

*Д.Энхтайван -Хууль сахиулах их сургууль, Хууль
сахиулахын удирдлагын академийн 8022 дугаар
дамжааны суралцагч, ахмад*

*Ц.Очгэрэл - ХСИС-ийн Хууль сахиулахын
удирдлагын академийн Шуүхийн шийдвэр
гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн профессорын
багийн профессор, доктор (PhD), хурандаа*

ХОРИХЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ АЖЛЫН А ЧААЛАД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Аливаа байгууллагын үндсэн нөөцүүд дотроос хамгийн чухал нь “Хүмүүн капитал” болох хүн байдаг. Учир нь хүн байгалийн төдийгүй нийгмийн амьтан бөгөөд хөгжих тусам хязгааргүй сэтгэж, сэтгэхийн хэрээр бүтээж байдаг онцгой чадвартай бөгөөд нийгэм, байгууллагын хөгжлийн гол хүч байгууллага нэн тэргүүнд анхаарах асуудалдаа “хүн капитал” буюу “human capital” зүй ёсоор тооцон ажилтандаа чиглэсэн оновчтой, үр дүнтэй менежментийн аргыг хэрэглэх шаардлагатай гэдгийг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрч буй эрин үед бид ажиллаж, амьдарч байгаа билээ.

Хүн төрөлхтний түүхээс үзэхэд Хүн капиталын онолын үүсэл хөгжлийн талаар судлаачид “Энэ ойлголтын талаар У.Петто ба А.Смит нарын бүтээлд тусгагджээ. Харин эдийн засгийн судалгааны бие даасан хэсэг болохын хувьд хүмүүн капиталын онол Нобелийн шагналт эрдэмтэн Т.Шульц, Г.Беккер нарын ачаар XX зууны хоёрдугаар хагаст бий болсон. Г.Беккер хүмүүн капиталын загварыг боловсруулж улмаар “Хүмүүн капитал” нэртэй номоо гаргасан нь одоог хүртэл энэ салбарын шинжлэх ухааны үндсэн бүтээлд тооцогдсоор байна”¹ хэмээн үнэлсэн. Мөн “...Хүмүүс байнга боловсронгуй болох, хөгжих чадвартайгаас гадна бусад нөөцүүдээс ялгарах онцлог нь хүний боломж, санаачилга хязгааргүй байдагт оршино”^{1 2} гэж үзсэн эрдэмтэн, судлаачдын үзэл санааг дэмжиж, санал нэгтэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг тус байгууллагын алба хаагчид биелүүлдэг бөгөөд байгууллагын чиг үүрэг, ажлын онцлог нь алба хаагчдын ажил үүрэг, ажиллах орчин нөхцөлтэй шууд холбоотой яригдах асуудал билээ.

¹Б.Туяа нар Байгууллагын хөгжилд хүмүүн капиталын гүйцэтгэх үүрэг, Хүчий нөөцийн удирдлага сэтгүүл, УБ, 2015 он № 3, 4 дэх тал

² Ц.Цэцэгмаа, Монголын хувийн хэвшил дэх менежментийн зарим асуудлууд өнөөгийн байдал ба ирээдүйн хандлага илтгэл, Олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурлын материал, 2007, УБ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь төрийн бусад байгууллагын хуулиар хүлээсэн үүрэг болон бусад төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгжтэй чиг үүргийн ямар ч давхардалгүй онцлог үйл ажиллагааг явуулж ирсэн одоо ч энэ үүргээ биелүүж байгаа 97 жилийн түүхтэй төрийн тусгай байгууллага юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 257 дугаар зүйлийн 257.1 дэх хэсэгт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллага мөн гэж заасан¹.

Үндсэн хууль болон түүнд нийцүүлэн баталсан бусад хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан төр, иргэн, хуулийн этгээдийн эрх, эрх чөлөөг бүрэн эдлүүлж, элдэв эрсдэл, зөрчлөөс хамгаалан, гэм буруутанд зохих гэм зэм, шийтгэлийг шударгаар ногдуулах замаар тэдний зөрчигдсөн эрхийг сэргээн тогтоох төрийн нэг гол ажиллагаа нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд:

- иргэний хэргийн талаархи шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа
- захиргааны хэргийн талаархи шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа
- зөрчлийн хэргийн талаархи шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа
- эрүүгийн хэргийн талаархи шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа тус

тус хамаарна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чанар, үр нөлөө хэдий сайн байх тусам төр, шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны бодит үр дүн хэмжигдэн дүгнэгдэх учиртай гэж үздэг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтан, шийдвэр гүйцэтгэгч, хорих байгууллагын алба хаагчаас бүрдэнэ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, албан тушаалтны төр, ард түмний өмнө хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийн бодит хэрэгжилт, чанар, үр нөлөө нь тус байгууллагын бүх шатны удирдах ажилтны үйл ажиллагаатай салшгүй холбоотой юм.

Байгууллагын удирдах ажилтны мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, дадлага туршлага, идэвх санаачилга зэргээс байгууллага, алба хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн, чанар илэрхийлэгдэх боловч тэдний ажлын ачаалал, хүлээх үүрэг, хариуцлагын хуваарийг хэрхэн зөв оновчтой тогтоон мөрдүүлж байгаа нь чухал нөлөөтэй байдаг.

¹Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017

Нөгөө талаар тухайн байгууллагын өмнө тавигдаж буй зорилт, шаардлагыг бүрэн ханган хэрэгжүүлэхэд алба хаагч, ажилтнуудын үүрэг хүлээх, ажил гүйцэтгэх ур чадвар, сахилга, хариуцлагаас шууд шалтгаална.

Иймд хариуцсан алба, нэгж, алба хаагчдын өдөр тутмын үйл ажиллагааг мэргэжлийн, шуурхай удирдлага, арга зүйгээр хангах үүрэг бүхий удирдах ажилтны ажлын ачааллыг шинжлэх ухааны болон практик үндэслэлтэйгээр судлан, дүн шинжилгээ хийх зайлшгүй шаардлага тулгарч байгаа юм.

Тус байгууллага нь Шүүхийн бүхий л төрлийн шийдвэрийг бүрэн бодитой гүйцэтгэх замаар төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүртээмжтэй, шуурхай, чирэгдэлгүй хүргэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үндсэн чиг үүрэг, хүлээх хариуцлага нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан түүний хэрэгжилтийг хангахад удирдах ажилтнуудын үйл ажиллагаа чухал нөлөөтэй юм. Эдгээр байдлууд нь тус байгууллагын удирдах ажилтны ажлын ачааллыг судлах гол үндэслэл болж байна.

Өнөөдрийн байдлаар хорих ял эдлүүлэх байгууллагын удирдах ажилтны ажлын ачаалал сэдвээр тусгайлан судалсан эрдэм шинжилгээний бүтээл, судалгааны ажил хомс байна. Хэдий тийм боловч Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын үе үеийн эрдэмтэн судлаачид өөрсдийн бүтээлд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох зарим асуудал, Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны эрх зүйн байдал, Удирдах ажилтны харилцааны ур чадвар, тавигдах шаардлага, Шийдвэр гүйцэтгэгч нарын ажил үүргийн онцлог зэрэг сэдвээр хэд хэдэн чиглэлийн судалгаа, шинжилгээ хийсэн байдаг.

Энэхүү илтгэлд дурдсан сэдвээр Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын удирдах ажилтны ажлын ачааллыг судлан тодорхойлж, дүгнэлт хийсний үндсэн дээр тэдний ажил үүргийн бодит гүйцэтгэлийн чанар, үр нөлөөг дээшлүүлэх, албан үүргийн давхардал, хийдэгдэл гаргахгүй байх, цаашид байгууллагын стратеги төлөвлөлтөд тусгах, төрийн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд хандах асуудлуудыг тодорхойлох, байгууллагын удирдлага, дээд, дунд, доод түвшний менежерүүдийн менежментийн арга зүйг сайжруулах асуудлуудыг дэвшүүлж улмаар ажлын байрны ачаалалд сөргөөр нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүдийг эерэгжүүлэх, арилгахад чиглэгдэнэ.

Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн зэрэг бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна гэсэн Үндсэн хуулийн заалтын хүрээнд Монгол Улсын Эрх зүйн шинэтгэлийн хөтөлбөрийг боловсронгуй болгон үе шаттайгаар хэрэгжүүлэн. Эрүүгийн хууль, Захиргааны ерөнхий хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Зөрчил хянан

шийдвэрлэх тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай зэрэг шүүх эрх мэдлийн болон хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаанд холбогдох олон хуулиудыг тус тус шинэчлэн баталж, мөрдөж эхлээд байгаа билээ.

Үүний нэг болох шинээр батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд Захиргааны, Зөрчлийн хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг бие даасан бүлэг болгон тодорхойлон зааж өгсөн, хорих ялыг нээлттэй, хаалттай хорих ангид, өсвөр насны хүнд оногдуулсан хорих ялыг сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад эдлүүлэхээр шинээр журамлан тогтоосон, хорихоос өөр төрлийн ялын төрлийг шинэчлэн тодорхойлсонтой холбогдуулан торгох, нийтэд тустай ажил хийлгэх, зорчих эрхийг хязгаарлах, эрх хасах ял ногдуулсан шүүхийн шийтгэх тогтоол гүйцэтгэх ажиллагааг тухайн ялын онцлогт тохируулан хэрэгжүүлэх, хяналт тавих асуудлыг шинээр хуульчилж өгсөнөөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, ялангуяа Хорих ял эдлүүлэх байгууллага, түүний удирдлага, бүх шатны албан тушаалтны үүрэг, хариуцлага өсөн нэмэгдэж байгаа билээ.

Үүнтэй холбогдуулан Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын бүх шатны удирдах ажилтны ажлын ачааллыг үндэслэлтэй судлан дүн шинжилгээ хийн, ажил үүргийн хуваарь, ачааллыг зөв зохицуулан тодорхойлох боломж, гарцыг эрэлхийлэх нь өнөөгийн тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, зарим чиг үүрэг өөрчлөгдөн нэмэгдсэнтэй холбогдуулан төв, орон нутгийн байгууллага, нэгжийн удирдах ажилтны ажлын ачааллыг бүх талаас нь бүрэн бодитой судлан шинжилгээ дүгнэлт хийснээр тэдний ажиллах нөхцөл боломжийг сайжруулах, урам зориг, хүсэл тэмүүллийг нэмэгдүүлэх, үүрэг, хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлээр цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн тогтоох чухал ач холбогдолтой юм.

Хорих ангийн тогтолцоог хаалттай, нээлттэй тогтолцоонд шилжүүлсэн, аймаг, орон нутаг дахь шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс, хэсгүүдийн бүтэц, орон тоо, зарим чиг үүрэг, ажлын ачаалал зэрэг нь харилцан адилгүй байдаг учир тухайн нэгжийн удирдах ажилтны албан тушаалын тодорхойлолт /ажлын байрны тодорхойлолт/ нь бас л өөр өөр байдлаар тогтоогдох учиртай.

Энэ байдалтай нь уялдуулан удирдах ажилтны ажлын ачааллыг зөв тогтоон тодорхойлсноор тэдний байгууллага, хамт олноо удирдан зохион байгуулах, манлайлах, чиглүүлэх, гүйцэтгэлийн хяналт шалгалт, үр дүнг үнэлж дүгнэх үндсэн үүргээ бүрэн дүүрэн гүйцэтгэх боломж бүрдэх болно.

Ийнхүү хорих ял эдлүүлэх байгууллагын төр, ард түмний өмнө хуулиар хүлээсэн үүргийн бодит биелэлт, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг

дээшлүүлэхэд удирдах ажилтны ажлын ачааллыг судалж, шинжлэх ухааны болон практикийн үндэслэл бүхий дун шинжилгээ хийх шаардлагатай байна.

ДҮГНЭЛТ

2017 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн дагуу Хорих ангийг нээлттэй, хаалттай тогтолцоонд шилжүүлэн, хорих байгууллагын бүтэц, нэршил, байршил, үйлдвэрлэлийн чиглэлийг шинэчлэн баталж, уг хуультай холбогдон хорих байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд мөрдөх заавар, журмыг Засгийн газрын тогтоол, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон бусад сайд, Улсын Ерөнхий прокурор, ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар батлан мөрдүүлж иржээ.

Хууль шинэчлэгдсэнтэй хролбогдуулан Хорих байгууллагын алба хаагчдын Ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн ШШГЕГ-ын даргын тушаалаар батлан мөрдүүлж байна.

Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан журам, зааврын дагуу хорих ангийн дарга-менежерүүдтэй ШШГЕГ-ын дарга үр дүнгийн гэрээ байгуулан, биелэлтийг хангуулахад анхаарч ажиллаж байна.

Хорих байгууллагын удирдах ажилтнууд хууль болон, Ажлын байрны тодорхойлолт, Үр дүнгийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ зохих ёсоор биелүүлэн ажиллаж байгаа бөгөөд хорих ангийн дэглэм, зэрэглэлийн онцлог, алба хаагчдын хөдөлгөөн, бүрэлдэхүүн, орон тоо, цалингийн сан, хоригдогсод, хоригдлын тоо, үйлдвэрлэлийн чиглэл зэргээс хамаарч удирдах ажилтны ажлын ачаалал харилцан адилгүй байна гэж дүгнэж байна.

САНАЛ

Дээрх байдлуудыг судлан үзсэний үндсэн дээр дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын бүхий л албан тушаалтнуудын албан тушаалын /Ажлын байрны/ тодорхойлолтыг шинээр батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон Хорих ангийн дотоод журам, хуультай холбогдон батлагдсан бусад заавар, журамд нийцүүлэн бодитой, үндэслэлтэй, ажил үүргийн давхардал, хийдэгдэлгүй боловсруулан баталж мөрдүүлэх, ажлын байрны тодорхойлолтыг алба хаагч бүрт сайтар судлуулан ойлгуулж нэг мөр мөрдүүлж ажиллуулахад тавих. дотоод хяналтыг эрс сайжруулах;

2. Сүүлийн үед хорих байгууллагын алба хаагчид, ялангуяа удирдах ажилтнууд залуужиж, шинээр албан тушаалд томилогдох явдал өссөнтэй холбогдуулан тэднийг сургаж дадлагажуулах, тусалж дэмжих арга хэмжээг

холбогдох сургалт, судалгааны байгууллагатай хамтран бодлого, төлөвлөгөөтэй зохион байгуулах;

3. Хорих байгууллагын нээлттэй, хаалттай тогтолцоо, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх ажлын онцлогийг харгалзан удирдах ажилтны ажлын байрны зураг авалтыг мэргэжлийн байгууллага, ажилтантай хамтран шинжлэх ухааны үндэслэлтэй явуулан, дүгнэлт хийн, ажлын нормативыг ялгамжтай тогтоон мөрдүүлэх;

4. Хорих байгууллагын удирдах ажилтан-менежерийн Үр дүнгийн гэрээг маш үндэслэлтэй. боловсронгуй, тодорхой боловсруулж, хэрэгжилтэд тасралтгүй хяналт тавин ажиллах;

5. Удирдах ажилтны манлайллыг дээшлүүлэхэд анхаарч, ажил, үүргийн гүйцэтгэлийг үнэлж дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийг мөн л хорих байгууллагын онцлог, нөхцөл байдлыг харгалзан үндэслэлтэй тогтоон, шударга, бодитой үнэлж дүгнэж хэвших;