хорих байгууллагын албан хаагч хувцас хэрэглэлээр бусад цэргийн албан хаагчдаас онцлон ялгарах шаардлага байна уу? Эсвэл ижил өнгө загварын хувцас байх нь дээр үү? гэдэг асуудал одоо ч албаны хувьд хэвээр байна. Дүрэмт хувцас хэрэглэх нь тухайн албан хаагчийн биеэ авч явах соёлд чухал нөлөөтэй. Ёс зүйн дүрэмд хувцас хэрэглэсэн үедээ болон ажлын

байранд, ажлын цагаар архидан согтуурахыг эрс хориглодог бөгөөд, Хууль зүйн сайдын тушаалаар архидан согтуурсан албан хаагчийг шат дараалсан шийтгэл хэрэглэхгүйгээр шууд ажлаас нь халах тухай тогтоол хэрэгжээд удаж байна, хэрэгжилт нь хангалтгүй гэж амьдрал харуулж байна. Албан хаагчийн зан суртахууны асуудалд шинэчлэл хийх болсон бодит шалтгааны талаарх хангалттай авч үзсэн.

Хорих байгууллагын үйл ажиллагаа, албан хаагчдын талаар шар хэвлэлээр худал, үнэнтэй олон зүйл бичигддэг нь нууц биш юм. Ерөөсөө зах зээлийн, шилжилтийн гэгдэх үед ч төрийн байгууллагуудын нэгэн адил хэцүү үеийг туулж ирсэн энэ л үед хүний эрхийг туйлд нь хүртэл зөрчдөг адгуус амьтны газар мэт бичигдэн давалгаалсан мэдээлэл их гардаг байсан тухай ахмад ажилтан дурсан ярьдаг, жишээ нь: /хүрэл чулуун зүрхтэн, хүний махан идэштэн/ гэх мэт.

ШШГБ-н ажилтны ёс зүйн өнөөгийн байдал

Үндсэн хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж болон хүний эрхийн талаар гаргасан олон улсын баримт бичгүүдийг мөрдөж, хүний эрх эрх чөлөөг дээдлэн ажиллах хүндтэй бөгөөд өндөр хариуцлагатай өвөрмөц үүргийг бид хүлээдэг.

ШШГБ-н ажилтны ёс зүйн өнөөгийн байдлыг дан ганц тэднээс эрж хайхдаа бус, улс орны өнөөгийн улс төр, эдийн засаг, нийгмийн сэтгэл зүйд бүрдээд байгаа нөхцөл байдалтай уялдуулан судлах нь нэгэн зүйлийн бодитой, нөгөө утгаар шинжлэх ухааны судалгаанд шаардлагатай зүйл болоод байна.

Монголын түүхэн дэх хүнд хэцүү цаг үеийн нэг болох 1936-1940 оод оны үед жилд дундаар 7000 хоригдогсодтой байжээ. Сүүлийн 3 жилийн байдлаар хорих газар ял биеэр эдлэгсдийн тоо мөн 6800 гаруй болоод байгаад дүгнэлт хийж шоронгийн зохион байгуулалт, байршил үйл ажиллагааны зарчмын өөрчлөлт хийхэд нэн түрүүн албан хаагчдын ажилд хандах хандлага цаашлаад ёс зүйн хэм хэмжээ тэдгээрийг нэг мөр хэлбэрэлтгүй зайлшгүй мөрдлөг болговол зохих боловсруулалтын ажил цаг үеийн шаардлага болоод байна.

Хорих байгууллагын хөгжлийн талаархи судалгаанд тус байгууллага нь түүхэн хөгжилдөө нүхэн оромжоос нийтийн байрны хэлбэртэй хорих байруудыг байгуулж байсан. Хүний хөгжил өндөр түвшинд хүрсэн одоо үед ч бүхэлдээ зөвхөн хорьж, залхаах зорилготой лагерийн хэлбэр өнөөг хүртэл хадгалагдсаар байна. Үүнээс "Хүчирхийллээс хүчирхийлэл л төрдөг", гэсний бодит жишээг бид амсаж байна.

Боловсон хүчний нөөцөөр ШШГБ-ийг бусад хүчний байгууллагатай харьцуулахад хууль хэрэгжүүлэх төдийгүй материаллаг үйлдвэрлэл явуулах, аж ахуй эрхлэх, эмнэлгийн үйлчилгээ үзүүлэх, хоригдлын дунд ерөнхий боловсролын болон мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулах зэрэг олон талт үйл ажиллагаа явуулдаг онцлогтой. Иймд эдийн засагч, хүн малын эмч, багш, агрономич, барилга уул уурхайн зэрэг төрөл бүрийн мэргэжлийн хүмүүсийг иргэний их, дээд, тусгай мэргэжлийн дунд сургууль төгсөгчдөөс авч ажиллуулдаг. Тус байгууллагад шинээр орж ажиллах боловсон хүчнийг өөрийн хүсэл сонирхлыг татах, тэднийг ажилд ороход уг байгууллагаас ямар нийгмийн баталгаа ямар нэр төр хүлээж байгааг одоогийн

ажиллагсдын дүр төрх л харуулах болно гэдэгт л анхаарах ёстой байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн өнөөгийн байдлыг авч үзэхийн өмнө дээрхи хоёр дэд сэдвийг авч үзэж тодорхой ойлголт төрүүлж, уялдаа холбоотой болохыг тодорхойлов.

Зан суртахуунгүй байдал бол энгийн үзэгдэл биш, иж бүрдэл шинжтэй болохоор ямар нэгэн уриа ба сэнхрүүлэг, компанит ажлаар түүнийг даван туулахгүй, хатуу хориг тавих ч бас тусгүй. Эртний грекийн яруу найрагч, гүн ухаантан Гесиод шийтгэл бол үнэн чанартаа нинжин сэтгэлгүй хүний толбыг үүсгэж, улмаар гэмт хэрэгт түлхдэг юм. Нинжин сэтгэлийн гол шүүгч нь хүнийг зөвхөн итгэлтэй байлгах төдий бус тэднийг хөгжилтэй байлгаж, хүч энерги ба сэтгэл санааны хувьд тайван, айх явдалгүй сэтгэлийн шаналгаагүй байлгах нь зөв хэмээн үзжээ¹.

ШШГЕГ-ын даргын 1997 оны А/25 тоот тушаалаар ШШГБ-ын ёс зүйн дүрэм хэмээн анх баталсан байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрмийн¹ нийтлэг үндэслэлд: “Энэхүү ёс зүйн дүрмийн зорилго нь Монгол улсын Үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиуд бусад хууль тогтоомжийг, дээдлэн сахин биелүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн хамгаалах, өргөсөн тангарагтаа үнэнч байж шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны нэр хүндийг өндөрт өргөж, шудрагаар хөдөлмөрлөх, ёс зүйн хэм хэмжээ, уламжлалт зан үйлийн журмыг тогтоон хэвшүүлэхэд оршино” гээд бусад ижил төстөй үйл ажиллагаат хүчний байгууллагуудийн адилаар ёс зүйн зөрчлийг онолын чиглэлээр, “Шүүхийн шийдвэр

гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн зөрчил гэж холбогдох хууль болон энэ дүрмээр тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөн санаатай буюу санамсаргүй үйлдэл эс үйлдлийг хэлнэ.” гээд ШШГБ-ын ажилтан нь албан үүргээ гүйцэтгэхдээ:

- Хуулийг дээдлэн чанд сахин биелүүлэх
- Хүний эрх, эрх чөлөөг, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэн хамгаалах
- Шуурхай энэрэнгүй байх
- Шударга байх гэсэн /ерөнхий зарчмуудыг/ баримтална.

Эдүүгээчлэн ШШГБ-ын ажилтны ёс зүйн өнөөгийн байдлыг судлан дүгнэхэд гол төлөв дотоодын хяналт шалгалтаас бус гадны, хөндлөнгийн хяналт, шинжилгээнд илүүтэй баримтжуулсан нь олон байдаг. Үүнд:

Хүний эрхийн комис, прокурор, өмгөөлөлийн байгууллагаас тавсан илтгэл, шаардлага, мэдэгдэлд тусгагдсан байдаг байна. Гэвч эдгээр нь зөвхөн систэмийн хэмжээний зүйл төдийхнөөр байдаг л зүйлийн хэмжээнд ойлгож, ойлгосоор ч иржээ. “.....төрийн болон нийгмийн институтын ажлыг эрчимжүүлэхэд нийтийн хяналт онцгой чухал юм. Судалгаанд хариулагчдын ихэнх нь эдүгээ бодит амьдрал дээр нийгмийн бүх институтууд \засаглалын байгууллага ч гэсэн\ төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны асуудалд тийм ч сүрхий анхаарахгүй байгааг шүүмжилжээ.”¹

Хорих ангиуд албан хаагчиддаа ёс зүйн дүрмээр хичээл зааж хориглож байгаа байгаа зүйлүүдийг зөрчсөн тохиолдолд хатуу арга хэмжээ авахыг анхааруулан зөрчил гаргасан албан хаагчдыг тухай бүрт нь илрүүлэн, хариуцлага тооцож ажиллажээ.

Албан хаагчдын хуулиар хүлээсэн албан үүргээ туйлын хангалтгүй биелүүлж,

газар, хэлтэс, нэгжийн удирдлага эрх хэмжээний хүрээнд байнгийн шуурхай удирдлагаар хангаагүй, хяналт тавиагүйгээс бие бүрэлдэхүүний сахилга хариуцлага алдагдаж, зохион байгуулалт суларсантай шууд холбоотой гэж... үзжээ.

Тэгвэл ял эдлэгсдээс санал асуулгаар авсан судалгааны “Албан хаагчын ёс бус үйл ажиллагаа ямар хэлбэрээр илэрч байна” гэсэн асуултын бэлэн өгөгдлүүдээс 100 оролцогчийн 4 нь согтуу буюу архи үнэртүүлсэн байдаг гэж хариулсан байна.

Дээр өгүүлсэнчлэн уг байгууллагын албан хаагчдын сахилга хариуцлага алдсан, ёс зүйгээ зөрчсөн, хуулиа биелүүлээгүй гэх мэт зүйлийг хөндлөнгийн байгууллагын хяналтаар л баталгаажуулсан байдаг.

Аливаа зүйлд шалтгаан нөхцөл, учир холбогдол олон байдаг, гэвч Прокурорын байгууллага, Хүний эрхийн комисст хандан хоригдогчийн эрхийг зөрчсөн гэх асуудал эзэлж байна.

Эрүүдэн шүүх, хүний эрх, эрх, чөлөөг үл хүндэтгэн хоригдогчтой зүй бус харьцах явдлын тодорхой хувь нь хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ажлын хариуцлага, ёс зүйтэй холбогдон гарч байгаа нь судалгаагаар харуулж байна.

Хүний эрхийн комисс, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хамтарсан судалгаагаар. Хүний эрхийг зөрчиж буй үйлдэл хэлбэрт үндсэндээ арилдаггүй дахин давтан гарсаар байдаг 20 үйлдлийг илрэх хэлбэрийн хувьд: а/сэтгэл санааны б/ бие махбодийн, зөрчил гаргаж буй этгээд, хаана үйлдэгдэж болох, шийдвэрлэх арга зам гэсэн асуудлын хүрээнд дүгнэсэн байна.

Судалгаагаар авагдсан дээрхи мэдээлэлд албан хаагчийн шууд, болон шууд бус үйл ажиллагаа буюу хайхрамжгүй нүд дассан

байдалтай холбоотой юм. Ихэнх тохиолдолд хүний эрхийг зөрчиж байгаагаа мэдэж, үүнийг хүсэж санаатай үйлддэг болох нь тодорхой юм.

1.Р.Вандангомбо Төрийн албаны ёс зүй УБ-2007 89-р хуудас

2.УЕПГ-н газрын орлогч,хууль цаазын итгэмжит зөвлөх н.Алтанхуягын тавсан илтгэл

Албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн илрэх хэлбэрүүд :

1	Зан харцааны доголдолтой	48 %	9	Албаны нэрээр юм завших гэдэг	1 %
2	Мэдлэг, чадвар муутай	22 %	10	Биеэ авч явах соёл дутмаг	16 %
3	Ялгаварлаж харьцдаг	38 %	11	Хувийн ажлаа хийлэгдэг	24 %
4	Элдэв үгээр дарамталдаг	26 %	12	Бэлэг, шанхарамж хардаг	4 %
5	Хэл амаар доромжилдог	26 %	13	Согтуу, архи үнэртүүлсэн байдаг	4 %
6	Заримдаа гар хүрэх явдал байдаг	39 %	14	Хүнд сурталтай, танилтал хардаг	16 %
7	Мөнгө төгрөг зээлэх гэдэг	6 %	15	Мэдэхгүй	14 %
8	Цай хоол хийлгүүлж иддэг	6	16	Нээлттэй зайнд: асуудал зондоо гэж 3 хүн бичсэн	

Дээрхи зүйлс хорих байгууллагын албан хаагчдын аль шатанд илүү байдаг вэ ? /100 хүмүүжигч байдаг гэснээ давхардсан тоогоор тэмдэглэл хийсэн/

	Нэлээд	Дунд зэрэг	Бага зэрэг	Мэдэхгүй
Ангийн дарга	2	2	2	10
Төлөөлөгч, нийгмийн ажилтан	6	3	4	10
Ээлжийн дарга, хянагч нар	38	24	16	8
Аж ахуй, үйлчилгээний албан хаагч	-	-	-	12

Судалгаагаар авагдсан дээрхи мэдээлэлд албан хаагчийн шууд, болон шууд бус үйл ажиллагаа буюу хайхрамжгүй нүд лассан байдалтай холбоотой юм. Ихэнх тохиолдолд хүний эрхийг зөрчиж байгаагаа мэдэж, үүнийг хүсэж санаатай үйлддэг болох нь тодорхой юм.

ШШГБ-ын ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг боловсронгуй болгох, албан хаагчдын ёс суртахууныг сайжруулах

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм¹ нь бусад ижил төст үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагын мөрддөг ёс зүйн дүрмүүдийн хувьд харьцангуй шинэ тутам бөгөөд харьцуулсан судалгаагаар өөр өөрийн онцлогтой байхын зэрэгцээ, нийгэмд үйлчилж буй ерөнхий чиг үүргийн хувьд ижил юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрмийн дөрөвт: “ШШГБА –ны ёс зүйн хэм хэмжээ нь: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь өвөрмөц чиг үүрэг гүйцэтгэдэг² төрийн тусгай албан тушаалтны хувд шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх бүх үйл ажиллагаандаа дагаж мөрдвөл зохих эрх зүйн хэм хэмжээ, зан үйлийн нийлбэр цогцыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүй” гэнэ гэж тодорхойлжээ. Тэгвэл мөн дүрмийн хоёрт: “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын

ажилтны ёс зүйн дүрмийн эрх зүйн зохицуулалтын үндэс нь Монгол улсын үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, бусад хуулиар тогтоосон тусгай шаардлага, ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчим байна.

Төрийн тусгай албаны ёс зүй нарийн хэм хэмжээг өөртөө агуулдаг энэ утгаараа түүнийг хэн хэрхэн, ямар нөхцөлд, яаж хэрэгжүүлэх вэ гэдгийг хариуцлагын ёс зүйн хэлбэр, ёс зүйн дүрмээр хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй г өмнө дурьдсан. Энэ тухайд зөрчигдөж болох зан суртахууны хэм хэмжээг тусгай чиг үүрэг гэдгээр нь дүрэмчилж өгөхдөө тодорхой төрөлд оруулж, тохирох санкцыг хууль тогтоомжтой уяалдуулах нь чухал юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ёс зүйн дүрэм нь албан хаагчдын зан суртахууны үндсийг тогтоож, энэ талаар цэвэр ариун байх, гэгээрүүлхээс гадна зөрчил үүссэн тохиолдолд эх сурвалжийн хувьд тасалж чадах хоёрдмол утгагүй, тодорхой, хариуцлагын өндөр шаардлага тавьж байдаг ч хэрэгжүүлэх тогтолцоо тодорхой бус байгаатай холбоотой байна.

Аливаа дүрэм журам нь нийгмийн шаардлагаас урган гардаг бөгөөд хэрэгжих боломжтой, хамгаалах тогтолцоотой байдаг. Хамгаалах тогтолцоонд ёс зүйн зөрчлөг илрүүлэх, зөрчигдөх үед зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоо чухал бөгөөд үүнд ёс зүйн хэм хэмжээг төлөвшүүлэх ажиллагаа дүрмээр зохицуулах нь чухал ач холбогдолтой юм.

Үүний тулд:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч болох шаардлага, албан тушаал дэвших, шагнаж урамшуулах, сахилгын шийтгэл оногдуулахад бүхий л нөхцөлд ёс зүйн хэм хэмжээгээ хэрхэн мөрддөгийг харгалзан үзүүлэлт болгодог

- Албан хаагч бүр зан суртахуундаа дүгнэлт хийж, өөрийн ёс зүйн төлөвшилийг хариуцах, шууд удирдах дарга нар ёс зүйн хувьд үлгэр дууриалал болж ажиллагсадынхаа ёс зүйгээ сахин биелүүлэх бүхий л нөхцөлыг бүрдүүлж тэдний ёс зүйн төлөвшилтын төлөө харуцлаг хүлээдэг байх.

Энэ нь тусгай албадын хувьд дээр дурдсанчлан хүний хувь заяа, амь амьдралтай холбоотой шийдвэр гаргадаг. Буруу шийдвэр гаргах эрхгүй бөгөөд алдаан дээр суралцах тухай ойлголт байхгүй онцгой үүрэг хүлээж эрх эдэлдэг онцлогоор тайлбарлагдана.

- Албан хаагч бүр хувийн ёс суртахуунаар ёс зүйн хэм хэмжээгээ сахин мөрдөх учиртай бөгөөд зарим тохиолдолд байгууллагын удирдлагаас албаны онцлогийг харгалзан ёс зүйн хэм хэмжээ тогтоосон дотоод журам гарган мөрдүүлэх. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд ялын бодлогоор хорих ялыг үйлдсэн гэмт хэрэгт тохируулан жирийн, чанга, онцгой, гяндангийн / хугацаагүй хорих/ гэсэн ялгамжтай хорих ял эдлүүлдэг. Эдгээр ялгамжтай байдал нь байгууллагын соёл, уур амьсгалын хувьд харилцан адилгүй бөгөөд албаны зан байдал, биеэ авч явах соёл зарим тохиолдолд гадаад дүр төрх /имиж/ -ийн асуудал ч хөндөгдөж байдаг

- Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчийг шалгаж тогтоох, дүгнэх, шийтгэхдээ түүний алдар цол, албан тушаал, ажилласан жил гэх мэтээр ялгавартай

хандахгүй байх зарчмыг баримталвал зохино.

- Орон тооны ёс зүйн хороог байгууллага дээр ажиллуулж бүтэц, зохион байгуулалтыг хяналт шалгалтын чиг үүрэгтэй, дүгнэлт, санал, зөвлөмж, шаардлага хүргүүлж ажилладаг байх бөгөөд хэрхэв ч шийдвэр гаргах түвшинд ажилладгүй байвал зохино.

Зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд албан хаагчид ялгамжтай хандахгүй байх нь шударга ёсны зарчмын илрэл бөгөөд зөрчил бүрийг хянан шалгасны дараа гарсан удирдлагын шийдвэрийг нийт хамт олонд тодорхой хугацаанд танилцуулдаг байх нь ёс зүйн дархлааг сайжруулах, олон нийтэд энэ талаар мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлэх нь ёс зүйн хэм хэмжээг төлөвшүүлэх чухал алхам болно.

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

“... хуульчийн үйл ажиллагаанд шийдвэрлэхэд хүндрэлтэй ёс суртахууны ямар ямар асуудал байгааг бодит байдлаас дүгнэлт хийж, түүнийг ил тод тавьж тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх гарцыг хайх нь чухал байна. Харин нууж хаах, үл харагч /мэдэгч/ болох, тайвшрах нь хуульчийн ёс зүйд хор хохирол учруулна”¹.

Судалгаанаас харахад ихэнх албан хаагч нар ёс зүйн дүрмийн талаар тодорхой ойлголт байдаггүй, ажил мэргэжлийн холбогдолтой цөөн хууль дүрмийн хагас дутуу, учир зүйн холбогдолгүй мэдлэгтэй байдгаас алдаа их гаргадаг нь, ёс зүйн зөрчил гэсэн утгаар хандахгүй байгаа нь өмнө сэдэв болгон үзсэн боловсон хүчнийг шилж сонгох, сургах, давтан сургахтай холбоотой асуудал юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан нь ажлын өвөрмөц төрлийн үүргийг гүйцэтгэж Эрүүгийн хуулийн зорилтыг хангаж шүүхээс гэм бурууг нь тогтоож ялласан гэмт этгээдийг тодорхой хугацаагаар нийгмээс тусгаарлан нийгмийн аюулгүй байдлыг хангаж, ялтнаас гаргаж болзошгүй зөрчил, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлж, эрх үүргийнхээ нэгдлийг бүрэн биелүүлэх ёстой. Энэ зүйлсийг л албан хаагч ухамсарлан ойлгож сэтгэл санаа, зан төрхөө барьж ажиллах зүйтэй юм.

Бичигч би албан хаагчийн ёс суртахууныг сайжруулах тухай сэдвийн хүрээнд ялтнуудаас авсан анкетын судалгаанд :

Ер нь хорихын албан хаагчидтай дотно харьцаатай байх нь таны хувьд:

- 1.Хэрэгцээтэй зүйл----10 %
- 2.Ямарч үед бусдаас давуу байна---22 %
3. Ер нь хүн хүндээ дотно байх ёстой---20 %
4. Болзошгүй дарамтыг багасгах гэж---10 %
5. Өөрт хүнд байдал тохиолдвол хэрэг болно---8 %
- 6 Хариулахад төвөгтэй зүйл байна -----36 %
7. Бусад: гэсэнд /өөр шалтаг шаардлаггүй/

Судалгааны 2, 3 дэх хувьсагчаас дүгнэхэд: Ялтан хүмүүсийн дийлэнх нь албан хаагчийг ашиглах өөрийн хэрэгцээгээ хангуулах атаг, хорон санаатай байдаг нь илэрхий бөгөөд 6 дэх хувсагчийг сонгосон нийт оролцогчдын 3/1 нь өмнөх хувьсагчыг сонгох нөхцөл бүрдсэн тохиолдолд урван ороход бэлэн, нөгөө утгаараа далд санаа агуулж байна гэж дүгнэвэл ихэвчлэн 4 -өөс дээш жил ял эдлэгсэд 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.

Нийгэм хөгжиж хаана бол хаана цаг үеийн мэдээ мэдээлэл чөлөөтэй тархдаг болсон үе иржээ.

Ахмад ажиллагсад бидний үед ялтан ямар бодол санаатай, мэдээлэлтэй байна бид ч адил харанхуй бүдүүлэг тийм л байж гэж дурсан ярьдаг. Харуулийн ажилтан ялтнаас толгой дээгүүр мэдлэг мэдээлэлтэй, соёлтой байж тэднийг манлайлан удирдагч байна, хэрэв тийм биш бол ажилд тэнцэхгүй гэж үздэг.

Хянагч нар ялтнуудтай харьцах үедээ /тэдний ойр орчинд байхдаа ч/ уужуу тайван байж өөрийн бие болон сэтгэхүйг урьдаас бэлтгэж, хууль дүрмийн заалт шаардлагыг ягшитал баримтлан мөрдөх ёстой. Албан хаагчийн ёс суртахуунийг сайжруулах судалгааны ажилд нэр хүндтэй ахмад ажиллагсдын хууч яриа, түүх чухал судлагдахуун болсон бөгөөд тэдний хэлж сургасан болгонд сэтгэл зүйн тэвчээр, хувийн дээд зэргийн соёл, байнгын ажиглан дүгнэгч байх ёстой гээд аливаа асуудалд

хашин хойрго, хайхрамжгүй хандаж, идэвхи санаачлагагүй оролцож “урьд болоод байсан, болдог л юм, ийм л байсан, дандаа л ийм байдаг” гэсэн хэт амарлингуй замбараагүй наазгай байдалд нүд – сэтгэхүй нь дасчихдаг нь гол буруутай хүчин зүйл нь болдог гэж ёс зүйн зөрчил үүсэх нөхцөлийг тов тодорхой дүгнэсэн байна.

ДҮГНЭЛТ

Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа ёс зүйн хэм хэмжээг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн дараах эрх зүйн зохицуулалтыг боловсруулах нь:

- Шинээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч болоход нь тавих тусгай шаардлага: үүнд бие хүний ухамсар, соёлын түвшинг тогтоох цэнлүүрийг сэтгэл судлал, социологийн онолын түвшинд боловсруулах нь орчин үеийн төрийн албаны менежментийн асуудал болж байна.

- Албан тушаал дэвших, шагнаж урамшуулах, сахилгын шийтгэл оногдуулахад бүхий л нөхцөлд ёс зүйн хэм хэмжээгээ хэрхэн мөрддөгийг харгалзах үзүүлэлтийг сэргээн тогтоох нь төрийн албан хаагчид албан тушаалын нэр төрийг хүндэтгэж, албаны нэр хүндийг өндөрт өргөж явах чухал нөхцөл болох нь тодорхой юм.

- Удирдах дарга нар албан хаагч бүрийн зан суртахуунд дүгнэлт хийж, өөрийн ёс зүйн төлөвшилийг хариуцах, шууд ёс зүйн хувьд үлгэр дууриалал болж ажиллагсдынхаа ёс зүйгээ сахин биелүүлэх бүхий л нөхцөлийг бүрдүүлж тэдний ёс зүйн төлөвшилтын төлөө харуцлаг хүлээдэг байх.

Энэ нь тусгай албадын хувьд дээр дурьдсанчлан хүний хувь заяа, амь амьдралтай холбоотой шийдвэр гаргадаг. Буруу шийдвэр гаргах эрхгүй бөгөөд алдаан дээр суралцах тухай ойлголт байхгүй онцгой үүрэг хүлээж эрх эдэлдэг онцлогоор тайлбарлагдана.

- Албан хаагч бүр хувийн ёс суртахуунаар ёс зүйн хэм хэмжээгээ сахин мөрдөх учиртай бөгөөд зарим тохиолдолд байгууллагын удирдлагаас албаны онцлогийг харгалзан ёс зүйн хэм хэмжээ тогтоосон дотоод журам гарган мөрдүүлэх. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувьд ялын бодлогоор хорих ялыг үйлдсэн гэмт хэрэгт тохируулан жирийн, чанга, онцгой, гяндангийн /хугацаагүй хорих/ гэсэн ялгамжтай хорих ял эдлүүлдэг. Эдгээр ялгамжтай байдал нь байгууллагын соёл, уур амьсгалын хувьд харилцан адилгүй бөгөөд албаны зан байдал, биеэ авч явах соёл зарим тохиолдолд гадаад дүр төрх /имиж/ -ийн асуудал ч хөндөгдөж байдаг

- Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчийг шалгаж тогтоох, дүгнэх, шийтгэхдээ түүний алдар цол, албан тушаал, ажилласан жил гэх мэтээр ялгавартай хандахгүй зарчмыг сэргээн тогтоох.

- Хяналт шалгалтын хэлтсийн бүрэлдэхүүнд байдаг ёс зүйн хорооны ажлыг эрчимжүүлж, биеэ даасан бүтэцтэй болгох:

Орон тооны ёс зүйн хороог байгууллага дээр ажиллуулж бүтэц, зохион байгуулалтыг хяналт шалгалтын чиг үүрэгтэй, дүгнэлт, санал, зөвлөмж, шаардлага хүргүүлж ажилладаг байх бөгөөд хэрхэвч шийдвэр гаргах түвшинд ажилладгүй байвал зохино

- 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.