

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГА

А.ОЮУНТУЯА-ДХИС-ИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
8021 ДЭГЭЭР ДАМЖААНЫ СУРАЛЦАГЧ, ХОШУУЧ

Б.НЯМГОМБО - ДХИС-ИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГА, СТРАТЕГИЙН
ПРОФЕССОРЫН БАГИЙН ПРОФЕССОР, ХУРАНДАА

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН

ХҮНИЙ НӨНЦИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

Товч агуулга: Шинэчлэн батлагдсан Эрүүгийн хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, ялын бодлогыг дэлхийн жишигт хөргөж, үр нөлөөг дээшлүүлэх ажлыг зохион байгуулахад хамгийн төрөөнд төрнийг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих хүн хүч, боловсон хүчний асуудал зайлшгүй хүнд гдэх юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага өөсч хөгжсөд 98 жил өнгөрсөн хэдий ч жилээс жилд нийгэм, эдийн засаг, улс төр, техник технологи өөрчлөгдөн хувьсаж, төрнийг даган хууль, эрх зүйн орчинд өөрчлөлт орсоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын чиг үүрэг, үүрэг зорилт нэмэгдсэний нэг нь хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааг хуулийн хүрээнд хангах явдал бөгөөд энэхүү ялыг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулахад гардан гүйцэтгэж буй хүний нөөцийн чадавхид анхаарах цаг болсныг илтгэлээрээ илэрхийлэхийг зорилоо.

Abstract: To carry out procedures and penalties of the legal updates of the Criminal Law and Court Decision by the international standart and improve it's effectiveness, first we need to tackle the personnel problem who would be responsible for it. It has been great 98 years since the General Execute Agency of Court Decision has been established. But to accomodate for societal, economical, political and technological advancements the legal enviroment has been drastically changed. Following those footsteps to improve the quality of work for the organization and enforcement of the penalties that abides by international standard, it has become an indispensable to improve the skillsets of on-hand personnel.

Төлхөөрөгс: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хүний нөөцийн бодлого, хүний нөөцийн менежмент, төлөвлөлт, хэрэгжилт

Keywords: General Executive Agency of Court Decision, human resource strategy human resource management, management, enforcement.

ОРШИЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, төрөнд хүрэхэд учирч болох эрсдлийг тооцоолж бодлого боловсруулах, гүйцэтгэлд суурилсан бэтээлч байдал, мэргэшсэн, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгох, ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах, албан хаагчдын авьяас чадварыг нээн илрүүлэх, хөгжүүлэхэд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого чиглэгдэх ёстой.

Даяаршиж буй нийгэмд “Хүн” бол байгууллагын тэр байтугай улс орны баялаг. Хүний нөөц бол бусад нөөцдөтэй харьцуулахад шавхагдашгүй ариун баялаг. Аливаа байгууллагын хөгжил, цаашдын чиг хандлагыг мэдлэг боловсролтой боловсон хүчин тодорхойлдог болжээ.

Байгууллагынхаа эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай албан тушаалтны нөөцийг төлөвлөх, бөрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг нэлэх нь чухал ач холбогдолтой.

Нөөцдөр төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлж байгаа арга, хэлбэрийг онолын талаас нь авч үзвэл “Spoil”, “Merit” гэсэн тогтолцооны аль нэг хэлбэр оршиж байна.

- “Spoil” тогтолцоо нь мандат авах зарчмаар сонгууль явуулж, сонгогдон томилогдох ба ажил албаа гүйцэтгэх бэрэн эрхийн хугацаатай байдаг.
- “Merit” тогтолцоо нь мэргэшсэн алба хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох хэлбэр юм. Нэрээр хэлбэл албан хаагчийн мэдлэг, чадвар, чадамж, дадлага, туршлага, ажлын амжилтын зөвлөлтөөр албан тушаал ахих карьерын тогтолцоо юм.

Манай улсын хувьд төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх суурь зарчимд тулгуурлах талаар хуульчилсан¹. Гэвч Нөөцдөр “Spoil” хэлбэр давамгайлах болсон төдийгүй ихэнхдээ төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгуураас мөн намын харьяалал, танил тал, эрх ашиг, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгож томилгоо хийх нь нууц биш юм.

Нөөцдөр төрийн албанд оршиж байгаа энэ тогтолцооны гажуудлыг засах, өөрчлөлт шинэчлэлт хийж шинэ шатанд гаргах шаардлагатай байгаа талаар ярьж, шиймжилдэг ч зохих өрдөнд хүрэхгүй л байна. Энэхүү гажуудлаас гарах өндсөн арга бол тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа хүний нөөцийг сургаж дадлагажуулах замаар тэдний мэдлэг, чадвар, чадамжийг дээшлүүлэх явдал юм.

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН

НӨӨЦИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА

Хүний нөөцийн хөгжил нь практикийн эртний төхтэй маш том талбар боловч эрдэм шинжилгээний хувьд харьцангуй залуу салбар шинжлэх ухаан юм. Гэвч орчин үед дэлхий дахинаа хүний нөөц бөрдүүлэлтийг шинжлэх ухааны өндэслэлтэйгээр хөгжүүлбэл өрдөнтэй болохыг мэдэрч аливаа байгууллага, аж ахуй нэгж бөр өөр өөрсдийн салбарт хүний нөөцийн бодлогыг чухалчлан авч үзэн, ажиллаж буй боловсон хүчнийг чадавхижуулах, сургах асуудлыг өндөрт тавьдаг болжээ.

- Ажил дээрээ амжилт гаргахад нарийн мэргэжлийн ур чадвар шаардагддаг мэт санагддаг - өөнийг HARDSKILLS буюу гадаад чадвар. Тухайлбал, онгоц жолоодох, алдаагүй хурдан шивих, машин техник засварлах гэх мэт.
- Карьераа өсгөж, амжилтанд хүрсэн хүмүүс салбартаа хамгийн сайн мэргэжилтэнд бус, харин эсрэгээрээ SOFTSKILLS буюу дотоод ур чадвартай хүмүүс байдаг. Дотоод ур чадвар бол тухайн хүний хичээл зөтгөл юм.

Манайд малчны хүүхэд малчин, жолоочийн хүүхэд жолооч, даргын хүүхэд дарга байх тавилантай юм шиг ахархан төсөөллөлд байдаг. Гэтэл хүн төрөлхтний төхөнд нэрээ мөнхлсн агуу суутнууд даргын хүүхэд байгаагүй борог амьдралд төрж өссөн тухай олон арван жишээ хэлж болно. Тухайлбал, Исаак Ньютон ядуу тариачны гэрбөлд төрсөн, Уильям Шекспир малчин, мал нядлагчийн гэрбөлд төрж өөрөө арьс нэхий элдэгч байсан, суут эрдэмтэн Николай Коперник малчны хүү гээд олон жишээ дурьдаж болох бөгөөд хаана төрж өссөн, хэний хүүхэд байсан нь гол биш өөрсдийнх нь хичээл зөтгөл бөхнийг шийдснийг харуулж байна.

Тиймээс байгууллагын хөний нөөцийн бодлогыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй боловсруулахдаа удирдах ажилтны зүгээс:

- Хөний нөөцийн бодлогын ерөнхий зарчмыг боловсруулах, тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох;
- Ажиллах хүчний хэрэгцээг төлөвлөх, бэтэц, орон тоог тодорхойлж, боловсон хүчний нөөцийг бий болгох;
- Хөний нөөцийн мэдээллийн сан бий болгох;
- Мотиваци, хөшөөргийн өр ашигтай системийг бий болгох;
- Ажилтны хөгжлийн хөтөлбөр, мэргэжлийн бэлтгэл, мэргэжлүүлэх, хувь хүний дэвшлийн төлөвлөлтийг хангах;
- Хөний нөөцийн бодлого байгууллагын удирдлагын стратегитай тохирч байгаа эсэхэд судалгаа хийх, хөний нөөцийн чадавхын үнэлгээ хийх² зэрэг нийтлэг дэс дарааллыг баримтлах болсон байна. Энэ нь байгууллагын өмнө тавьсан зорилтыг хангахад чухал ач холбогдолтой.

Өнөө үед удирдах ажилтан өөр тал өөрийн мэдлэг, чадвар, чадамжтай, ёс зүйн зөв төлөвшил, хувийн соёл, багаар ажиллах, ажлаа төлөвлөх, олон зүйлийн талаар зэрэг бодох, бэтэлч сэтгэлгээтэй байх, яриа хэлэлцээр хийх, эрсдлийг даван гарах, шийдвэр гаргах, зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх зэрэг олон ур чадвар эзэмшсэн байхыг шаардах болжээ. Ийм учраас байгууллагыг удирдан чиглүүлж буй удирдах албан тушаалтан дараах зүйлд анхаарах ёстой гэсэн чиг хандлага давамгайлах болсон байна. Үүнд:

- Байгууллагад “ялалт-ялалт” зарчим байнга үйлчлэх нь чухал. Өрсөлдөөний өр дүн буюу ялагч нь тодорхой байвал хамт олны уур амьсгалыг эвдэх сөрөг талтай байдаг учраас байгууллага дотор албан тушаалын сонгон шалгаруулалт явуулж байгаа бол ил тод, чин шударга, нээлттэй байх хэрэгтэй. Төвчлөн багийн хамтын ажиллагааг үндсэн үйл ажиллагаандаа ашиглах нь орчин үеийн хамгийн сайн шийдэл гэдгийг анхаарах хэрэгтэй.

- Ажилтан бол байгууллагын үнэт зүйлийн нэг. Ажилчдын ажилдаа хандаж буй хандлага, сэтгэл ханамж нь ажлын бэтээмжтэй шууд холбоотой байдаг. Тийм учраас хамт олныг амжилттай удирдахын тулд юуны өмнө ажилчидтайгаа илүү сайн ойлголцож, тэднийг танин мэдэх хэрэгтэй. Зөвхөн ажил хэргийн асуудлаар тэднийг дарах нь ажилчдыг бухимдуулж байдаг тул тэдэнд өөрийгөө хөгжүүлэх, боловсрох, спортоор хичээллэх, гэр бүлдээ санаа тавих, хамт олонтойгоо өөрийн үзэл бодлоо хуваалцахад нь нэгэн адил анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй. Тэдэнд тулгарч буй асуудлуудыг хугацаа алдалгүй шийдэж байх нь хамт олны урам зоригийг сэргээх ач холбогдолтой юм.

- Байгууллагын ажилтнууд өөрийн сонирхол, үзэл бодлоороо өөрсдөө ч анзааралгүй нэгэн бөлэглэлийг өөсгэдэг бөгөөд тэр нь хэт олширвол сөрөг нөлөөлөл үзүүлдэг. Бөлэглэл бэрэлдэхүний хувьд олон, цөөн байхаас өл хамааран тэд өөр хоорондоо янз өөрийн асуудлаар байнга зөрчилдөж байдгийг санах хэрэгтэй. Ийм асуудалд удирдлагын зүгээс оролцох нь зохимжгүй бөгөөд харин байгууллагын зүгээс бөлэглэл өссөн шалтгааныг нь илрүүлэхэд анхаарч, хүний нөөцийн бодлогодоо харгалзах хэрэгтэй.

- Хамт олон, хувь хүнийг урамшуулж байх нь чухал. Хүн бол урмаар тэтгэгдэж амьдардаг гэдгийг санахад илүүдэхгүй. Ажилтныхаа ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ бодит урамшуулал болон нэр хүндийг нь өсгөсөн магтаалын үгийг хамт олны дунд хэлж байх нь ач холбогдолтой юм. Энэ бол тэднийг хөдөлгөгч хөшөөргийн нэг. Цалин, мөнгөний урамшууллын зэрэгцээ магтаалын найрсаг үг, хэллэгүүдийг хэлж ажилчиддаа урам өгч байх хэрэгтэй.

- **Ажил хэрэгтээ хувийн асуудлаа хэт их хутгаж болохгүй.** Ажилчдадаа санаа тавьж, тэднийг ойлгохын тулд тэдний нэгэн адил байх нь ойлголцох, тэдэнд тулгарах асуудлыг шийдвэрлэхэд тустай хэдий ч удирдлага болон ажилтны хооронд тодорхой хил хязгаар байх ёстой. Аливаа зүйл хэмжээнээсээ хэтрэхэд сэрүүн дагавар бий болно.³ зэрэг болно.

Тэгвэл хувийн нөөцийн төлөвлөлт гэж юу вэ?

Хувийн нөөцийн төлөвлөлтийг олон хэмжээсээр өөр өөр нэгжүүс нь харж янз бүрээр тодорхойлсон байдаг. Тухайлбал,

Доктор, профессор Ц.Цэцэгмаа хувийн нөөцийн төлөвлөлт гэж ирээдүйд хэчнээн, ямар ажилтнууд хэрэгтэйг урьдчилан таамаглах, ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээг тодорхойлох явдал юм.⁴

Хувийн нөөцийн төлөвлөлт бол байгууллагын зорилгоор тодорхойлогдож буй албан тушаал, орон тоонд тохирох мэргэжлийн чадварлаг хүмүүсээр хэрхэн яаж бүрдүүлэхийг урьдчилан тодорхойлох үйл явц юм. Энэ нь байгууллагад ямар мэргэжлийн ажиллагчид хэрэгтэй вэ?, тухайн мэргэжлийн ажилд хичнээн тооны хүн шаардагдах вэ? гэдэгт хариулт өгдөг. Хувийн нөөцийг үндэслэл сайтай төлөвлөх нь ажлын байрны тоо, ажиллах хүчний тэнцвэртэй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл болдог. Энэхүү тэнцвэржилтийн гол шалгуур бол байгууллагын хувийн нөөцийн бүрэн дүүрэн ашиглалт, ажиллах хүчний дутагдалгүй байх явдал юм. Хувийн нөөцийн төлөвлөлт тухайн байгууллага хүн хүчнийхээ нөөцийг зөв зохистой ашиглах, хөгжүүлэх замаар байгууллагынхаа зорилт чиг үүргийг амжилттай биелүүлэх боломж олгодог.⁵

Хувийн нөөцийн төлөвлөлт нь зөв цагт, зөв ажилд, зөв тооны чадварлаг, боловсролтой ажилтнаар байгууллагын үйл ажиллагааг хангаж бэхжүүлэх үйл явц юм. Үүний төлд байгууллагын хувийн нөөцийн өнөөгийн байдал, хэрэгцээ шаардлагыг тогтоох нь чухал байдаг. Ажлын шинжилгээ хийсний үндсэн дээр байгууллагад шаардлагатай байгаа хувийн нөөцийг тогтоож төлөвлөдөг байна. Иймээс эрхэм зорилгод хүрэх урт хугацааны төлөвлөгөөг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд хувийн нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг хангах нь чухал юм.⁶

Хувийн нөөцийн төлөвлөлт гэдэг ирээдүйд хичнээн, ямар ур чадвартай ажилчид хэрэгтэйг урьдчилан таамаглах, ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээг тодорхойлох явдал юм.⁷

Хувийн нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын зорилгоор тодорхойлогдож буй албан тушаал, орон тоог тохирох мэргэжлийн чадварлаг хүмүүсээр хэрхэн бүрдүүлэхийг урьдчилан тодорхойлох үйлдэл юм.⁸

Дээрх тодорхойлолтуудаас үзэхэд хувийн нөөцийн төлөвлөлт гэдэг нь байгууллагын стратеги төлөвлөгөөтэй нарийн уялдаатай бүгд байгууллага зорилгодоо хүрэхийн тулд хичнээн төрлийн, ямар ур чадвартай ажилчин, хэзээ хэрэгцээтэй болохыг урьдаас таамаглах процесс гэж ойлгож болохоор байна.

Тэгвэл Швейцарийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хувийн нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, тэр дундаа хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны хувийн нөөцийн бодлого, төлөвлөлт хэрэгжилт гарч буй хүндрэлийн талаар авч үзье.

3. mtolya.com /хувийн-нөөцийн-менежмент/

4. Ц.Цэцэгмаа Хувийн нөөцийн менежмент. УБ., 2014.113 дахь тал

5. Н.Оюунжаргал Хувийн нөөцийн менежмент. УБ., 2013. 72 дахь тал

6. П.Наранцэцэг Хувийн нөөцийн менежмент. УБ., 2009. 49 дэх тал

7. Д.Болормаа Т.Оюунгэрэл Хувийн нөөцийн удирдлага. УБ., 2006. 46 дахь тал

8. Т.Дорж “Менежмент” УБ., 2018. 296 дахь тал

**ХОЁР.ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН
ХОРИХООС ӨӨР ТӨРЛИЙН ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЛБАНЫ ХӨНИЙ НӨӨЦИЙН
ЧАДАВХИ, АЖЛЫН АЧААЛАЛ**

ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН 2016-2020 он хөртлөх хөгжлийн стратеги төлөвлөгөөний 2.11-т “Мэргэшилтэй, чадварлаг боловсон хүчнээр нөхөн хангагдах бааз суурь бий болгох, тэднийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх үйл ажиллагааг чанарын шинэ түвшинд гаргах” гэж тодорхойлсон. Өнөөдрийн байдлаар ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын албан хаагчдын сургалтыг дараах байдлаар зохион байгуулж байна. Өөнд:

- **Давтан сургалт;** (ажлын байранд 7 хоногт 4-өөс доошгүй цагийн хугацаатай 3 жил хөртөл, 3-аас дээш жил ажиллаж байгаа ахлагч болон офицер бэрэлдэхөөний дунд жил бүрийн 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 05 дугаар сарын 01-ний өдрийг хөртөлх хугацаанд нийт 270 цаг)
- **Мэргэшүүлэх сургалт;** (бүсчилсэн байдлаар дэд дарга, цагдан хорих байрны дарга, ахлах төлөөлөгч, төлөөлөгч, нягтлан бодогч, шийдвэр гүйцэтгэгч, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч гэсэн ангилалаар 1-2 өдрийн хугацаатай)
- **Удирдах ажилтны сургалт, зөвлөгөөн;** (жил бүрийн 01 дүгээр сард 3 хоногийн хугацаанд) тус тус зохион байгуулж ирсэн.

Өнөөдөр ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын хөний нөөцийн бодлого төлөвлөлттэй холбоотой дараах эрх зүйн актуудыг үйл ажиллагаандаа ашиглаж байна.

1. ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ ерөнхий газрын даргын 2017 оны 09 дүгээр сарын 19-ний өдрийн А/192 дугаар тушаалаар батлагдсан “ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын хөний нөөцийн журам”,

2. ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ ерөнхий газрын даргын 2015 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/274 дүгээр тушаал “ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын алба хаагчийг бакалавр, магистр, удирдлага, докторын сургалтад хамруулах журам”,

3. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны 10 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/192 дугаар тушаал “ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын алба хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэх, бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэн томилох журам”

4. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын сайд, Сангийн сайдын 2017 оны 9 дүгээр сарын 29-ний өдрийн А/247/А/167/303 дугаар хамтарсан тушаалаар “ШӨХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив” зэрэг болно.

Дэлхий нийтээрээ гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг хорих ангид ял эдлүүлж засрал хүмүүжлийг олгуулах биш, харин тэднийг нийгэм, ард төмөн, найз нөхд, гэр бүлийнхэн хүрээлэлд байлгаж, нийгэмшүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулах нь зөв гэсэн үзэл баримтлалыг барьж байна.

Иймээс ч 2015 онд шинээр батлагдаж, 2017 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн “Эрүүгийн хууль”-д шинэ төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд оногдуулж болохоор хуульчилсан бөгөөд Эрүүгийн хуулийн 5.2-д заасан торгох, нийтэд тустай ажил хийлгэх, эрх хасах ял, 9.2-д заасан хуулийн этгээдэд оногдуулсан торгох ял, 6.12-д заасан хорих ялаас хугацаанаас өмнө суллаж хяналт тогтоосон, 7.1-д заасан хорих ял оногдуулахгүйгээр тэнссэн, 7.3-д заасан өөрэг хөлээлгэх, эрх хязгаарлах, 7.5, 9.6-д заасан хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээнүүд, 7.6, 8.6-д заасан хорих ял оногдуулсан шөхийн шийтгэх тогтоол биелүүлэхийг хойшлуулсан, 8.7-д заасан хүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээ, 9.4-д заасан хуулийн этгээдэд хэрэглэсэн эрх хасах, 9.5-д

заасан хуулийн этгээдийг татан буулгах албадлагын арга хэмжээ зэрэг 12 төрлийн ял болон албадлагын арга хэмжээг Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Цаашид 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс зорчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангахаар бэлтгэл ажлыг зохион байгуулан ажиллаж байна.

Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 268 дугаар зүйлд заасан хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх, албадлагын арга хэмжээг гүйцэтгэх талаар аймаг, нийслэл дэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсийг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах, хяналт тавих, нэгдсэн тоо бүртгэл хөтөлх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

2002 оны Эрүүгийн хуульд нийт 225 үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцсон байдаг бөгөөд үүнийг үндсэн, хяндруулэх, онцлон хяндруулэх байдлаар задалбал 449 үйлдлийг гэмт хэрэгт тооцож ял оногдуулахаар тусгасан. Үүний 330 зүйлд хорих ялыг үндсэн ялын чанартай оногдуулахаар заасан бөгөөд шүүхээс жилд гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийн 75-78 хувьд нь хорих ял оногдуулсан байна.

Тэгвэл 2014 онд 2057, 2015 онд 1964, 2016 онд 1418, 2017 онд 4013, 2018 онд 9138, 2019 оны 03 дугаар улирлын байдлаар 7262 ялтанд шүүхээс хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулсан байгаа нь жилээс жилд энэ төрлийн ял оногдуулалт нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 1. Шүүхээс сүүлийн 5 жилд оногдуулсан ялын харьцуулалт

Он	Ялын төрөл		Шүүхээс оногдуулсан тоо	Эзлэх хувь
2014	Хорих		6277	75.3
	Хорихоос өөр төрлийн ял		2057	24.7
	Үүнээс:	Торгох	285	3.5
		Албадан ажил хийлгэх	442	5.3
		Эд хөрөнгө хураах	502	6.0
		Эрх хасах	828	9.9
2015	Хорих		5757	74.6
	Хорихоос өөр төрлийн ял		1964	25.4
	Үүнээс:	Торгох	370	4.8
		Албадан ажил хийлгэх	463	5.9
		Эд хөрөнгө хураах	450	5.8
		Эрх хасах	681	8.9
2016	Хорих		5114	78.3
	Хорихоос өөр төрлийн ял		1418	21.7
	Үүнээс:	Торгох	216	3.3
		Албадан ажил хийлгэх	376	5.8
		Эд хөрөнгө хураах	256	3.9
		Эрх хасах	570	8.7
2017	Хорих		4596	53.4
	Хорихоос өөр төрлийн ял		4013	46.6
	Үүнээс:	Торгох	2768	32.2
		Албадан ажил хийлгэх	239	2.8
		Нийтэд тустай ажил хийлгэх	710	8.2
		Эрх хасах	296	3.4

2018	Хорих		3245	26.2
	Хорихоос өөр төрлийн ял		9138	73.8
	Үүнээс:	Торгох	7439	60.1
		Нийтэд тустай ажил хийлгэх	1683	13.6
		Эрх хасах	16	0.1
2019 оны 03 дугаар улирлын байдлаар	Хорих		2899	28.5
	Хорихоос өөр төрлийн ял		7262	71.5
	Үүнээс:	Торгох	5742	56.6
		Нийтэд тустай ажил хийлгэх	1520	14.9
		Эрх хасах	-	-

Эх сурвалж:Монгол Улсын Дээд шүүхийн 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 оны 03 дугаар улирлын шүүн таслах ажиллагааны тайлан

Мөн шинэ Эрүүгийн хууль хэрэгжиж эхэлсэн цагаас хойш шүүхээс 2018 онд хүүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээг 127, эмнэлэгийн чанартай албадлагын арга хэмжээг 23, хөрөнгө орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээг 108, хорих ялаас хугацааны өмнө суллаж хяналт тогтоосон 1087, тэнссэн 2040, шийтгэх тогтоолын биелэлтийг хойшлуулсан 111, үүрэг хүлээлгэх, эрх хязгаарлах албадлагын арга хэмжээг 964 этгээдэд⁹, 2019 оны 03 дугаар улирлын байдлаар хүүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээг 152, эмнэлэгийн чанартай албадлагын арга хэмжээг 21 этгээдэд оногдуулж, хорих ялаас хугацааны өмнө суллаж хяналт тогтоосон 907, тэнссэн 1613 этгээд¹⁰ байгаа талаар шүүхийн статистик тоон судалгаанд дурджээ.

Хүснэгт 2. Шүүхээс сүүлийн 2 жилд оногдуулсан албадлагын арга хэмжээ авагдсан болон тогтоолын биелэлтийг хойшлуулсан этгээдийн статистик тоо баримт

Төрөл	Он	
	2018	2019
Хорих ялаас хугацааны өмнө суллаж хяналт тогтоох	1087	907
Үүрэг хүлээлгэж эрх хязгаарлах	964	-
Хөрөнгө орлогыг хураах	108	-
Хүүмүүжлийн чанартай ААХ	127	152
Эмнэлэгийн чанартай ААХ	23	21
Тэнссэн	2040	1613
Ял хойшлуулсан	111	-
НИЙТ	4460	2693

Эх сурвалж:Монгол Улсын Дээд шүүхийн 2018, 2019 оны 03 дугаар улирлын шүүн таслах ажиллагааны тайлан

9. Монгол Улсын шүүхийн 2018 оны жилийн эцсийн шүүн таслах ажиллагааны тайлан

10. Монгол Улсын шүүхийн 2019 оны 3 дугаар улирлын шүүн таслах ажиллагааны тайлан

Тэгвэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хорихоос 100 р тэрлийн ял оногдуулсан, албадлагын арга хэмжээ авсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх, ялтан, этгээддэд хяналт тавих чиг үүргийг нийслэлд эрүүгийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч 2, шийдвэр гүйцэтгэгч 18, орон нутагт эрүүгийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч 9, шийдвэр гүйцэтгэгч 28, нийт 11 эрүүгийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, 46 шийдвэр гүйцэтгэгч хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Тэдгээрийн сүүлийн 3 жилд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулсан хорихоос 100 р тэрлийн ял, албадлагын арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх тоон судалгааг авч үзвэл:

Хүснэгт3. Хорихоос 100 р тэрлийн ялын хэрэгжилт/сүүлийн 3 жилээр/

Ялын төрөл	Үзүүлэлт		2017 он	2018 он	2019 оны 10 сар
Торгох ял /ЭХ-ийн 5.3/	Нийт мөн/дүн /тэрбум/		ялтны тоо	1290	6740
			1,5	6,1	8,2
	Үүнээс	Ял эдэлж дууссан	ялтны тоо	941	5777
			мөн/дүн / тэрбум/	0,9	4,1
		Үлдэгдэл	ялтны тоо	349	963
			мөн/дүн / тэрбум/	0,6	2,0
Нийтэд тустай ажил хийлгэх ял /ЭХ-ийн 5.4/	Нийт		ялтны тоо	498	1644
	Үүнээс	Ял эдэлж дууссан	ялтны тоо	253	1186
		Үлдэгдэл	ялтны тоо	245	458
Эрх хасах ял / ЭХ-ийн 5.7/	Нийт		ялтны тоо	916	1268
	Үүнээс	Ял эдэлж дууссан	ялтны тоо	226	408
		Үлдэгдэл	ялтны тоо	690	860
ДҮН	Нийт		ялтны тоо	2704	9652
	Үүнээс	Ял эдэлж дууссан	ялтны тоо	1420	7371
		Үлдэгдэл	ялтны тоо	1284	2281

Эх сурвалж:Хорихоос 100 р тэрлийн ял эдлүүлэх албаны 2017, 2018, 2019 оны 03 дугаар улирлын статистик мэдээ

Хүснэгт 4. Албадлагын арга хэмжээ, тогтоолын биелэлтийг хойшлуулсан этгээдүүдийн тоо /сүүлийн 3 жилээр/

Үзүүлэлт		Тэнссэн /ЭХ-ийн 6.7, 7.1/	Хорих ялаас хугацаанаас өмнө суллаж хяналт тогтоосон /ЭХ-ийн 6.12/	Хорих ял эдлүүлэхийг хойшлуулсан /ЭХ-ийн 7.6, 8.6/	Хүмүүжлийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 8.7/	Эмнэлгийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 7.4/	Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 7.5/	Эрх хасах албадлагын арга хэмжээ авсан /ЭХ-ийн 9.4/	Хяналт тавьж ажилласан нийт этгээдийн тоо
2017 он	Этгээдийн тоо	284	109	22	34	-	2	-	451
2018 он		2000	151	1152	222	-	188	-	3713
2019 оны 10 сар		3556	382	1950	329	61	447	1	6726

Эх сурвалж: Хорихоос 00р т0рлийн ял эдлүүлэх албаны 2017, 2018, 2019 оны 03 дугаар улирлын статистик мэдээ

Албадлагын арга хэмжээ авагдсан дээрх 6726 этгээдийн 47% буюу 3163 этгээд нэмж 00рэг х0лээлгэх, эрх хязгаарлах албадлагын арга хэмжээ авагдсан байна.

Дээрх тоо баримтнаас 0зэхэд улсын хэмжээнд 2017 онд хорихоос 00р т0рлийн ял шийтг0лсөн, албадлагын арга хэмжээ авагдсан 3155 ялтан, этгээдэд хяналт тавьж ажилласан бол 2018 онд 13365 ялтан, этгээдэд 0мн0х оноос 10210-аар буюу 4 дахин, 2019 оны 10 дугаар сарын байдлаар 17339 /нийслэлд 7951, орон нутагт 9388 ялтан, этгээд/ ялтан, этгээдэд 0мн0х оноос 3974-00р ил00 ялтан, этгээдэд тус тус хяналт тавьж ажиллажээ.

Хууль з0й, дотоод хэргийн сайд, Х0д0лм0р, нийгэм хамгааллын сайд, Сангийн сайдын 2017 оны 9 д0гээр сарын 23-ны 0дрийн А/247/А/167/303 дугаар хамтарсан тушаалаар хорихоос 00р т0рлийн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгж0лэх шийдвэр г0йцэтгэгч нийслэлд 160, орон нутагт 120 ялтан, этгээдэд холбогдох г0йцэтгэх хуудсанд хяналт тавьж ажиллахаар жишиг, нормативыг батлан тогтоосон байдаг боловч нэг шийдвэр г0йцэтгэгч дунджаар нийслэл болон ачаалал ихтэй зарим орон нутагт 400-600 ялтан, этгээдэд хяналт тавин ажиллаж байгаа нь батлагдсан нормативаас 4-5 дахин ажлын ачаалалтай ажиллаж байгаа нь харагдаж байна.

Т00нчлэн орон нутагт нэг хорихоос 00р т0рлийн ял эдл0лэх ажиллагаа хариуцсан шийдвэр г0йцэтгэгч ажиллаж байгаа нь аймгуудын сум хоорондын зай, б0тэц, зохион байгуулалт, байршил, х0н амын нягтаршил зэрэг з0йлээс шалтгаалж ялтан, этгээдэд нэг б0рчлэн хяналт тавихад х0ндрэлтэй байдал 00сгэдэг нь нууц биш юм. Тухайлбал: 0мн0говь аймгийн хувьд уул уурхай дагасан н00длийн х0н ам ихтэй, сум хоорондын зай 100-320 км, сум дундын 2 ш00х 0йл ажиллагаа явуулдаг зэрэг нь нэг шийдвэр г0йцэтгэгч хорихоос 00р т0рлийн ял, албадлагын арга хэмжээ авагдсан 300 ялтан, этгээдэд хяналтанд байна.

Иймд судлаачийн з0гээс Ш00хийн шийдвэр г0йцэтгэх байгууллагын х0ний н00цийн бодлого, т0л0вл0лт хорихоос 00р т0рлийн ял эдл0лэх явцад хэрхэн хангагдаж байгааг талаар дээрх тоон 0з0л0лт хангалттай харуулж байна. Энэ нь хэдий т0с0в санх00, орон тоог шийдвэрлэж г0гх0й байгаатай холбон тайлбардаг ч эцсийн 0р д0ндээ т0рийн эр00гийн ялын бодлого, т00ний хэрэгжилт, 0р н0л00 яригдахад х0рнэ гэдгийг бид б0гд анхаарах цаг болжээ.

ДЭГНЭЛТ

Байгууллагын хөний нөөцийн бодлого бол байгууллагын ажлын байр апбан тушаалд ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, тохирсон ажил, апбан тушаалд ажиллуулах, хөдөлмөрлөх таатай нөхцөлөөр хангах, ажилтны хөдөлмөрийг зөв хувиарлан, ажлын бэтээмжийг нэмэгдүүлэх, түүнд тохирсон цалин хөлс шагнал урамшуулап олгох, хариуцлага тооцох, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн асуудлыг хэсэгчлэн болон бэрэн хөнгөлөлттэй байдлаар шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах цогц өйл ажиллагаа гэдгийг удирдагч хөн мэдэрч шаардлагатай хөний нөөцийг шийдвэрлэх, ажиллах боломж нөхцлийг хангах нь өндсэн чиг өөргээ хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой гэсэн дөгнөлтөд хөрч байна.

САНАЛ

1. Шөөхийн шийдвэр өйцэтгэх байгууллага нь шинэчлэн батлагдсан Эрөгийн хууль, Шөөхийн шийдвэр өйцэтгэх тухай хуулийн өзөл баримтлал, байгууллагын гадаад, дотоод орчны нөлөө, байгууллагын стратеги төлөвлөлтөтэй уялдуулан хөний нөөцийн бодлогодоо урт хугацааны төлөвлөлт хийх;

2. Эрөгийн шийдвэр өйцэтгэх ажиллагааны чиглэлээр ажиллаж байгаа алба хаагчдын ажлын ачаалал, ажиллах нөхцөл боломжийг судлан өзөж Хууль зөй, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын сайд, Сангийн сайдын 2017 оны 9 дөгөөр сарын 23-ны өдрийн А/247/А/167/303 дугаар хамтарсан тушаалаар батлагдсан жишиг нормативд нийцүүлэн орон тоог батлах;

3. Уг орон тоон дээр ажиллах хөний нөөцийг сонгон шалгаруулах ажилд уян хатан хандаж, мэдлэг боловсролтой, ажлын ачаалал даахуйц хөний нөөцийг бөрдүүлэх, тэдгээрт ялтантай ажиллах арга барил, сэтгэл зөй, бие хамгаалах урлагын хичээл сургалт төлхөө зохион байгуулах.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Цэцэгмаа.Ц Хөний нөөцийн менежмент. УБ., 2009 он
2. Цэцэгмаа.Ц Хөний нөөцийн менежмент. УБ., 2014 он
3. Оюунжаргал.Н Хөний нөөцийн менежмент. УБ., 2013 он
4. Наранцэцэг.П Хөний нөөцийн менежмент. УБ., 2009 он
5. Болормаа.Д Хөний нөөцийн удирдлага УБ., 2006 он
6. Дорж.Т “Менежмент” УБ., 2018 он
7. Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл 2018 он №1
8. Шөөхийн шийдвэр өйцэтгэх тухай хууль. Төрийн мэдээлэл 2017 он №24
9. Монгол Улсын шөөхийн 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 оны жилийн эцэс, 2019 оны 03 дугаар улирлын шөөн таслах ажиллагааны тайлан
10. Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх албаны 2017, 2018 оны жилийн эцэс, 2019 оны 03 дугаар улирлын статистик мэдээ
11. Цахим эх сурвалж