UNIYERSITY OF INTERNAL AFFAIRS
SCHOOL FOR COURT DECISION EXECTION SERYICE

COURT DECISION EXECUTION STUDY

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL QUARTERLY JOURNAL

2025
№04

Ulaanbaatar

Дугаарыг эрхлэн гаргаж,
эмхэтгэсэн: Доктор (Ph.D), дэд
хурандаа Д.Буяннэмэх

Хошууч Э.Өнөболд

Сургалт, судалгааны 403 анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн

Хэвлэлийн хуудас: 27.9
Хэвлэлийн тоо: 10

ISBN: 978-99978-770-2-4
ISSN-L: 3079-3378

“ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ” сэтгүүл

Хаяг: Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг,
Цагдаагийн академийн өргөн чөлөө,
Хилчний гудамж,
Дотоод хэргийн их сургууль
И-мэйл: setguul.cd@gmail.com
Веб: uia.gov.mn

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦЫН ЗӨВЛӨЛ	JOURNAL EDITOR BOARD
Сэтгүүлийн эрхлэгч **Чинзориг Д.** Сургалт, судалгааны 403 дугаар ангийн дарга бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, доктор, хурандаа	**Editor of the journal** **Chinzorig D.** Ph.D, Colonel, Director, Studying and Research Unit №403- School For Court Decision Execution Service.
Ерөнхий редактор **Галбадрах Б.** Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор, дэд профессор, дэд хурандаа	**Editor of the journal** **Galbadrakh B.** Ph.D, Associated Professor, Lieutienant Colonel, Professor, Social Work and Psychology Department.
Нарийн бичгийн дарга **Баярбаатар П.** Ял эдлүүлэх тэнхимийн ахлах багш, доктор, дэд хурандаа	**Secretaty of the journal** **Bayarbaatar P.** Ph.D, Lieutienant Colonel, Senior Lecturer, Penal Law Department.
Гишүүд **Алтангэрэл Б.** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессор, доктор, профессор	**Members** **Altangerel B.** Ph.D, Professor, Leading Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Очгэрэл Ц. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн тэргүүлэх профессорын орлогч, доктор, дэд профессор	**Ochgerel Ts.** Ph.D, Associated Professor, Professor, Professor Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Алтан-Очир М. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын хүрээлэнгийн эрхлэгч, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Altan-Ochir M.** Ph.D, Associated Professor, Colonel, Head, of Court Decision Execution Study Center.
Батбаяр Э. Ял эдлүүлэх тэнхимийн профессор, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Batbayar E.** Ph.D, Associated Professor, Colonel, Professor, Penal Law Department.
Батгэрэл Я. Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн профессор, доктор, хурандаа	**Batgerel Ya.** Ph.D, Colonel, Professor, Civil Court Decision Execution Department.

Галсанжамц Г. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор.	**Galsanjamts G.** Ph.D, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Мөнхбат Ц. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, профессор.	**Munkhbat Ts.** Ph.D, Professor, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Нямдорж Н. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор	**Nyamdorj N.** Ph.D, Professor, Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Нямгомбо Б. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, дэд профессор, хурандаа	**Nyamgombo B.** Ph.D, Associate Professor, Colonel, Professor of Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.
Батболд Б. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын профессорын судалгааны багийн судалгааны чиглэл хариуцсан профессор, доктор, хурандаа	**Batbold B.** Ph.D, Colonel, Professor of Court Decision Execution Studying Professors' Research Team.

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭЛ СУДЛАЛ

Онол-арга зүйн сэтгүүл

ДУГААРЫН ТОВЧООН	
ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ӨГҮҮЛЭЛ	
Хүний эрх судлал	
Г.Батжаргал Хүний эрхийн боловсролын олон улсын хөтөлбөр, сайн туршлагыг судлах нь	10-25
Хууль зүйн хариуцлага	
Я.Батгэрэл Захиргааны хариуцлага	26-36
Боловсрол судлал	
Д.Дэмбэрэл Багшийн хөгжил нь Монгол Улсын дээд боловсролын тухай хуультай холбогдох нь	37-47
Аюулгүй байдал судлал	
О.Должинсүрэн Үндэсний аюулгүй байдлыг хангахад соёлын биет өвийн оролцоо анхаарах асуудал	48-54
Б.Дэнсмаа Кибер аюулгүй байлын эрсдэлийн үнэлгээний хийх арга зүй	55-61
Б.Мөнхзаяа Дижитал ур чадвар болон нийгмийн сүлжээг аюулгүй ашиглах аргачлал боловсруулах нь	62-77
Хууль сахиулахуй	
Б.Анхтуяа Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчийн сэтгэлзүйн үйлчилгээний зарим асуудлыг шийдвэрлэх боломж	78--83
Г.Төгөлдөр Удирдах ажилтны харилцааны чадвар нь хамт олны уур амьсгалд нөлөөлөх нь	84--98
Э.Цэрэнханд The importance of strengthening english language skills in law enforcement	99-106
П.Эрдэнэбаатар Банкны цахим карт ашиглаж үйлдсэн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа	107-115
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал	
С.Цэрэндолгор	116-126

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал **Э.Өнөболд** Хорих яд эдлүүлэх тогтолцоо ба эрүүгийн эрх зүйн уялдаа холбоонд хийсэн шинжилгээ	127-134
Б.Галбадрах, Б.Ану-Үжин Хорих ял эдэлж байгаа хүний үнэт зүйлийг тодорхойлох нь	135-144
А.Анхжаргал Хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад технологи ашиглах нь **З.Түвшинжаргал** Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэд анхаарах зарим асуудал	145-153 154-177
Б.Золбоо Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа	178-183
М.Отгонсүрэн Хөрөнгийн тухай мэдүүлэг гаргуулах эрх зүйн зохицуулалт, тулгамдаж буй асуудал	184-187
Н.Бат-Эрдэнэ Эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагаа тулгамдаж буй асуудал **М.Ганцэцэг** Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын тогтолцооны тухай ойлголт	188-196 197-207
Ч.Урангоо Шийдвэр гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх тулгамдсан асуудал	208-216
Д.Чинзориг Баривчлах шийтгэл гүйцэтгэх ажиллагаа, тулгамдсан асуудал	217-228
Б.Сайнбаяр Хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй зөрчилд хийсэн шинжилгээ”	229-236
Г.Батдондог Баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдал	237-246
З.Тэмүгэн Гадаадын зарим улс орнуудын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн харьцуулсан судалгаа	247-254
Д.Мөнхтөр Залгамж үеийг сурган дадлагажуулахад Удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал	255-264
М.Баяндүүрэн Нээлттэй хорих ангийн хяналт, харуул хамгаалалтыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага	265-273

О.Төгөлдөр Нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах замаар үр нөлөөг сайжруулах нь	274-283
Ч.Батболд Зорчих эрхийг хязгаарлах ял эдлүүлэх ажиллагааны олон улсын чиг хандлага	284-292
И.Санчиргарав Хорих байгууллагад ял эдэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын боловсролын эрхийн тулгамдаж буй асуудал	293-310
С.Бямба-Эрдэнэ Үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцаа нь үүргийн эрх зүйн бие даасан институт болох нь	311-316
Ж.Еркебулан Гадаадын зарим улсын хоригдлыг хуяглан хүргэх ажиллагааны онцлог	317-325
ЦАГ ҮЕ, ҮЙЛ ЯВДАЛ	
Тэргүүний багш нарт дотоод хэргийн их сургуулийн тэргүүн дээд "Эрдэм" шагнал гардууллаа	
"Түүчээлэгч" клубээс "сонсогчийн нэг өдөр" үйл ажиллагааг зохион байгууллаа	
Их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын "Бокс"-ын тэмцээний аваргууд шалгарлаа	
Хошууч И.Санчиргарав: Ахлах офицер хүн бүх л цаг үед бие бялдар, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилттэй байх ёстой	
"Хууль сахиулах ажиллагаа ба хүүхдийн эрхийн асуудал, шийдэл" сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгууллаа	
"Нийгмийн сэтгэл зүйн тулагдсан асуудлууд ба нийгмийн хариуцлага ёс зүй 2025" сэдэвт олон улсын эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгууллаа	
Сонсогчдод цэргийн цол олголоо	

ЭРХЛЭГЧИЙН ЗУРВАС



Эрхэм хүндэт уншигч танд энэ өдрийн мэнд хүргэе.

Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулиас улирал тутамд эрхлэн гаргадаг “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл, судлал” онол, арга зүйн сэтгүүлийн 2026 оны 04 дүгээр улирлын дугаарыг тус сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхим эрхлэн гаргаж уншигч та бүхэнд хүргэж байгаадаа таатай байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал" сэтгүүл нь хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжих, эрдэмтэн судлаачид болон практик ажилтнуудын мэдлэг, туршлагыг хуваалцахад зориулагдсан мэргэжлийн сэтгүүл юм. Энэхүү сэтгүүл нь хууль сахиулахуйн салбарын онол, практик, бодлого төлөвлөлт, шинэ хандлага, тулгарч буй асуудлуудыг гүнзгийрүүлэн судалж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал, хууль, эрх зүй судлал зэрэг шинжлэх ухааны түүх, шүүмж, судалгаа болон онол, практикийн асуудлаарх эрдэмтэн, судлаач, багш, суралцагчдын эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, судалгааны үр дүнг хэвлэн нийтэлж, олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлэх зорилготой онол, арга зүйн сэтгүүл юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл улирал тутмын онол, арга зүйн сэтгүүл нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын салбарын шинжлэх ухаан, практикт өөрийн гэсэн байр суурийг эзэлсэн, салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн мэргэжлийн сэтгүүл болон хөгжиж 12 жилийн хугацаанд 50 дугаарыг эрхлэн гаргаж, эрдэмтэн, судлаачдын 60 гаруй эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг олны хүртээл болгон хэвлэн нийтэлсэн билээ.

Сэтгүүл нь АНУ-ын салбартаа тэргүүлэгч Turnitin LLC-ийн Монгол Улс дахь албан ёсны төлөөлөгч “Юнисолюшн Партнерс” ХХК-тай хамтран ажиллаж, зохиогчдын ирүүлсэн бүтээл бүрийн давхцалыг шалгаж (Plagiarism), сэтгүүлд тавих хэлбэр болон агуулгын шаардлагыг өндөрсгөсөн. Мөн эрдэм шинжилгээний сэтгүүлийнхээ чанар чансааг нэмэгдүүлэх зорилгоор Парист төвтэй "ISSN International Centre"-д олон улсын ISSN дугаар авах тухай хүсэлтээ хүргүүлж, 2025 оны 02 дугаар сарын 14-ний өдөр албан ёсоор бүртгэгдэж, олон улсын стандартын ISSN-L (3079-3378), 2025 оны 04 дүгээр сарын 09-ний өдөр DOI: https://doi.org/10.63570/nrv4qh89 дугааруудыг тус тус авч олон улсын бүртгэлээр баталгаажуулан ажиллаж байна.

Сэтгүүлийн нийтлэлийн бодлого нь хууль зүйн шинжлэх ухааны болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын ололтыг түгээн дэлгэрүүлэх, эрдэм

шинжилгээ, судалгааны ажил, бүтээлийн чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, иргэдийн эрх зүйн боловсролыг дээшлүүлэхэд чиглэдэг.

Сэтгүүлд хэвлүүлсэн бүтээлд Хуульчийн үргэлжилсэн сургалтын багц цаг болон Хууль зүйн их, дээд сургуулийн магистр, докторын сургалтын хөтөлбөрт эрдэм шинжилгээний багц цаг тооцон ажиллаж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулиас эрхлэн гаргадаг мэргэжлийн сэтгүүлүүдийг сонирхсон судлаач бүхэн онлайнаар https://journal.uia.gov.mn/ холбоосоор, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал онол арга зүйн сэтгүүлийн цахим хувилбарыг https://journal.uia.gov.mn/index.php/cces/issue/view/158-ээс тус тус хандан өгүүллүүдийг бүрэн эхээр нь унших боломжтой юм.

Уншигч Таны эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилд тань өндөр амжилт хүсье.

Эрдэм шинжилгээ, судалгааны үйлс тань өөдрөг байх болтугай.

Хүндэтгэсэн,

ДОКТОР, ХУРАНДАА Д.ЧИНЗОРИГ

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ӨГҮҮЛЭЛ

Хүний эрх судлал

ХҮНИЙ ЭРХИЙН БОЛОВСРОЛЫН ОЛОН УЛСЫН ХӨТӨЛБӨР, САЙН ТУРШЛАГЫГ СУДЛАХ НЬ

STUDYING INTERNATIONAL PROGRAMS AND GOOD PRACTICES IN HUMAN RIGHTS EDUCATION

Г.Батжаргал

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч, нийгмийн ажлын магистр

Товч агуулга. Хүний эрхийн боловсрол нь зөвхөн онолын мэдлэг олгохоос гадна ёс зүйтэй, хариуцлагатай иргэн төлөвшүүлэхэд чиглэсэн чухал үйл явц юм. Дэлхийн олон улс орон, тухайлбал Швед, Герман, Дани зэрэг улс сургалтын хөтөлбөрт хүний эрхийг өдөр тутмын амьдралд хэрэгжүүлэх, бусдыг хүндэтгэх хандлагыг төлөвшүүлэх агуулгыг бүх шатны сургалтын хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлж байна. Австрали, Канад, БНСУ зэрэг орон ёс зүй, олон соёлын ойлголт, иргэний оролцоог дэмжсэн хичээл зааж, хүний эрхийн олон улсын баримт бичгүүдийг өргөн ашиглаж байна. Мөн багшийн хөгжилд онцгой анхааран, сургалтын чанарыг дээшлүүлж байна.

Монгол Улсад эдгээр туршлагыг судалж, амьдралд суурилсан, сурагч төвтэй хүний эрхийн боловсролыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Үүний хүрээнд сургалтын хөтөлбөрт хүний эрхийн агуулгыг үр дүнтэйгээр нэвтрүүлэх, багшийн чадавхыг нэмэгдүүлэх, сурагчдын оролцоог дэмжих бодлого, арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Энэхүү судалгаа нь хүний эрхийн боловсролын олон улсын туршлагыг (Швед, Герман, Канад, Япон, Австрали, АНУ, БНСУ, Швейцар) харьцуулан судалж, Монголын нөхцөлд тохирох загвар боловсруулахад чиглэж байна

Abstract: Human rights education is not only a process of imparting theoretical knowledge but also a crucial practice aimed at fostering ethical and responsible citizenship. Many countries around the world, such as Sweden, Germany, and Denmark, integrate content into all levels of education that promotes the application of human rights in daily life and cultivates attitudes of respect for others. Countries like Australia, Canada, and South Korea teach courses that support ethics, multicultural understanding, and civic engagement, while extensively using international human rights instruments. They also place special emphasis on teacher development to enhance the quality of education.

In Mongolia, it is necessary to study these practices and develop life-based, student-centered human rights education. In this context, it is appropriate to progressively implement policies and measures that effectively integrate human rights content into curricula, strengthen teacher capacity, and support student participation.

This study aims to comparatively examine international experiences in human rights education (Sweden, Germany, Canada, Japan, Australia, the USA, South Korea, Switzerland) and develop a model suitable for the Mongolian context.

Түлхүүр үгс. Хүний эрхийн боловсрол, сурагч төвтэй хандлага

Key words: human rights education, student centered approach

ОРШИЛ

Судалгааны үндэслэл: Орчин үеийн нийгэмд хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлага нь зөвхөн хууль зүйн асуудал биш, ардчилсан иргэнийг төлөвшүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай боловсролын чиглэл болж байна. Дэлхийн улс орнууд хүний эрхийн боловсролыг сургалтын хөтөлбөрийн салшгүй хэсэг болгон хөгжүүлж, хүүхэд, залуусыг эрхээ мэддэг, хариуцлагатай, шүүмжлэлтэй сэтгэдэг иргэн болгон төлөвшүүлж байна. Монгол Улсад хүний эрхийн боловсрол харьцангуй шинэ сэдэв бөгөөд дэлхийн туршлагаас суралцаж, үндэсний нөхцөл байдалд тохирсон бодлого, аргачлал боловсруулах шаардлага бий.

Судалгааны хэрэгцээ, шаардлага: Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролын бодлого, хөтөлбөр, хэрэгжилт харьцангуй сул байгааг олон судалгаанд дурдсан байдаг. Тухайлбал: Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссоос 2011 онд хийсэн судалгаагаар НҮБ-ын "Хүний эрхийн боловсролын дэлхийн хөтөлбөр"-ийн хүрээнд 2005 онд улс орнуудад хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүдийг үнэлэхийг уриалсан ч Монгол Улсад энэ чиглэлээр бодит хэрэгжилт хангалтгүй байгааг тэмдэглэсэн байна. Ерөнхий боловсролын сургуулиудад хүний эрхийн агуулга бүрэн биш, судалж буй цаг харилцан адилгүй, хэрэглэгдэхүүн, заах арга зүй дутагдалтай байгааг онцолсон байна.

Боловсролын ерөнхий газраас 2017 онд хийсэн судалгаагаар Улаанбаатар хотын 6, 8, 10 дугаар ангийн 1236 сурагчийн 37.9 хувь нь ямар нэг байдлаар дээрэлхүүлж доромжлуулсан гэж мэдэгджээ. Хүүхдүүдийн 86 хувь нь шийдвэр гаргагчид хүүхдүүдийн дуу хоолойг сонсож байж хүүхдийн эрх бодитоор хэрэгжинэ гэдгийг илэрхийлсэн байна. Гэвч хүүхдүүдийн 87.4 хувь нь үзэл бодлоо илэрхийлэх боломж маш бага гэж үзсэн байна.

Эдгээр судалгаанууд нь хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, чанар, хүртээмжийн талаарх асуудлуудыг онцолж байна.

Судалгааны зорилго: Хүний эрхийн боловсролын чиглэлээр дэлхийн улс орнуудын боловсролын тогтолцоог судалж, тэдгээрийн сайн туршлагыг Монгол Улсад нутагшуулах боломж, чиглэлийг тодорхойлох.

Судалгааны зорилтууд:

Хүний эрхийн боловсролын онолын үндэс, олон улсын баримт бичгийг судлах;

Сонгосон 8 улсын (Швед, Герман, Канад, Япон, Австрали, АНУ, БНСУ, Швейцарь) туршлагыг харьцуулан шинжлэх

Монголын нөхцөлд тохирох загвар, бодлогын чиглэлийг дэвшүүлэх

Судалгааны арга зүй, үе шат:

Баримт бичгийн шинжилгээ- Хүний эрхийн олон улсын болон үндэсний баримт бичгүүд, боловсролын хөтөлбөр, хууль тогтоомж

Харьцуулсан шинжилгээ- Олон улс орны хөтөлбөр, хэрэгжилтийн онцлогийг харьцуулах

Сургалтын хөтөлбөрийн шинжилгээ- Сургалтын агуулга, арга зүй, хэрэглэгдэхүүн

Дүн шинжилгээ, дүгнэлт гаргах-Монголд хэрэгжих боломж, сорилт, шийдлийг тодорхойлох

Хүлээгдэж буй үр дүн

Дэлхийн улс орнуудын хүний эрхийн боловсролын онцлог, нийтлэг чиг хандлагын талаар дүн шинжилгээ гарна

Монгол Улсад тохирох хүний эрхийн боловсролын загвар, хөтөлбөр боловсруулах үндэс бүрдэнэ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Эрх, эрх чөлөөгөө мэддэг, бусдын эрхийг хүндэтгэдэг иргэн төлөвшүүлэх нь аливаа нийгмийн хөгжлийн суурь нөхцөл билээ. Хүний эрхийн боловсрол нь зөвхөн мэдлэг олгохоос гадна шударга ёс, тэгш байдал, харилцан хүндэтгэл зэрэг үнэт зүйлсийг төлөвшүүлдэг цогц процесс юм. Энэхүү илтгэлд хүний эрхийн боловсролын олон улсын хөтөлбөрүүд, сайн туршлагууд болон Монгол Улсад энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны талаар танилцуулна.

Хүний эрхийн боловсролын олон улсын хөтөлбөрүүд:

ЮНЕСКО-ийн хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөр:

ЮНЕСКО нь хүмүүнлэгийн боловсролын үүднээс хүний эрхийн мэдлэг, ойлголтыг түгээн дэлгэрүүлэхэд анхаардаг. Энэхүү хөтөлбөр нь бүс нутгийн түвшинд хэрэгжиж, харилцан ойлголцол, энх тайвныг бэхжүүлэхэд чиглэдэг.

Европын холбооны хөтөлбөрүүд:

Европын холбоо нь хүний эрхийг хамгаалах чиглэлээр өргөн хүрээтэй боловсролын хөтөлбөр, төсөл, сургалтуудыг зохион байгуулдаг. Эдгээр нь хүний эрхийн зөрчлийг бууруулах, иргэдийн мэдлэг, оролцоог нэмэгдүүлэхэд түлхэц болдог.

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл:

НҮБ нь гишүүн орнуудын хүний эрхийн зөрчлийг хянан шалгах, таниулах, боловсрол олгох, хамгаалах чиглэлээр олон улсын түвшинд идэвхтэй ажилладаг.

Тус байгууллага нь хүний эрхийн боловсролыг албан ёсны болон албан бус боловсролын системд нэвтрүүлдэг.

“Хүүхдийн эрхийг хүндэтгэдэг сургууль” шагнал (Их Британи) буюу **Rights Respecting Schools Award (UK) хөтөлбөр-** НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцийн үндсэн зарчмуудыг сургуульд хэрэгжүүлдэг.

“Азийн сургуулиуд дахь хүний эрхийн боловсрол” буюу **Human Rights Education in Asian Schools (HREAS) хөтөлбөр-** Ази тивийн орнуудад хүний эрхийн боловсролыг сургуулийн түвшинд хэрэгжүүлэх зорилготой.

“Дэлхийн иргэншлийн боловсрол” буюу Global Citizenship Education (GCED) – ЮНЕСКО-гийн дэвшүүлсэн үзэл баримтлал бөгөөд суралцагчдыг хүний эрх, энх тайван, тогтвортой хөгжил, олон янз байдлыг хүндэтгэх, дэлхийн хэмжээний хариуцлагатай иргэн болж төлөвшихөд чиглэдэг боловсролын хандлага юм.

Хүний эрхийн боловсрол, сургалтын хөтөлбөр (The Human Rights Education and Training Programme) нь хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, хүний эрхийг хүндэтгэх хандлага, ур чадварыг төлөвшүүлэх зорилготой боловсрол, сургалтын цогц арга хэмжээ, санаачилгыг хамарсан хөтөлбөр юм.

Залуучуудад зориулсан хүний эрхийн боловсрол (Human Rights Education for Young People) нь залуу үеийг хүний эрхийн мэдлэгтэй болгох, хүний эрхийг хамгаалах хандлага, иргэний оролцоо, хариуцлагатай иргэншлийг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн боловсрол, сургалтын хөтөлбөр, үйл ажиллагааг хамарна.

Хүний эрхийн боловсрол нь НҮБ-ын **Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудтай (SDGs)** нягт уялдаатай байна. Тухайлбал:

- Тэгш боловсролын хүртээмж (Зорилт 4),
- Жендерийн тэгш байдал (Зорилт 5),
- Эдийн засгийн болон нийгмийн ялгаварлалгүй орчин бүрдүүлэх (Зорилт 10),
- Энх тайван, шударга нийгэм цогцлоох (Зорилт 16) зэрэг зорилгуудыг хэрэгжүүлэхэд хүний эрхийн боловсрол чухал үүрэгтэй.

ЮНЕСКО, НҮБ, Европын холбоо зэрэг олон улсын байгууллагууд хүний эрхийн боловсролыг энх тайван, нийгмийн эв нэгдэл, тогтвортой хөгжлийг хангах стратегийн чухал хэрэгсэл хэмээн тодорхойлж, албан болон албан бус боловсролын тогтолцоонд системтэйгээр нэвтрүүлэхийг дэмжиж ирсэн байна. Тухайлбал “Хүүхдийн эрхийг хүндэтгэдэг сургууль” хөтөлбөр нь хүүхдийн эрхийн конвенцийн зарчмуудыг сургуулийн соёл, удирдлага, сургалтын агуулгад амжилттай шингээсэн сайн туршлага болж, суралцагчдын оролцоо, хариуцлага, харилцан хүндэтгэлийг бодит түвшинд төлөвшүүлж байна. Үүний нэгэн адил Азийн орнуудад хэрэгжиж буй HREAS хөтөлбөр нь бүс нутгийн онцлогт нийцсэн

хүний эрхийн боловсролын арга зүйг хөгжүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулж байна.

Хүний эрхийн боловсролын сайн туршлага

ЮНЕСКО-гийн дэвшүүлсэн “Дэлхийн иргэншлийн боловсрол” (GCED) үзэл баримтлал нь хүний эрхийн боловсролыг зөвхөн үндэсний хүрээнд бус, дэлхийн хэмжээнд хариуцлагатай, энх тайвныг эрхэмлэсэн иргэн төлөвшүүлэх өргөн хүрээний боловсролын хандлага болгон өргөжүүлсэн нь онцлог ач холбогдолтой юм. Мөн хүний эрхийн боловсрол, сургалтын цогц хөтөлбөрүүд, залуучуудад чиглэсэн санаачилгууд нь иргэний оролцоо, манлайлал, нийгмийн идэвхийг нэмэгдүүлэхэд бодит үр нөлөө үзүүлж байгааг олон улсын туршлага харуулж байна.

Швед улсын хүний эрхийн боловсролын тогтолцооны онцлог

Шведийн боловсролын тогтолцоо нь хүний эрхийн боловсролыг үндсэн үнэт зүйлсийн нэг болгон үздэг. Тус улсын боловсролын хуулиуд болон үндэсний сургалтын хөтөлбөрүүдэд хүний эрх, ардчилал, тэгш байдал зэрэг үнэт зүйлсийг хүүхдүүдэд заахыг зорьдог. Жишээлбэл, Шведийн сургуулиудад хүүхдүүдэд хүний эрхийн ойлголтыг зөвхөн хууль ёсны үүднээс бус, өдөр тутмын харилцаанд хэрхэн хэрэглэх талаар заадаг. Тэднийг бусдыг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш эрхтэй байх зэрэг үнэт зүйлсийг ойлгуулж, амьдралд хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн сургалт явуулдаг. (www.tandfonline.com, 2025)

Дани улсын хүний эрхийн боловсролын тогтолцооны онцлог

Дани улсад ч мөн хүний эрхийн боловсролыг хүүхдүүдэд амьдралтай нь холбон заадаг. Тус улсын сургуулиудад хүүхдүүдийг хүний эрхийн талаар мэдлэгтэй болгох, тэдэнд эрхийн талаарх ойлголтыг амьдралд хэрэгжүүлэх чадварыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн сургалт явуулдаг. Тэднийг бусдыг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш эрхтэй байх зэрэг үнэт зүйлсийг ойлгуулж, амьдралд хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн сургалт явуулдаг. (www.researchgate.net, 2011)

Скандинавийн орнуудын сургуулиудад хүүхдүүдэд хүний эрхийн ойлголтыг зөвхөн онолын үүднээс бус, өдөр тутмын амьдралд хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар заадаг нь тэдний боловсролын онцлог шинжүүдийн нэг юм.

Японы хүний эрхийн боловсролын хууль, эрх зүй

"Хүний эрхийн боловсрол, хүний эрхийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх тухай хууль**"** (Act No. 147 of 2000) нь Японы хүний эрхийн боловсролын үндсэн хууль бөгөөд энэ хуулиар: (www.japaneselawtranslation.go.jp, 2000)

Үндэсний болон орон нутгийн засаг захиргааны үүрэг: Хүний эрхийн боловсрол болон мэдлэгийг нэмэгдүүлэх бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

- Иргэдийн үүрэг: Хүний эрхийг хүндэтгэх сэтгэлгээтэй болох, хүний эрхийг хамгаалах нийгэмд хувь нэмэр оруулах.

• Төрийн болон орон нутгийн засаг захиргааны үүрэг: Сургуулиуд, орон нутаг, гэр бүл, ажлын байруудад хүний эрхийн ойлголтыг хөгжүүлэх олон талт боломжуудыг хангах, үр дүнтэй арга барилыг ашиглах, иргэдийн бие даасан байдлыг хүндэтгэх, хэрэгжүүлэх байгууллагуудын бие даасан байдлыг хангах.

Японы Боловсролын яам (MEXT) болон Хууль зүйн яам (MOJ) нь хүний эрхийн боловсролыг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлдэг. Мөн орон нутгийн засаг захиргаанууд өөрсдийн нөхцөл байдалд тохируулан хүний эрхийн боловсролын төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлдэг. Эдгээр төлөвлөгөөнд хүний эрхийн ойлголтыг сургуулиуд, орон нутаг, гэр бүл, ажлын байруудад хэрхэн хөгжүүлэх талаар тодорхой арга хэмжээ, сургалт, сурталчилгаа багтдаг. (www.mext.go.jp, 2025)

Канадын хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо

Канадын боловсролын тогтолцоо нь хүний эрхийн боловсролыг үндсэн үнэт зүйлсийн нэг болгон үздэг. Тус улсын сургуулиудад хүний эрхийн боловсролыг хичээлийн хөтөлбөртөө тусгаж, багш, сурагч, эцэг эхийн хамтын оролцоог дэмждэг. Жишээлбэл, Онтарио мужийн сургуулиудад хүний эрх, арьс өнгөний эсрэг ялгаварлан гадуурхалт, колоничлолын эсрэг боловсрол зэрэг сэдвүүдийг хичээлүүдээр дамжуулан заадаг. Энэ нь сурагчдыг хүний эрхийн талаар мэдлэгтэй болгох, тэдэнд шударга ёс, тэгш байдал, хүндэтгэлийг ойлгуулах зорилготой. (www.ohrc.on.ca, www.ohrc.on.ca, 2012)

Канадын сургуулиудад олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг сургалтын агуулгад тусгах нь түгээмэл практик юм. Жишээлбэл, Канадын түүхийн хичээлийн хөтөлбөрт НҮБ-ын Хүний эрхийн тунхаглал (UDHR), Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц (CRC), Олон улсын иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай пакт (ICCPR) зэрэг баримт бичгүүдийг авч үздэг. Эдгээр баримт бичгүүдийг сурагчдад танилцуулж, тэдний эрх, үүрэг, хариуцлагыг ойлгуулах зорилготой. (studylib.net, 2013) Канадын хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүд нь багш, сурагч, эцэг эхийн хамтын оролцоонд суурилдаг. Тус улсын сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулж, хэрэгжүүлэхдээ эцэг эхийн санал бодлыг авч үздэг. Мөн багш нар хүний эрхийн боловсролын талаар мэргэжлийн хөгжлийн хөтөлбөрүүдэд хамрагддаг. Энэ нь хүний эрхийн боловсролыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. (www.ohrc.on.ca, 2021)

Австралийн хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо

Австралийн хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөр нь суралцагчдад хүний эрхийн ойлголтыг амьдралтай нь холбон заах, тэдний ёс зүйн ойлголт, олон соёлын ойлголт, хариуцлагатай иргэний ухамсрыг хөгжүүлэхэд чиглэдэг. Энэхүү хөтөлбөр нь Австралийн хүний эрхийн комисс (AHRC)-ийн удирдлага дор хэрэгждэг бөгөөд сургуулиудад хүний эрхийн талаарх ойлголтыг гүнзгийрүүлэх зорилготой. Австралийн үндэсний сургалтын хөтөлбөрт хүний эрхийн боловсролыг дараах байдлаар тусгасан байдаг:

• Суралцагчид ёс зүйн ойлголтыг хөгжүүлж, хүний эрхийн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай ур чадварыг эзэмших.

• Суралцагчид өөрийн болон бусдын соёлыг хүндэтгэх, олон соёлын харилцаанд оролцох чадварыг хөгжүүлэх.

• Суралцагчид нийгмийн шударга ёс, тэгш байдал, хүний эрхийн талаар мэдлэгтэй болж, хариуцлагатай иргэн болохыг зорьдог. Эдгээр ойлголтууд нь бүх сургалтын хичээлүүдэд нэвтэрч, суралцагчдад хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг амьдралд хэрэгжүүлэхэд чиглэгддэг.

Австралийн сургуулиуд олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг сургалтын хөтөлбөртөө тусгадаг. Жишээлбэл, НҮБ-ын Хүний эрхийн тунхаглал (UDHR), Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц (CRC), Олон улсын иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай пакт (ICCPR) зэрэг баримт бичгүүдийг суралцагчдад танилцуулж, тэдний эрх, үүрэг, хариуцлагыг ойлгуулах зорилготой.

АНУ-ын хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо

АНУ-ын зарим мужид хүний эрхийн боловсролыг ерөнхий боловсролын тогтолцоонд нэвтрүүлж, ялгаварлан гадуурхалт, олон соёлын ойлголт, эрх зүйн хамгаалалтыг ойлгуулах сургалтуудыг хэрэгжүүлдэг. Жишээлбэл, Иллинойс мужийн ТЕААСН хуулиар бүх нийтийн сургуулиудад Ази Америкчуудын түүхийг заахыг шаарддаг бөгөөд энэ нь суралцагчдад Ази Америкчуудын иргэний эрхийн хөдөлгөөн, засаглал, урлаг, шинжлэх ухаанд оруулсан хувь нэмэрийг ойлгуулах зорилготой. (lawsandmore.com, 2024)

Мөн АНУ-ын боловсролын хөтөлбөрт олон соёлын боловсролыг дэмжих зорилгоор янз бүрийн хичээлүүдийг багтааж өгдөг. Тухайлбал, нийгмийн судлал, иргэний боловсрол, түүх, олон соёлын боловсрол зэрэг хичээлүүдэд хүний эрх, нийгмийн шударга ёс, олон соёлын ойлголтуудыг заадаг. Эдгээр хичээлүүд нь суралцагчдад хүний эрхийн асуудлуудыг ойлгуулах, ялгаварлан гадуурхалт, олон соёлын ойлголт, эрх зүйн хамгаалалтыг ойлгуулах зорилготой. (globalregulatoryinsights.com, 2024) АНУ-ын боловсролын тогтолцоонд хүний эрхийн боловсролыг хэрэгжүүлэхэд эрх зүйн хамгаалалт чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Жишээлбэл, 1974 оны Equal Educational Opportunities Act нь бүх сурагчдад тэгш боловсрол олгохыг шаарддаг бөгөөд энэ хуулиар ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалт хийхийг хориглодог.

Мөн АНУ-ын Боловсролын яамны Иргэний эрхийн алба нь боловсролын байгууллагуудад хүний эрхийн зөрчил гаргахгүй байхыг хянаж, шаардлагатай тохиолдолд арга хэмжээ авдаг. (www.ed.gov/laws-and-policy, 2025) АНУ-ын хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүд нь багш, суралцагч, эцэг эхийн хамтын оролцоонд суурилдаг. Тус улсын сургуулиуд сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулж, хэрэгжүүлэхдээ эцэг эхийн санал бодлыг авч үздэг. Мөн багш нар хүний эрхийн боловсролын талаар мэргэжлийн хөгжлийн хөтөлбөрүүдэд хамрагддаг. Энэ нь хүний эрхийн боловсролыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Солонгос Улсын хүний эрхийн боловсролын онцлог

(БНСУ) нь хүний эрхийн боловсролыг үндэсний боловсролын тогтолцоондоо нэвтрүүлж, суралцагчдад хүний эрхийн ойлголт, тэгш байдал, олон соёлын хүндэтгэл, иргэний хариуцлагыг төлөвшүүлэхийг зорьдог.

(www.humanrights.go.kr, 2025) Солонгосын боловсролын үндэсний хөтөлбөрт хүний эрхийн боловсролыг дараах байдлаар тусгасан байдаг:

- Суралцагчид ёс зүйн ойлголтыг хөгжүүлж, хүний эрхийн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай ур чадварыг эзэмших.
- Суралцагчид өөрийн болон бусдын соёлыг хүндэтгэх, олон соёлын харилцаанд оролцох чадварыг хөгжүүлэх.
- Суралцагчид нийгмийн шударга ёс, тэгш байдал, хүний эрхийн талаар мэдлэгтэй болж, хариуцлагатай иргэн болохыг зорьдог.

Эдгээр ойлголтууд нь бүх сургалтын хичээлүүдэд нэвтэрч, суралцагчдад хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг амьдралд хэрэгжүүлэхэд чиглэгддэг. Солонгосын хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүд нь багш, суралцагч, эцэг эхийн хамтын оролцоонд суурилдаг. Солонгосын сургуулиуд олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг сургалтын хөтөлбөртөө тусгадаг. Жишээлбэл, НҮБ-ын Хүний эрхийн тунхаглал (UDHR), Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц (CRC), Олон улсын иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай пакт (ICCPR) зэрэг баримт бичгүүдийг суралцагчдад танилцуулж, тэдний эрх, үүрэг, хариуцлагыг ойлгуулах зорилготой. (www.moe.go.kr, 2023)

Германы хүний эрхийн боловсролын онцлог

Германы хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо нь зөвхөн онолын мэдлэгээр хязгаарлагдахгүй, бодит амьдралд хэрэгжихүйц чадваруудыг хөгжүүлэхэд чиглэгддэг. Суралцагчид хүний эрхийн талаарх ойлголтыг ардчиллын үнэт зүйлстэй холбон суралцаж, тэдний оролцоо, хариуцлага, тэгш байдал зэрэг асуудлуудыг ойлгохыг зорьдог. (www.coe.int, 2016)

1. Германы боловсролын тогтолцоо нь хүний эрхийн боловсролыг бүх хичээлүүдэд нэвтрүүлдэг. Жишээлбэл, түүх, нийгмийн ухаан, байгаль шинжлэл, хэл зүй зэрэг хичээлүүдэд хүний эрхийн асуудлуудыг хөнддөг. Энэ нь суралцагчдад хүний эрхийн талаарх мэдлэгийг өргөн хүрээнд олгох боломжийг бүрдүүлдэг.

2. Германы боловсролын тогтолцоо нь суралцагчдад ардчиллын үнэт зүйлсийг хүндэтгэхийг сургадаг. Суралцагчид ардчиллын үндсэн зарчмуудыг ойлгож, тэдгээрийг амьдралдаа хэрэгжүүлэх чадварыг эзэмшдэг.

3. Германы сургуулиудад суралцагчид өөрсдийн санаа бодлоо илэрхийлэх, шийдвэр гаргахад оролцох боломжтой байдаг. Тэд сурагчдын зөвлөл, санал асуулга, хэлэлцүүлэг зэрэг арга хэмжээнд оролцож, нийгмийн асуудлуудыг шийдвэрлэхэд хувь нэмэр оруулдаг.

4. Германы багш нар хүний эрхийн боловсролыг зөвхөн заахгүй, харин суралцагчдад өөрсдийн үзэл бодлыг илэрхийлэх, шүүмжлэх, шийдвэр гаргах чадварыг хөгжүүлэхэд чиглүүлдэг. Тэд суралцагчдын сонирхлыг хүндэтгэж, тэдний оролцоог дэмждэг.

Швейцарь улсын хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо

Швейцарь нь хүний эрхийн боловсролыг нийгмийн шударга ёс, ардчиллын үнэт зүйлстэй холбон, бүх насны суралцагчдад хэрэгтэй ур чадвар болгон хөгжүүлэхэд анхаардаг. Тус улсын боловсролын систем нь иргэншил, оролцоо, тэгш эрхийг чухалчилдаг бөгөөд хүний эрхийн ойлголтыг онол биш практикт тулгуурласан хэлбэрээр сургадаг. (www.coe.int, www.coe.int, 2016)

1. Швейцарын үндэсний сургалтын хөтөлбөрт хүний эрхийн боловсрол багтдаг бөгөөд түүний хүрээнд иргэний хариуцлага, олон соёлын харилцаа, тэгш байдал, шударга ёсны талаар заадаг.

2. Швейцарь нь олон хэл, соёлын нэгдэлтэй улс тул олон соёлын ойлголтыг дэмжиж, хүний эрхийг харилцан ойлголцол, хүндэтгэлд суурилсан байдлаар сургадаг.

3. Суралцагчдыг оролцоо, шүүмжлэлтэй сэтгэлгээ, асуудал шийдвэрлэх чадваруудыг хөгжүүлэхэд түлхүү чиглэдэг. Тэдний оролцоог дэмжих янз бүрийн хөтөлбөр, үйл ажиллагаа байдаг.

4. Багш нарыг хүний эрхийн боловсрол заахад бэлтгэх, мэргэжлийн чадавхыг нь нэмэгдүүлэх сургалт, семинарууд зохион байгуулдаг.

5. НҮБ-ын Хүний эрхийн тунхаглал, Хүүхдийн эрхийн конвенц зэрэг олон улсын гэрээнүүдийг сургалтын агуулгад тусгаж, суралцагчдад таниулахад анхаардаг.

Дээр судалсан зарим улс орнуудын хүний эрхийн боловсролын онцлог, хэв шинж, давуу болон сул талуудыг харьцуулан дараах /хүснэгт 1/ харууллаа.

Улс орнуудын хүний эрхийн боловсролын онцлог, хэв шинж, давуу болон сул талууд

Улс	**Хүний эрхийн боловсролын онцлог**	**Боловсролын арга барил**	**Оролцоо, хамтын ажиллагаа**	**Давуу талууд**	**Сул талууд**
Швед	Хүний эрхийг амьдралд хэрэгжүүлэхэд түлхүү анхаарал хандуулдаг. Олон соёлт нийгэмд хүндэтгэл, тэгш байдлыг онцолдог.	Практик хандлага, зан төлөвт суурилсан сургалт. Багш, сурагчийн хамтын ажиллагаа өндөр.	Сурагчдын идэвхтэй оролцоо, хамтын шийдвэр гаргалт чухалчилна.	Олон янзын соёлыг хүндэтгэх, оролцоог дэмжсэн систем. Ардчилсан үнэт зүйлсэд суурилсан.	Зарим тохиолдолд онолын сургалт бага, гүнзгий мэдлэг дутмаг байх эрсдэлтэй.
Япон	Хууль эрх зүй, ёс зүй, иргэний үүрэгт онцгой	Хууль эрх зүйн суурьтай сургалт, ёс зүйн	Иргэний оролцоо хязгаарлагдмал, гэр бүл, орон нутгийн	Хууль эрх зүйн боловсролын бат бөх систем,	Оролцоо бага, нийгмийн хэвшмэл ойлголт

	анхаарал. Төрийн зохицуулалт өндөртэй.	хичээлүүд давамгайлдаг.	хамтын ажиллагаа чухал.	нийгмийн тогтвортой байдлыг дэмждэг.	давамгайлах эрсдэлтэй.
Канад	Хүний эрх, олон соёлт байдал, ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэхэд чиглэсэн өргөн хүрээний боловсрол.	Олон улсын баримт бичгүүдэд суурилсан онол, практикийн хослол.	Багш, сурагч, эцэг эхийн оролцоо өндөр.	Арьс өнгө, үндэс угсааны олон янз байдлыг хүндэтгэх, эрх тэгш байдлыг гүнзгий ойлгуулна.	Суралцагчдын оролцоог идэвхжүүлэхэд зарим бүс нутагт сорилт байж болно.
Австралия	Олон соёлт нийгэмд хүний эрх, ёс зүй, иргэний үүргийг сургалтын бүх хичээлд нэгтгэдэг.	Иргэний боловсрол, олон соёлт ойлголтыг дэмжих интегратив хандлага.	Суралцагч, багш, нийгмийн оролцоо өндөр.	Ардчиллын үнэт зүйлс, олон соёлт байдалд төвлөрсөн боловсрол. Уугуул иргэдийн эрхийг дэмжих.	Уугуул иргэдийн боловсролын хүртээмж, чанарт сорилт тулгардаг.
Герман	Ардчилал, хүний эрхийн онол, практикийг хослуулан хөгжүүлдэг. Шүүмжлэлтэй сэтгэхүйн сургалт давамгайлдаг.	Шүүмжлэлтэй сэтгэхүй, хэлэлцүүлэг, багийн ажилд суурилсан арга барил.	Суралцагчдын дуу хоолойг чухалчилж, оролцоог идэвхжүүлдэг.	Олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг боловсролдамжилттай нэвтрүүлсэн.	Зарим сургалтын агуулга төвлөрсөн, практик хэрэглээний талд сорилт байж болзошгүй.

Скандинавийн орнууд хүний эрхийг өдөр тутмын амьдралтай холбон, практик хэрэглээнд онцгой анхаарал хандуулдаг. Япон, АНУ зэрэг улс хууль эрх зүйн үндэслэлийг баталгаажуулж, засгийн газар, орон нутгийн засаг захиргаа, гэр бүл, багш сурагч гээд олон талт оролцоог дэмждэг. Канада, Австрали, Солонгос зэрэг улс олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг сургалтын хөтөлбөртөө оруулдаг бөгөөд багш, сурагч, эцэг эхийн хамтын оролцоог чухалчилдаг. Германы болон Швейцарийн тогтолцоонд оролцоо, шүүмжлэлтэй сэтгэлгээ, олон соёлын ойлголтыг түлхүү хөгжүүлэхэд анхаардаг байна.

Монгол Улсын хүний эрхийн боловсролын тогтолцооны өнөөгийн байдал

Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролыг олон байгууллага, ялангуяа Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс (ХЭҮК) зохион байгуулдаг. Тус комисс нь хүний эрхийн боловсролын хөтөлбөрүүдийг боловсруулж,

хэрэгжүүлдэг бөгөөд ерөнхий боловсролын сургуулиудад хүний эрхийн агуулгыг оруулах зорилгоор судалгаа, үнэлгээ хийдэг. Тухайлбал, 2005 онд "Хүний эрхийн боловсрол ЕБС-д" сэдэвт судалгааг хийж, сургалтын агуулга, цагийн хуваарь, хэрэглэгдэхүүн, арга зүйн асуудлуудыг тодорхойлсон байна. (www.mn-nhrc.org, 2025)

ХЭҮК-ийн хийсэн “Хүүхдийн эрхийн асуудлаарх судалгаа” (Хүүхдийн төлөө үндэсний газартай хамтран), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн асуудлаарх судалгаа (Төрийн бус байгууллагуудтай хамтран), “Нэн ядуу иргэдийн эрхийн хэрэгжилтийн судалгаа”, “Яам, төрийн захиргааны байгууллагууд болон нийслэлийн ИТХТ, ЗД-ын баталсан нийтээр дагаж мөрдөх нийтлэг хэм хэмжээ тогтоосон шийдвэр нь хүний эрхийн зарчимд нийцэж буй эсэх талаарх судалгаанууд нь хүний эрхийн боловсролын хэрэгжилт, тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлж, бодлого боловсруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байна.

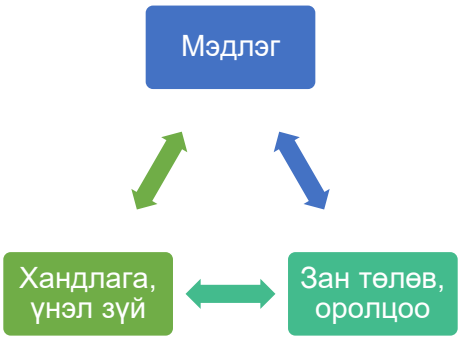
Монгол Улсын хууль зүйн боловсролын тогтолцоо нь хүний эрхийн асуудлыг хуулийн хүрээнд авч үзэхэд чухал ач холбогдолтой. Эрдэмтэн Н. Бэгзийн "Глобалчлалын үеийн Монгол Улсын боловсролын хөгжлийн онол, арга зүйн үндсэн асуудлууд" бүтээлд эрх зүйн боловсролын ач холбогдол, хүний эрхийн боловсролын хэрэгцээг онцлон тэмдэглэсэн байна. (www.researchgate.net, www.researchgate.net, 2022) Мөн Монгол Улсын Шинжлэх Ухааны Академийн "Монгол Улс дахь хууль зүйн боловсрол ба ёс зүйн тулгамдсан асуудал" илтгэлд хууль зүйн боловсролын чанар, хүний эрхийн асуудлыг хэрхэн хөндөж буй талаар авч үзсэн байна. (mas.ac.mn, 2021)

Монгол Улсын Боловсролын яамнаас баталсан сургалтын хөтөлбөрүүдэд хүний эрхийн ойлголтуудыг багтаасан хичээлүүд орсон байдаг. Тухайлбал: 2020 онд батлагдсан "Иргэний ёс зүйн боловсрол" сургалтын хөтөлбөрт хүний эрх, шударга ёс, ёс зүй, хүндэтгэл зэрэг сэдвүүдийг багтаасан хичээлүүдийг 1-12 дугаар ангийн сурагчдад заахыг заасан байна. Мөн 1-5 дугаар ангийн сурах бичгийг "Монгол ёс, хүмүүжил" нэртэйгээр шинээр зохиож, сургалтад ашиглаж байна. (www.assa.mn, 2020)

Хүний эрхийн боловсролын хэрэгжилтийг үнэлэх зорилгоор Боловсролын судалгааны үндэсний хүрээлэнгээс хийгдсэн судалгааны үр дүнгүүд байдаг. Тухайлбал "Хос хэлээр боловсрол эзэмшиж буй сурагчдын Монгол хэлний мэдлэг, чадварыг тандсан судалгаа" сэдэвт судалгаанд хос хэлт сургалтын арга зүйг ашиглан суралцаж буй сурагчдын хэлний мэдлэг, чадварыг үнэлсэн байна. (bolovsrolsudlal.mn, 2022)

Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролыг хөгжүүлэх загвар

Загварын үзэл баримтлал Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролыг хөгжүүлэх нь:



- мэдлэг
- хандлага, үнэт зүйл
- зан төлөв, оролцоо гэсэн гурван тулгуурт суурилсан, албан болон албан бус боловсролын уялдаатай, амьдралд суурилсан тогтолцоо байх шаардлагатай.

Энэхүү загвар нь Швед, Япон, Канад, Австрали, Германы туршлагыг Монголын нийгэм, соёл, боловсролын онцлогт нийцүүлэн нэгтгэсэн загвар юм.

1. Шведийн туршлага- Зан төлөв, амьдралд суурилсан хүний эрхийн боловсрол

“Хүний эрх = өдөр тутмын харилцаа, оролцоо, шийдвэр”

Хүний эрхийн боловсролыг сургуулийн соёл, дотоод орчинд шингээх ба сургууль бүрт

- “Эрх тэгш байдал ба харилцан хүндэтгэл” клуб,
- “Сурагчийн оролцооны зөвлөл”-ийг хүний эрхийн зарчимд суурилан ажиллуулах.

Сурагчдын зан төлөв, харилцааны соёлын үнэлгээг хичээлийн дүнгээс тусад нь хөгжүүлэх.

Монголд тохирох онцлог нь нүүдэлчин соёлын “хүндлэх”, “эвтэй байх” үнэт зүйлийг хүний эрхийн ойлголттой уялдуулна.

2. Японы туршлага-Хууль, ёс зүйд суурилсан хүний эрхийн суурь мэдлэг

“Мэдлэгтэй иргэн → хариуцлагатай иргэн”

Хүний эрхийн эрх зүйн суурь мэдлэгийг шаталсан байдлаар олгох:

- ЕБС: эрх–үүрэг, шударга ёс, ёс зүй
- Дунд шат: Үндсэн хууль, Хүний эрхийн олон улсын гэрээ
- Дээд шат: кейс, бодит зөрчил, маргаан

Идэвхтэй сургалтын арга (Кейс судалгаа, дүрд тоглох арга, загвар шүүх хурал)-г заавал ашиглах.

“Ёс зүй + эрх зүй + иргэний оролцоо”-г хослуулсан сургалтын модуль боловсруулж хэрэгжүүлнэ. Японы хатуу зохицуулалтыг Монголд оролцоо, хэлэлцүүлэгтэй хослуулах.

3. Канадын туршлага- Олон соёлт, ялгаварлалгүй орчны боловсрол

“Ялгаатай байдал = баялаг” Монгол Улсын

- үндэсний цөөнх,
- ястнууд,
- шашин шүтлэг,
- хот–хөдөөгийн ялгаатай байдлыг хүний эрхийн боловсролын агуулгад тусгана.

“Ялгаварлан гадуурхлын эсрэг боловсрол”-ыг:

- багш,
- сурагч,
- эцэг эх,
- олон нийтэд чиглэсэн хэлбэрээр хэрэгжүүлнэ. Сургуулийг аюулгүй, ялгаварлалгүй орчин болгох бодлого боловсруулж, жигд хэрэгжүүлнэ.

4. Австралийн туршлага - Уламжлал, соёлд суурилсан хүний эрхийн боловсрол

“Уламжлал + хүний эрх = тогтвортой иргэншил” Монголын уламжлалт үнэт зүйлсийг:

- хүний нэр төр,
- ахмад настан, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн зэрэг зорилтод бүлгийг хүндлэх,
- хамтын хариуцлага гэсэн хүний эрхийн ойлголттой уялдуулах.

Орон нутагт:

- ахмад настан,
- нутгийн зөвлөл,
- иргэний нийгмийн байгууллагыг оролцуулсан олон нийтийн хүний эрхийн боловсрол хөгжүүлэх.

5. Германы туршлага - Шүүмжлэлтэй сэтгэхүй, идэвхтэй иргэн

“Асууж чаддаг иргэн = ардчиллын суурь”

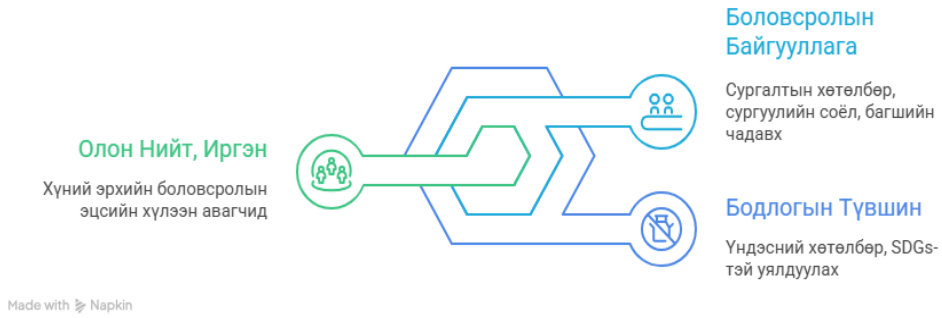
Хүний эрхийн асуудлаар:

- мэтгэлцээн,
- хэлэлцүүлэг,
- бодлогын симуляци хийдэг сургалтын арга зүйг түгээмэл болгох.

Суралцагчдыг:

- мэдээлэлд шүүмжлэлтэй хандах,
- олон өнцгөөс дүгнэх,
- өөрийн байр сууриа хамгаалах чадварт сургах.

Монгол Улсад хэрэгжүүлэх нэгдсэн загварын бүтэц



1-р түвшин: Бодлогын түвшин

- Хүний эрхийн боловсролын үндэсний хөтөлбөр

- SDGs, Үндэсний хүний эрхийн хөтөлбөртэй уялдуулах

2-р түвшин: Боловсролын байгууллага

- Сургалтын хөтөлбөр
- Сургуулийн соёл
- Багшийн чадавх

3-р түвшин: Олон нийт, иргэн

- Залуучууд
- Эцэг эх
- Орон нутаг
- Иргэний нийгэм

Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролыг олон улсын туршлагад тулгуурлан, үндэсний соёл, нийгмийн онцлогт нийцүүлсэн, мэдлэг–хандлага–зан төлөвийн цогцоор хөгжүүлэх загварыг хэрэгжүүлэх нь иргэний оролцоо, ардчиллын соёлыг бэхжүүлэх ач холбогдолтой гэж дүгнэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Дэлхийн улс орнууд хүний эрхийн боловсролыг зөвхөн онолын мэдлэгээр хязгаарлахгүй, харин амьдралд хэрэгжүүлэх чадварыг хөгжүүлэхэд төвлөрч байна. Хүний эрхийн боловсрол нь ёс зүй, олон соёлын ойлголт, хариуцлагатай иргэний ухамсар зэрэг багц ойлголтуудаар дамжин сургалтын бүх түвшинд нэвтэрсэн байдаг. Хичээлийн агуулгад олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүдийг (НҮБ-ын Хүний эрхийн тунхаглал, Хүүхдийн эрхийн конвенц, олон улсын гэрээнүүд) оруулах нь түгээмэл практик болжээ.

ЮНЕСКО-гийн дэвшүүлсэн “Дэлхийн иргэншлийн боловсрол” (GCED) үзэл баримтлал нь хүний эрхийн боловсролыг зөвхөн үндэсний хүрээнд бус, дэлхийн хэмжээнд хариуцлагатай, энх тайвныг эрхэмлэсэн иргэн төлөвшүүлэх өргөн хүрээний боловсролын хандлага болгон өргөжүүлсэн нь онцлог ач холбогдолтой юм. Мөн хүний эрхийн боловсрол, сургалтын цогц хөтөлбөрүүд, залуучуудад чиглэсэн санаачилгууд нь иргэний оролцоо, манлайлал, нийгмийн идэвхийг нэмэгдүүлэхэд бодит үр нөлөө үзүүлж байгааг олон улсын туршлага харуулж байна.

Цаашлаад хүний эрхийн боловсрол нь НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудтай салшгүй уялдаатай бөгөөд ялангуяа тэгш, чанартай боловсрол (Зорилт 4), жендерийн тэгш байдал (Зорилт 5), ялгаварлалгүй, тэгш боломжит нийгэм (Зорилт 10), энх тайван, шударга ёс, институцийн чадавх (Зорилт 16)-ийг хангахад суурь нөхцөл болж байна. Иймд хүний эрхийн боловсролыг Монгол Улсын боловсролын бодлого, сургалтын хөтөлбөр, багшийн хөгжил, олон нийтийн сургалттай уялдуулан тогтолцооны түвшинд хөгжүүлэх нь ардчилсан үнэт зүйлд суурилсан, хариуцлагатай иргэншлийг төлөвшүүлэх стратегийн ач холбогдолтой дүгнэлтэд хүрч байна.

Багш, сурагч, эцэг эхийн хамтын оролцоо, мэргэжлийн хөгжлийн сургалт нь хүний эрхийн боловсролыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх гол хүчин зүйл болдог. Засгийн газрын түвшинд хууль эрх зүйн зохицуулалт, бодлогоор хүний эрхийн боловсролыг дэмжиж, орон нутгийн нөхцөл байдалд тохируулан хэрэгжүүлдэг нь онцлогтой.

Монгол Улсын хүний эрхийн боловсролын тогтолцоо нь олон байгууллага, судалгааны ажлуудын үр дүнд хөгжиж буй бөгөөд хүний эрхийн асуудлыг хуулийн хүрээнд авч үзэх, боловсролын чанарыг сайжруулах чиглэлээр анхаарч ажиллаж байна. Монгол Улсын ерөнхий боловсролын сургуулиудын хөтөлбөрт хүний эрхийн агуулгатай хичээлүүд орж, энэ чиглэлээр судалгаа, үнэлгээ хийгдэж байна. Гэвч хүний эрхийн боловсролын агуулгыг улам бүр баяжуулж, сургалтын үр дүнг сайжруулах шаардлага байсаар байна.

ЭХ СУРВАЛЖ

1. Монгол Улс дахь хүний эрхийн боловсролын бодлого, хэрэгжилт, тулгамдсан асуудал — Монгол Улсын Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс. (2018).

2. Монгол Улсад хүний эрхийн боловсролын симпозиум 2025. Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Яам (МОЕ). (2025).

3. Монгол Улсын Үндсэн хуулиар олгогдсон хүний эрх ба хүний эрхийн боловсрол — Энхтүвшин, Э. (2025). Хүний эрхийн эрх зүйн лавлагаа.

4. Монгол Улсын Үндсэн хууль болон хүний эрхийн боловсролын эрх зүйн орчны талаар боловсруулсан судалгааны материал. www.uih.mn

5. Монгол Улсын Засгийн газар, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөртэй хамтран явуулсан хүний эрхийн төлөв байдлын судалгаа. Монгол Улсын Засгийн Газар & НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр. (2001).

6. Хүний эрхийн боловсролын өнөөгийн нөхцөл байдал ба хэрэгцээний үнэлгээ. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс. (2025).

7. Хүний эрхийн боловсролын арга зүй — симпозиумын материал. Eagle.mn мэдээ. (2025).

8. U.S. Department of Education. (2025). Laws and policy. https://www.ed.gov/laws-and-policy

9. National Human Rights Commission of Korea. (2025). Document title. https://www.humanrights.go.kr

10. Japanese Law Translation. (2000). Document title. https://www.japaneselawtranslation.go.jp

11. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology – Japan. (2025). Document title. https://www.mext.go.jp

12. National Human Rights Commission of Mongolia. (2025). Document title. https://www.mn-nhrc.org

13. Ministry of Education, Republic of Korea. (2023). Document title. https://www.moe.go.kr

14. Ontario Human Rights Commission. (2012). Document title. https://www.ohrc.on.ca

15. Ontario Human Rights Commission. (2021). Document title. https://www.ohrc.on.ca

16. ResearchGate. (2011). Document title. https://www.researchgate.net
17. ResearchGate. (2022). Document title. https://www.researchgate.net
18. Taylor & Francis Online. (2025). Document title. https://www.tandfonline.com

---o0o---

Хууль зүйн хариуцлага

ЗАХИРГААНЫ ХАРИУЦЛАГА

ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY

Я.Батгэрэл
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403-р анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), хурандаа.

Товч агуулга: Захиргааны хариуцлага нь эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд ногдуулдаг бие даасан хууль зүйн хариуцлагын нэг төрөл бөгөөд урьдчилан сэргийлэх, хүмүүжүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, зөрчил гаргасан этгээдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг зохих хэмжээгээр хязгаарлах зорилготой.

Эрх бүхий албан тушаалтан зохих процессын дагуу захиргааны зөрчил гарсан эсэх, зөрчлийн шинж, харьяалал, гэм буруугийн хэлбэр зэргийг шалган тогтоосны үндсэн дээр шийтгэл ногдуулна. Захиргааны шийтгэл нь буруутай этгээдийн гаргасан зөрчлийн шинж, хохирлын хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэр, тухайн этгээдийн нас, хариуцлага хүлээх чадвар зэрэгт тохирсон байх ёстой.

Энэхүү өгүүлэлээр захиргааны хариуцлагын онолын талаарх эрдэмтдийн үзэл баримтлал, үндэсний эрх зүйн зохицуулалтыг судлан, захиргааны хариуцлагын ойлголтыг тодорхойлохыг зорьсон.

Abstract: Administrative liability is an independent type of legal responsibility imposed by a competent authority or official on an entity that has violated a legal norm, aimed at prevention, education, restoration of violated rights, and proportionally limiting the lawful rights and interests of the offender.

A competent official imposes a sanction based on the proper procedural determination of whether an administrative violation has occurred, the nature of the violation, its jurisdiction, and the form of fault. Administrative penalties must be proportionate to the nature of the violation committed by the offender, the extent of the damage, the form of fault, as well as the age and capacity of the individual to bear responsibility.

This article aims to define the concept of administrative responsibility by examining the views of scholars and national legal regulations on the theory of administrative responsibility.

Түлхүүр үг: хууль, захиргааны акт, хүн, хуулийн этгээд, зөрчил гаргагч, эрх зөрчигч, эрх зүйн зөрчил, хууль зүйн хариуцлага, шийтгэл.
Keywords: law, administrative act, person, legal entity, violator, rights infringer, legal violation, legal liability, punishment.

УДИРТГАЛ

Манай улсад захиргааны хариуцлагыг 1992 оны 11 дүгээр 27-ны өдөр батлан, 1992 оны 12 сарын 15-ны өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн “Захиргааны хариуцлагын тухай хууль”-аар зохицуулж ирсэн бөгөөд хууль батлагдах хүртэл захиргааны хариуцлага хүлээлгэх нэгдмэл нэг хуульгүй байж.

Уг хуулийн өвөрмөц байдал нь ерөнхий ангид захиргааны зөрчил, захиргааны хариуцлага, захиргааны шийтгэл, түүний үндэслэл, төрөл, захиргааны шийтгэл ногдуулах процессын асуудлыг нийтлэг байдлаар хуульчилсан, Тусгай ангид тодорхой цөөхөн тооны захиргааны зөрчлүүд, тэдгээрт ногдуулах шийтгэлийг хуульчилсан байсанд оршино. Бусад захиргааны зөрчил нь тухайн үед үйлчилж байсан Монгол Улсын 270 гаруй ердийн хуулиудад тарж хуульчлагдсан. Өөрөөр хэлбэл, захиргааны зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг тогтоосон хэм хэмжээ нь төрөлжиж нэгтгэгдээгүй байсан нь зарим талаар зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаанд хууль ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хангахад нөлөөлдөг, цаашид анхаарах асуудал болоод байв (Г.Гантөмөр, 2024). Түүнчлэн бусад салбарын хуулиудад захиргааны хариуцлагын дийлэнх хэм хэмжээг тогтоосон байсан нь өөр хоорондоо давхцал болон хуулийн хийдэл үүсгэж Захиргааны хариуцлагын тухай хуулийг төрөлжүүлэх хэрэгцээ шаардлага үүссэн.

Улсын Их Хурлаас 2017 онд захиргааны зөрчлийг нэгтгэн салбар чиглэлээр нь бүлэглэн “Зөрчлийн тухай хууль” гэж бие даасан, төрөлжсөн хуулийг баталсан билээ. Гэсэн хэдий ч энэ хуулийн эсрэг байр суурьтай эрдэмтэн судлаачид цөөнгүй байсан аж.

Энэ талаар судлаач Б.Цэдэндамба “Захиргааны хариуцлагын тухай хууль тогтоомж, захиргааны зөрчил, түүнийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа чухам ямар салбарт хамаарах талаар онолын нэлээдгүй маргаан гарч захиргааны процесс, эсхүл эрүүгийн эрх зүйн харилцаанд хамаарах талаар эрдэмтэн, судлаачид харилцан адилгүй байр суурьтай байдаг ч гэсэн шударга ёсыг хамгаалах тогтолцооны үндсэн чиглэл нь орчин үеийн нийгмийн амьдралд үүсэж бий болсон нийгмийн сөрөг үзэгдлүүдэд ялгамжтай хандаж ял, шийтгэл оногдуулах боломжтой, үр нөлөөтэй хууль зүйн хариуцлагын тогтолцоо бий болгоход орших учир цаашид зөрчил, гэмт хэрэгт ямар үйлдлийг тооцох, хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэлбэрийн шийдлийг хууль зүйн шинэчлэлийн хүрээнд нэгдсэн бодлогоор шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна” (Б.Цэдэндамба, 2019) гэж бичсэн нь бий.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Гавьяат хуульч, доктор, профессор Б.Чимид захиргааны хариуцлагын талаар “Захиргааны зөрчил гаргасан гэм буруутай хүнд захиргааны болон түүнийг төлөөлсөн эрх бүхий байгууллага албан тушаалтнаас хүлээлгэх шийтгэлийг захиргааны хариуцлага гэнэ. Захиргааны хариуцлага бол захиргааны албадах арга хэмжээний болон хууль зүйн хариуцлагын биеэ даасан төрөл мөн. Энэ нь эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн явдалтай холбогдон үүсдэг, хүмүүжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх зорилготой зэрэг шинжээрээ хууль зүйн хариуцлагын бусад төрөл хэлбэртэй нийтлэг юм. Гэвч хүлээлгэх үндэслэл, журам, хэрэглэх байгууллага зэрэг шинжээрээ хууль зүйн хариуцлагын бусад төрлөөс ялгагдана (Б.Чимид, Бүгд

Найрамдах Монгол Ард Улсын Захиргааны эрх зүй, 2021)" хэмээн сургасан.

Захиргааны эрх зүйн чиглэлээр мэргэшсэн эрдэмтэд болох доктор, профессор Ж.Долгорсүрэн "Захиргааны хариуцлага нь төрийн эрх бүхий байгууллагаас өөрийн бүрэн эрхийнхээ хүрээнд эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөний учир захиргааны хууль тогтоомжийн дагуу хүлээлгэдэг хууль зүйн хариуцлагын бие даасан нэг төрөл мөн (Ж.Долгорсүрэн, Монгол Улсын Захиргааны эрх зүй, 2000)" гэж үзсэн бол доктор, профессор П.Одгэрэл "Захиргааны хариуцлага нь эрх бүхий захиргааны байгууллагаас өөрийн бүрэн эрхийнхээ хүрээнд эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөний учир захиргааны хуулийн дагуу хүлээлгэдэг хууль зүйн хариуцлагын бие даасан нэг төрөл мөн" (П.Одгэрэл, 2016) гэж тус тус үзсэн байдаг. Эдгээр эрдэмтдийн тодорхойлолттой доктор, профессор Д.Булган санал нэг (Д.Булган, 2011) байдаг талаараа "Захиргааны шийтгэлийн онол, практикийн үндсэн асуудал" бүтээлдээ дурджээ.

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн судлаач нар "Захиргааны хариуцлагын тухай хуультай холбоотой судалгаа" хийсэн байх бөгөөд "Захиргааны хариуцлага гэдэг нь төрийн эрх бүхий байгууллагаас өөрийн бүрэн эрхийнхээ хүрээнд эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөний учир захиргааны хууль тогтоомжийн дагуу хүлээлгэдэг хууль зүйн хариуцлагын төрөл бөгөөд эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, зөрчил гаргасан этгээдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хуульд заасан албадлага хэрэглэх замаар зохих хэмжээгээр хязгаарлах явдал юм (Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн судлаач нар, 2016)" гэж тодорхойлжээ.

Хуульч Ц.Цогт Герман, Итали, Португал, Франц, Белги, Испани, Грек, Нидерланд, Ирланд, Англи, Дани, АНУ зэрэг орнуудын захиргааны хариуцлагын хууль зүйн системийн талаар судалсан байна. Тэрээр эдгээр орнууд Захиргааны хариуцлагын талаарх онолын дөрвөн загварыг өнгөрсөн хугацаанд хөгжүүлж иржээ гэж үзсэн байна (Ц.Цогт, 2025). Үүнд

1. Захиргааны хариуцлагыг "хууль"-ийн арга хэрэгсэл гэж үзэх бус харин power to police буюу нийгмийн хэв журам, хамгааллыг сахиулан хянах, эрсдэлээс сэргийлэх засаглалын модель хэмээн тодорхойлдог. Энэхүү загвар нь захиргааны хариуцлага эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдахгүй, хуулийн хязгаарлалтад хамаарах учиргүй гэж үздэг.

2. Захиргааны хариуцлагыг иргэний эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагддаг гэж үзнэ. Тодорхой нэг зөрчилд эрүүгийн хариуцлагаас гадна захиргааны хариуцлага хүлээлгэх нь эрүүгийн эрх зүйн "давхар хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчимтай зөрчилдөнө гэсэн шүүмжлэлд хариу өгөхдөө энэ нь нэг зөрчилд double Jeopardy үүсгэх буюу давхар хариуцлага хүлээлгэж буй хэрэг биш хоёр өөр эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн зөрчил үүссэн учир аль аль эрх зүйн хариуцлагыг хүлээлгэх энэхүү параллель хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалт байж болно гэх үзэл хандлага.

3. Захиргааны хариуцлагыг эрүүгийн эрх зүйд хамааруулж үзэх хандлага Ингэхдээ а) ёс суртахууны хувьд хаана ч, хэнд ч хүлээн зөвшөөрөгддөггүй, ямар нэг маргаангүйгээр гэмт хэрэгт тооцогддог (mala in se) болон б) хуулиар

хориглогдсон учир гэмт хэрэгт тооцогддог (mala prohibita) гэсэн хоёр төрлийн гэмт хэрэг тэдгээрт ногдуулах хариуцлагыг ялгаж үздэг Энэ үзэл хандлагын хувьд захиргааны зөрчлийг" гэмт хэрэг (real crime)-тай адилтгах боломжгүйг зөвшөөрдөг хэдий ч уг зөрчилд ногдуулж буй хариуцлага нь эрүүгийн эрх зүйн "шийтгэх" (punishment) шинжийг агуулж байдаг тул гэмт хэрэгт тооцогдох (эсэх) хамгийн хязгаар хэсэгт (periphery offenses) хамаарна гэж үздэг.

4. Захиргааны хариуцлагыг эрүүгийн болон иргэний эрх зүйн “завсрын хосолмол (middleground)” судлагдахуун гэж үздэг хэсэг. Энэ үзлээр бол эрх зүйн хариуцлагыг эрүүгийн, иргэний гэсэн зөвхөн хоёр туйлтай байхаар номлох нь учир дутагдалтай гэж үзсэний үндсэн дээр "шийтгэх зорилго бүхий иргэний эрх зүйн хариуцлага" (punitive-civil sanctions) гэсэн хосолмол загварыг санал болгодог ажээ. Энэ загварын онцлог нь захиргааны хариуцлага "шийтгэх" зорилготой боловч процесс нь иргэний эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагддаг хосолмол буюу middleground загвар юм.

Тэрээр “дээрх загваруудад өөр өөрийн гэсэн давуу болон сул талууд байгаа талаар зарим судлаачид анализ хийсэн байх бөгөөд дээрх загваруудын алин ч захиргааны хариуцлагыг өөрийн гэсэн бие даасан хэм хэмжээ (бүтэц) болох талаас нь тодорхойлон хөгжүүлж чадаагүй, ихэвчлэн одоо байгаа аль нэг салбар эрх зүйд хамаатуулан тайлбарлахыг оролдсон гэж үзжээ. Өөрөөр хэлбэл онолын хувьд тогтсон тодорхой хэм хэмжээний ангилалд хамааруулж тодорхойлж чадахгүй байгаа байдал нь эрх зүйн хэрэглээ (практикт)-д сөргөөр нөлөөлж байгаа ажээ” (Ц.Цогт, 2025) гэж дүгнэсэн байдаг.

Захиргааны хариуцлагын шинж

Захиргааны хариуцлага нь дараах нийтлэг шинжтэй байдаг талаар эрдэмтэд санал нэгтэй дүгнэжээ. Үүнд:

1. Эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөний төлөө хариуцлага хүлээлгэх;

2. Эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох;

3. Иргэдийг хууль хүндэтгэн биелүүлэх үзэл бодол, итгэл үнэмшил, эрх зүйн хүмүүжилтэй болгох;

4. Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн хангах;

5. Эрх зүйн зөрчил гаргасан этгээдийн эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төрийн албадлага хэрэглэх замаар зохих хэмжээгээр хязгаарлах.

Гавьяат хуульч, доктор, профессор Б.Чимид захиргааны хариуцлагын хууль зүйн онцлогийг дараах байдлаар авч үзсэн байна. Үүнд:

1. Захиргааны зөрчил гаргасан буюу нийтээс дагаж биелүүлэх захиргааны эрх зүйн журам зөрчсөн гэм буруугийн учир оногдох;

2. Захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээгээр тодорхойлогдсон байх;

3. Захиргааны байгууллага буюу түүний нэрийн өмнөөс эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан хүлээлгэх;

4. Хариуцлага хүлээгч иргэн, хүлээлгэгч байгууллагын хооронд эрхэлсэн ажлын талаар шууд захирах захирагдах харилцаа үгүй байх;

5. Түүнийг хүлээлгэх ажиллагаа нь шүүн таслах эрх зүйн биш, захиргааны процессын хэм хэмжээгээр зохицуулагдах эдгээр гол шинжээр тодорхойлогдоно. Энэхүү хариуцлага нь захиргааны зөрчил гаргасан этгээдэд ногдох шийтгэлийн хэлбэрээр илэрдэг.

Захиргааны хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл

Захиргааны хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь захиргааны зөрчил гарсан байх явдал бөгөөд эрх бүхий албан тушаалтан тухайн зөрчлийн шинж, харьяаллыг судлан үзэх шаардлагатай.

Манай улс захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчих явдалд хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуулиар зохицуулсан. Энэ хуулийн зорилго нь хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчилд тооцох, түүнийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд шийтгэл оногдуулах замаар шударга ёсны тогтолцоог бэхжүүлэхэд оршино (Зөрчлийн тухай хууль, 2017).

Захиргааны зөрчил нь төрийн гүйцэтгэн захирамжлах ажиллагааны хүрээнд үйлдэгдэн гардаг учир уг зөрчлийн шинж байдлыг тогтоож, хэргийг хянан шийдвэрлэх, гэм буруутанд зохих хариуцлага хүлээлгэх ажлыг захиргааны байгууллага эрхэлдэг (Б.Чимид, Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Захиргааны эрх зүй, 2021).

Хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн, Зөрчлийн тухай хуульд шийтгэл оногдуулахаар заасан үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчил гэх бөгөөд хүн, хуулийн этгээд нь хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг биелүүлэх боломжтой байсан боловч түүнийг биелүүлэх зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлээгүй бол зөрчил үйлдсэнд тооцно (Зөрчлийн тухай хууль, 2017). Захиргааны зөрчил нь хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн үед гардаг.

Хууль гэж юу болох талаар манай улсын нэрт эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг судлан үзэхэд эрдэмтэн Б.Чимид “Үндсэн хуулийн мэдлэг” зохиолдоо "Улсын хууль гэдэг бол хууль тогтоогчийн баталсан нийтээр дагаж биелүүлэх дээд хүчин чадалтай эрх зүйн хэм хэмжээ мөн. Тэр нь зайлшгүй нөхцөлд албадан биелүүлэх арга хэрэглүүрээр хангагдсан байна" (Б.Чимид, Үндсэн хуулийн мэдлэг, 2008) гэж тодорхойлсон бол эрдэмтэн Н.Лүндэндорж “Монгол Улсын Үндсэн хуулийн шинжлэх ухааны тайлбар” бүтээлдээ “Хожуу үеийн бид нийгмийн харилцааг зохицуулдаг, нийтээр дагаж мөрддөг, эрх бүхий байгууллага эсвэл ард түмэн зохих журмын дагуу баталсан, дээд хүчин чадалтай, баталснаас өөр этгээд өөрчлөх боломжгүй гэх мэт шинж чанарыг агуулсан хууль тогтоомж гэх мэтээр тодотгосоор байна” (Н.Лүндэндорж, Монгол Улсын Үндсэн хууль шинжлэх ухааны тайлбар, 2002) гэж үзсэн байна.

Харин академич С.Нарангэрэл “Эрх зүйн эх толь бичиг” бүтээлдээ “1. нарийвчилсан утгаараа нийгмийн амин чухал харилцааг зохицуулж, засаг төрийн төлөөлөгчдийн дээд байгууллага, эсхүл хүн амын хүсэл зоригийг шууд илэрхийлж

батлан гаргасан хууль зүйн акт. Х. нь тухайн улсын эрх зүйн тогтолцооны үндсийг бүрдүүлнэ. Х. нь төрийн байгууллагын хэм хэмжээ тогтоосон бусад эрх зүйн акттай харьцуулахад хууль зүйн дээд хүчин чадлыг агуулна. Х. нь хэд хэдэн үе шатыг дамжсан батлан гаргах онцгой журам, хууль тогтоох үйл ажиллагааны тусгай процедурыг буй болгосон байна: хууль санаачлах, хуулийн төслийг хэлэлцэх, хуулийг батлах ба түүнийг нийтлэх. Тухайн улсын эрх зүйн тогтолцоог бүрдүүлэх ба нийгмийн харилцааг зохицуулах нэгдмэл арга болсон Х. нь тодорхой төрөлд хуваагдана. Тухайлбал, Х.-д агуулагдсан хэм хэмжээний ач холбогдлоор нь үндсэн хуулийн, органик, ердийн гэж ангилна. Ердийн Х.-ийг төрөлжүүлэн нэгтгэсэн ба төрөлжүүлэн нэгтгээгүй Х. хэмээн хуваана, уз. Үндсэн хууль, Органик хууль. 2. өргөн утгаараа бүх нийтээр заавал биелүүлэх журам болгон төрөөс хэм хэмжээ тогтоосон эрх зүйн бүх актыг хамарна" (С.Нарангэрэл, Эрх зүйн эх толь бичиг, 2007) хэмээн тайлбарлажээ.

Захиргааны ерөнхий хуулийн 59 дүгээр зүйлийн 59.1 дэх хэсэгт зааснаар захиргааны хэм хэмжээний акт гэж хуулиар тусгайлан эрх олгогдсон захиргааны байгууллагаас нийтээр заавал дагаж мөрдүүлэхээр гаргасан, гадагш чиглэсэн, үйлчлэл нь байнга давтагдах шинжтэй шийдвэрийг ойлгоно (Захиргааны ерөнхий хууль, 2015) гэж заасан. Нийтээр дагаж мөрдүүлэхээр тогтоосон зан үйлийн горим, эрх зүйн хэм хэмжээг захиргааны журам гэнэ (Ж.Сүхбаатар, 2005).

Хууль, Захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь зөрчил гаргасан этгээдийн гэм буруугийн санаатай буюу болгоомжгүй байдлаар илэрдэг. Зөрчил гаргасан этгээд нь хууль болон, захиргааны хэм хэмжээний акт зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйн учруулж болох үр дагаврыг мэдэж байсан тохиолдолд гэм буруугийн санаатай хэлбэр хэмээн үздэг. Харин үйлдэл, эс үйлдэхүйн үед тохиолдох хор уршгийг урьдчилан мэдсэнч зайлуулах боломжтой хэмээн өөртөө хөнгөмсгөөр найдсан эсвэл учрах хор уршиг мэдэж болох байсан боловч хайхрамжгүй хандсаны улмаас захиргааны зөрчил гаргахыг гэм буруугийн болгоомжгүй хэлбэр хэмээн үздэг (Т.Азжаргал, 2023).

Захиргааны зөрчил нь 1) нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг чиглэсэн хор аюултай, 2) хууль бус үйл ажиллагаа, 3) гэм буруутай үйл ажиллагаа гэсэн хууль зүйн шинжийг агуулсан байдаг.

- Нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг чиглэсэн хор аюултай шинж нь нийтийн сонирхолд гэм хор учруулж улмаар иргэдэд сөргөөр нөлөөлдөг.

- Хууль бус үйл ажиллагааны шинж нь захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн болгон захиргааны зөрчил болохгүй. Өөрөөр хэлбэл захиргааны санкцаар захиргаа төдийгүй хөдөлмөрийн, иргэний, газрын гэх мэт бусад салбар эрх зүйн хэм хэмжээнүүдийг хамгаалсан байдаг. Харин захиргааны зөрчил нь захиргааны шийтгэлээр хамгаалагдсан захиргааны болон бусад салбар эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй юм.

- Гэм буруутай үйл ажиллагааны шинж нь санаатай буюу болгоомжгүй гэсэн хоёр хэлбэрээр үйлдэгдэнэ. Тухайн этгээд нь гэм буруутай байх нь захиргааны зөрчлийн хувьд зайлшгүй шинж юм. Хэрэв гэм буруу байхгүй бол захиргааны зөрчил байхгүй гэсэн үг.

Доктор, профессор Ж.Долгорсүрэн захиргааны хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг 1) захиргааны хариуцлагыг тодорхойлогч хэм хэмжээ, тэдгээрийн бүхэл тогтолцоо, 2) захиргааны санкцаар хамгаалагдаж буй эрх зүйн заалтыг гажуудуулсан тодорхой субъектийн үйлдэл, эс үйлдэхүй буюу бодит үндэслэл, 3) захиргааны зөрчилд шийтгэл ногдуулах тухай эрх бүхий албан тушаалтны гаргасан шийдвэр буюу процессын үндэслэл гэсэн гурван хэсэгт авч үзсэн. Тухайлбал:

- Захиргааны хариуцлагыг тодорхойлогч хэм хэмжээ, тэдгээрийн бүхэл тогтолцоо гэж хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг дагаж мөрдөөгүй, зөрчсөний нь төлөө хүлээлгэх санкц, үүрэг тогтоосон хэм хэмжээг ойлгоно.

- Захиргааны санкцаар хамгаалагдаж буй эрх зүйн заалтыг гажуудуулсан тодорхой субъектийн үйлдэл, эс үйлдэхүй буюу бодит үндэслэл гэдэгт эрх зүйн эсрэг үйлдэл, эс үйлдэхүй буюу захиргааны зөрчил гарсан байхыг ойлгоно.

- Захиргааны зөрчилд шийтгэл ногдуулах тухай эрх бүхий албан тушаалтны гаргасан шийдвэр буюу процессын үндэслэл гэдэгт хууль, захиргааны хэм хэмжээний актын эсрэг зөрчлийг эрх бүхий албан тушаалтан хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу шалгаж тогтоон, тохирох шийтгэл ногдуулах, түүнээ биелүүлэх эрхийг ойлгоно.

Доктор, профессор П.Одгэрэл “гэм буруугийн шинж” (П.Одгэрэл, 2016)-ийг агуулсан байхыг дээрх үндэслэлүүд дээр нэмж авч үзжээ.

- Гэм буруугийн шинж нь зөрчил гаргагчийн үйл ажиллагаандаа хандсан ухамсар сэтгэхүйн хэлбэр болох санаатай, болгоомжгүй ийм хоёр үндсэн хэлбэрээр илэрдэг. Гэм буруугийн санаатай хэлбэр нь шууд ба шууд бус санаатай хоёр янз байна.

Зөрчил гаргагч өөрийн хууль бус ажиллагааны явцад нийгэмд хор аюултай үр дагавар бий болно гэдгийг урьдчилан мэдсэнээр барахгүй, харин түүнийг бий болгохыг зориуд хүсэж үйлдсэн бол шууд санаатай, тийнхүү хүсээгүй боловч хор аюултайг мэдсээр байж үйлдсэн бол шууд биш санаатай гэж үздэг. Хэрэв гэм буруу байхгүй бол захиргааны зөрчил байхгүй гэж ойлгоно.

Захиргааны хариуцлага хүлээлгэх бодит үндэслэл нь захиргааны зөрчил гаргасан явдал бөгөөд захиргааны зөрчилд эрх зүйн ямар зөрчил орох, түүний үндсэн шинж, харьяаллын тухай асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй юм.

Шийтгэл, түүний төрөл

Захиргааны шийтгэл гэж захиргааны зөрчил гаргасан этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын арга хэмжээг хэлнэ. Захиргааны шийтгэл нь захиргааны албадлагын тогтолцоонд онцгой байр суурь эзэлдэг.

Зөрчлийн тухай хуульд Зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд оногдуулах шийтгэлийн зорилгыг дараах байдлаар тодорхойлсон (Зөрчлийн тухай хууль, 2017). Үүнд:

1. Хүн, хуулийн этгээдийг зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх,

2. Зөрчил үйлдсэн тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх,

3. Шударга ёсыг тогтоох.

Зөрчил үйлдсэн, зөрчил үйлдэх үедээ арван зургаан насанд хүрсэн, хэрэг хариуцах чадвартай хүнд Зөрчлийн тухай хуульд заасан шийтгэл оногдуулж, албадлагын арга хэмжээ хэрэглэнэ. Гадаад улсын дипломат эрх ямба, дархан эрх эдэлж байгаа хүнд шийтгэл оногдуулах, албадлагын арга хэмжээ хэрэглэх эсэхийг Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

Захиргааны шийтгэлийн онцлог шинж нь урьдчилан сэргийлэх, үр ашигтай нөлөө үзүүлэх явдал юм. Захиргааны шийтгэл нь зөрчил гаргасан болон гаргаж болзошгүй этгээдийн нийгэмд харш зан үйлийг засаж зогсоох, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдэнэ.

Захиргааны шийтгэл нь цээрлүүлэх шинжийг агуулдаг. Шийтгэгдсэн этгээдийн жам ёсны болон зүй ёсны эрх, эрх чөлөөнд нь тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж буй хязгаарлалт, цээрлүүлэлт нь хүний нэр төр, алдар хүндийг гутаах, Үндсэн хуулиар олгогдсон баталгаат эрхийг дордуулахгүй байх ёстой.

Зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд оногдуулах шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээ нь зөрчил үйлдэгдсэн нөхцөл байдал, зөрчлийн шинж, хохирлын хэр хэмжээнд тохирсон шударга ёсны зарчимд нийцсэн байна.

Мөн Захиргааны шийтгэлийн онцлог шинж нь шийтгүүлсэн этгээдийн гаргасан хууль бус зан үйлийнх нь төлөө эрх бүхий албан тушаалтнаас хүлээлгэх захиргааны шийтгэл, зөрчил гаргагчийн түүнийг ойлгон ухамсарлах үүрэг юм.

Хүмүүс дараах үндэслэлээр хуулийн хариуцлага хүлээхгүй гэж үздэг, Зөрчлийн тухай хуульд “Тодорхой үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчилд тооцсоныг мэдээгүй нь тухайн зөрчлийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг шийтгэл, албадлагын арга хэмжээ хэрэглэхээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй” (Б.Батзориг & Б.Цогтбаатар, 2019) гэж заасан. Тухайлбал:

- бичиг үсэг мэдэхгүй;

- хууль олж уншаагүй;

- ийм хууль батлагдсаныг мэдээгүй;

- хуулийг буруу ойлгосон;

- хууль ойлгомжгүй бичигдсэн учир хууль зөрчсөнөө мэдээгүй;

- мэргэжлийн хүнээс асуухад энэ үйлдлийг хууль бус үйлдэл биш гэж хэлсэн;

- бүх хүмүүс л хууль зөрчдөг шүү дээ;

- миний мэдэхийн энэ үйлдлийг хууль бус гэж үздэггүй шүү дээ гэх мэт.

Зөрчлийн тухай хуульд тусгайлан зааж шийтгэл оногдуулахаар хуульчлаагүй бол Зөрчлийн тухай хуулийг төсөөтэй хэрэглэхгүй. Өөрөөр хэлбэл Зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулах, шийтгэл оногдуулж болохгүй.

Шийтгэл нь шүүгч, эрх бүхий албан тушаалтан бүрэн эрхийн дагуу Зөрчлийн тухай хуулийн тусгай ангид заасан зөрчил үйлдсэн этгээдэд хүлээлгэж буй албадлагын арга хэмжээ буюу захиргааны хариуцлага юм. Доктор, профессор Б.Батзориг, доктор дэд профессор Б.Цогтбаатар нар зөрчлийн шийтгэлийг дараах байдлаар авч үзсэнтэй санал нэг байна. Үүнд:

- Шийтгэл нь гарцаагүй байснаар зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх шинжийг агуулна;

- Хууль тогтоомж, захиргааны хэм хэмжээний акттай уялдана;

- Хүнийг хууль сахигч иргэн болгон төлөвшүүлэхэд чиглэнэ;

- Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, зөрчил гаргасан этгээдийн эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг шийтгэл хүлээлгэх замаар хязгаарладаг.

Захиргааны шийтгэлийн илрэх хэлбэр нь шийтгэл бөгөөд зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд оногдуулах шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээг хуулиар тогтооно. Зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд дараах шийтгэл оногдуулна.

1. Торгох шийтгэл;

2. Нийтэд тустай ажил хийлгэх;

3. Баривчлах шийтгэл;

4. Эрх хасах шийтгэл.

Торгох, баривчлах шийтгэлийг үндсэн, нийтэд тустай ажил хийлгэх, эрх хасах шийтгэлийг нэмэгдэл шийтгэлийн хэлбэрээр оногдуулна.

Зөрчлийн тухай хуульд албадлагын арга хэмжээг тусгайлан зааж, зөрчлийн үйлдэгдэн гарах нөхцөл байдлаас хамааран оногдуулсан шийтгэл дээр нэмж албадлагын арга хэмжээг хэрэглэж болох сонголтын хэлбэрээр тусгасан шинжээрээ нэлээд онцлогтой. Зөрчлийн тухай хуульд албадлагын арга хэмжээний хэд хэдэн төрлийг хуульчилсан (Ю.Оюунаа, 2021). Үүнд:

1. Хөрөнгө, орлогыг хураах, шилжүүлэх

2. Зөрчил үйлдэхэд ашигласан эд зүйл, хэрэгслийг хураах

3. Хохирол, нөхөн төлбөр гаргуулах

4. Албадан эмчлэх

5. Албадан сургалт

Захиргааны шийтгэл нь захиргааны бусад албадлагын хувьд цээр зэмлэл үзүүлэх байдлаараа ялгагдах бөгөөд энэ нь захиргааны шийтгэлийн салшгүй байх хэсэг юм. Захиргааны шийтгэлийн зорилго нь эрх зүйн зөрчил шинээр үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигч этгээдийг хууль тогтоомж дээдлэн хүндэтгэх үзэл бодол, эрх зүйн хүмүүжилтэй болгохын тулд тавигдсан зорилгодоо хүрэх явдал юм. Захиргааны шийтгэл бүр захиргааны зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, анхааруулга, сануулга болохын зэрэгцээ зөрчил гаргагчдад цээр

зэмлэлийг төрүүлж нөлөө үзүүлнэ. Тухайлбал захиргааны баривчлах шийтгэл, зөрчил гаргахад ашигласан тээврийн хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, байрыг хураах албадлагын арга хэмжээ нь захиргааны зөрчил гаргагчийн сэтгэхүй, эд хөрөнгөд халдсан цээр зэмлэл төрүүлэх зорилгыг гол болгоно. Энэ зорилго нь захиргааны зөрчил үйлдсэн этгээдийг гэмт хэргээс сэргийлж, хууль дээдлэх үзэл бодол, ухамсар, эрх зүйн соёлтой болоход нөлөөлнө (ХЗДХ-ийн сайд, , 2014).

ДҮГНЭЛТ

Захиргааны хариуцлагын хувьд, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулахаар зорьж буй зүйл нь эрүүгийн хэргийн адил нэгэнт үйлдэгдсэн хор хохирлыг нөхөж залруулах биш харин олон нийтэд халтай, болзошгүй өндөр эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх явдал юм. Эрүүгийн эрх зүй шийтгэх, харин захиргааны эрх зүй урьдчилан сэргийлэх зохицуулалтын аргаар тухай тухайн салбар эрх зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулж байдаг.

Тиймээс захиргааны хариуцлагын зорилго нь шийтгэхээс илүүтэйгээр олон нийтэд халтай, эрсдэл бүхий зөрчлөөс хяналт шалгалт хийх замаар сэргийлснээр нийтлэг эрхийг урьдчилан хамгаалах зорилготой ажээ.

Энэхүү судалгааны ажил, захиргааны хариуцлагын талаарх эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээний хүрээнд судлан үзэхэд захиргааны хариуцлагыг “Төрөөс эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хуульд заасан албадлага хэрэглэх замаар зохих хэмжээгээр хязгаарладаг, урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн эрх, ашиг сонирхлыг нөхөн сэргээх зорилго бүхий хууль зүйн хариуцлагын төрөл юм” гэж тодорхойлж болох юм.

ЭХ СУРВАЛЖ

Б.Батзориг, & Б.Цогтбаатар. (2019). *Байгаль орчин, геологи, уул уурхайн хяналтад хүний эрх, хууль дээдлэх зарчмыг хангах нь сургалтын гарын авлага.*

Б.Цэдэндамба, Ц.-э. (2019). *Зөрчлийн эрх зүй.*

Б.Чимид. (2008). *Үндсэн хуулийн мэдлэг.*

Б.Чимид. (2021). *Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Захиргааны эрх зүй.*

Г.Гантөмөр. (2024). *Зөрчлийн эрх зүйн тусгай анги.*

Д.Булган. (2011). *Захиргааны шийтгэлийн онол, практикийн үндсэн асуудал.*

Ж.Долгорсүрэн. (2000). *Монгол Улсын Захиргааны эрх зүй.*

Ж.Сүхбаатар. (2005). *“Захиргааны эрх зүй”* . Улаанбаатар.

Захиргааны ерөнхий хууль, №28 (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 06 19, 2015).

Зөрчлийн тухай хууль, №24 (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 05 11, 2017).

Н.Лүндэндорж. (2002). *Монгол Улсын Үндсэн хууль шинжлэх ухааны тайлбар.*

П.Одгэрэл. (2016). *Захиргааны эрх зүйн ерөнхий анги. Уб.*

С.Нарангэрэл. (2007). *Эрх зүйн эх толь бичиг.*

Т.Азжаргал. (2023). *Хууль зүйн хариуцлага.*

ХЗДХ-ийн сайд, . (2014). *Төрчлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын үзэл бариmтлал.*

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн судлаач нар. (2016). *Захиргааны хариуцлагын тухай хуульmай холбоотой судалгаа.* Улаанбаатар. Retrieved from Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн судлаач нар “Захиргааны хариуцлагын тухай хуульmай холбоотой судалгаа. 1 дэх тал https://nli.gov.mn › pdf › zahirgaanii_hariutslaga.

Ц.Цогт. (2025, 07 01). *Захиргааны хариуцлага ба эрүүгийн хариуцлага (Англо-саксоны эрх зүйн системийн жишээн дээр) эрдэм шинжилгээний өгүүлэл.* Retrieved from Легалдата.мн : https://legaldata.mn/search

Ю.Оюунаа. (2021). *Төрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа.*

---o0o---

Боловсрол судлал

БАГШИЙН ХӨГЖИЛ НЬ МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬТАЙ ХОЛБОГДОХ НЬ

MONGOLIA HAS A LAW ON HIGHER EDUCATION CONNECT TO TEACHER DEVELOPMENT

Д.Дэмбэрэл

ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн дэд хурандаа

Товч утга: Монгол улсын Боловсролын ерөнхий хууль болон Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2023 оны 7 дугаар сарын 07-ны өдөр баталсан. Монгол улс дахь их, дээд сургуулиудыг судалгааны сургууль болгох зорилт тавигдсан. Судалгааны их сургуулийг хөгжүүлэхэд судлаач багш чухал үүрэгтэй. Багшийн зүгээс судалгаа хийх, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх нь оюутны мэдлэг чадварыг нэмэгдүүлэх, цаашилбал, сайн төгсөгч бэлтгэх боломжуудын талаар өгүүлэх болно.

Түлхүүр үг: Судалгааны их сургууль, ахисан түвшний сургалт, суралцагч, багшийн хөгжил;

Abstract: General Education Law of Mongolia and Revised About Law of Higher Education of Mongolia approved on July 7, 2023. The goal is to turn universities in Mongolia into research institutions. A research teacher plays an important role in the development of a research university. Research by the teacher, continuous self-development and increase of student's knowledge, furthermore, it will tell about the opportunities to prepare a good graduate.

Keywords: Research University, advanced training, student, teacher development.

УДИРТГАЛ:

Монгол улсын Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.1 дэх хэсэгт "багш" гэж Боловсролын тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байгаа этгээдийг" гэж заасан (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №31, 2018).

Мөн хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь хэсэгт "багшийн хөгжил" гэж багшийн мэдлэг, арга зүй, ур чадвар, боловсролоо дээшлүүлэх тасралтгүй үйл явцыг" гэж заажээ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №31, 2018).

Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.4 дэх хэсэгт "Судалгааны их сургууль" гэж судалгааны үйл ажиллагаа эрхэлдэг, бакалавр болон ахисан түвшний сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг дээд

боловсролын сургалтын байгууллагыг” хэлнэ гэжээ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №27, 2023).

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.7 дахь хэсэгт “Монгол улсын иргэн сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Иргэд төрөөс тавих шаардлагад нийцсэн хувийн сургууль байгуулан ажиллуулж болно” гэж тунхаглан заасан (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1992).

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 2 дугаар бүлгийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна” гэж, мөн хуулийн 14.2 дахь хэсэгт “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэжээ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1992).

Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2 дахь хэсэгт "Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын суралцагч" /цаашид "суралцагч" гэх/ гэж дэд бакалаврын болон бакалаврын хөтөлбөрөөр суралцагч оюутан, магистрын хөтөлбөрөөр суралцагч магистрант, докторын хөтөлбөрөөр суралцагч докторантыг” хэлнэ гэжээ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №27, 2023).

Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсэгт “Дээд боловсролын зорилго нь нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах, дэвшилтэт шинэ санаа, судалгаа, инновацыг хөгжүүлэх, бүтээлчээр ашиглах, олон соёлын орчинд ажиллаж, амьдрах чадвартай, ёс суртахуунтай иргэнийг бэлтгэхэд оршино” гэж заажээ (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №27, 2023).

Монгол Улсын хэмжээнд 2023 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн байдлаар 2023-2024 оны хичээлийн жилд 64 их, дээд сургууль үйл ажиллагаа явуулж байгаагийн 33 буюу 51.6 хувь нь их сургууль, 30 буюу 46.8 хувь нь дээд сургууль, 1 буюу 1.6 хувь нь коллеж байна. Нийт их, дээд сургууль, коллежийн 16 буюу 25 хувь нь төрийн өмчийн, 45 буюу 70 хувь нь хувийн өмчийн, 3 буюу 5 хувь нь олон нийтийн шашны өмчийн сургалтын байгууллага байна (мэдээ, 2024).

Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа хувийн өмчийн их, дээд сургууль, коллеж 45 байгаагаас 57,258 суралцагч суралцаж байна. Харин төрийн өмчийн их, дээд сургууль, коллеж 16 байгаа бөгөөд 80,133 суралцагч тус тус бүртгэгдсэн байдаг. Монгол улсад 2023 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн байдлаар дээд боловсрол эзэмшихээр суралцаж байгаа 145,000 гаруй суралцагч байгаа бөгөөд багшийн хөгжлийн өнөөгийн байдлыг судалсан эрдэмтдийн онол, үзэл баримтлал, суурь судалгааг харьцуулан судалж, хууль эрх зүйн орчинтой хэрхэн нийцэж илэрхийлэхийг эрмэлзсэн (Судалгаа, 2024).

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Дээд боловсрол гэдэг нь бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн баримт бичигт тулгуурлан, их дээд сургуульд элсэж, дээд боловсролын байгууллагаар мэргэжил эзэмших боловсролын түвшин. Дээд боловсрол нь эзэмшсэн мэргэжлийн хүрээнд

онолын буюу практик зорилтуудыг шийдэх боломж олгож буй мэдлэг чадварын цогц. Дунд сургуулийн дараагаар коллеж буюу их дээд сургууль үргэлжлэх боловсрол. Мөн дээд боловсролын системд хамаарч байгаа дээд түвшний мэргэжилтнээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн бүрэн дунд сургуулиас дээш түвшний сургалтын хөтөлбөрийн бүхий л төрлийг хэлнэ (Б.Батсайхан, 2019, хууд. 62).

Оюутан, суралцагч элсүүлэх үйл ажиллагаа нь ил тод, шударга, хүртээмжтэй, тэгш байдлыг хангасан байна. Дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь элсэгч монгол хэл, бичгийн шалгалт болон ерөнхий шалгалтад авсан байх онооны босго тогтоож мөрдөнө. Боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон үндэсний хэмжээний босго оноог харгалзан сургуулийн оноог тогтооно (Боловсрол, 2022).

Их сургууль нь бакалавр, магистр, докторын зэрэг олгох сургалт эрхлэхээс гадна судалгааны ажил зонхилсон лаборатори бүхий эрдэм шинжилгээ-сургалт-үйлдвэрлэлийн нэгдэл хэлбэртэй дээд боловсролын сургалтын байгууллага байх бөгөөд их сургууль нь магистр, докторын сургалт дагнан эрхэлж болно.

Дээд сургууль нь шинжлэх ухааны тодорхой чиглэлээр судалгаа, шинжилгээний ажил явуулж бакалаврын сургалт эрхлэх эрх бүхий сургалт-эрдэм шинжилгээний байгууллага мөн. Дээд сургууль нь магистрын сургалт эрхэлж болно.

Коллеж нь дипломын болон бакалаврын сургалт эрхэлдэг сургалтын буюу сургалт-үйлдвэрлэлийн байгууллага байна.

Дээд боловсрол эзэмшүүлэх дипломын сургалт 90 багц цагаас доошгүй байх бөгөөд өмнөх түвшиний сургалтын багц цагийг оролцуулан

- Бакалаврын сургалт 120-ооc
- Магистрын сургалт 150-аас
- Докторын сургалт 210 багц цагаас тус тус доошгүй байна. Дээд боловсролын зэрэг нь багц цагаар хэмжигдэх дипломын, бакалаврын, магистрын, докторын шатлалтай байна.

Дээд боловсролын агуулга нь нэгдмэл бөгөөд суралцагчдад шинжлэх ухаан, технологи, нийгэм-хүмүүнлэгийн тодорхой чиглэлээр сургалт, эрдэм шинжилгээ, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний хүрээнд мэргэжлийн өндөр түвшинд ажиллах, судалгаа шинжилгээний ажил гүйцэтгэх, бие хүн өөрийгөө нээж хөгжүүлэх мэдлэг, чадвар, дадал эзэмшүүлж соёл төлөвшүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Мөн багшийн хөгжлийг тодорхойлоход сургалтын технологи чухал ач холбогдолтой. Үүнийг тайлбарлахын тулд аливаа хүн хэрхэн суралцах, сурч хөдөлмөрлөх, хүнийг хэрхэн сургах буюу нэг нь сурч нөгөө нь сурган хүмүүжүүлэх талаарх ойлголтыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалж, онол, үзэл баримтлал хэрхэн үүсч хөгжсөнийг танин мэдэх нь ач холбогдолтой юм.

Didaktikos сургах гэсэн Грек үгнээс гаралтай. Дидактика гэдэг нэр томьёог анхлан Германы сурган хүмүүжүүлэгч Вольфганг Ратке (1571-1635) сургах урлаг

гэсэн утгаар хэрэглэсэн байна. Мөн Чехийн сурган хүмүүжүүлэгч Ян Амос Коменский (1592-1670) бүхнийг бүгдэд сургах урлаг гэсэн утгаар хэрэглэсэн бөгөөд тэр шинжлэх ухаан болон хөгжихөд онцгой үүрэг гүйцэтгэсэн байдаг (Ж.Даваа, 2018, хууд. 4).

Боловсрол эзэмших хэрэгцээг амжилттай хангах зорилгоор үе үеийн багш нар олон онол үзэл баримтлал боловсруулан туршиж үзэж байсан. Тухайлбал,

- 1920-1940 оны үед сургалтын нийлэмж рефлексийн онол,
- 1940-1960 оны үед тогтолцооны онол,
- 1960-1990 оны үед сурган хүмүүжүүлэх тогтолцооны онол,
- 1970-1990 онд сургалтыг эрчимжүүлэх онол,
- 1950-иад оноос өнөөг хүртэл хөгжүүлэх сургалтын онол,
- 1950-1980 онд программчилсан сургалтын онол,
- 1950-1970 онд асуудал шийдвэрлэх сургалтын онол,
- 1920 оноос өнөөг хүртэл тайлбарлан үзүүлэх сургалтын онол арга зүй тус тус хөгжиж ирсэн байна.
- Мөн ухамсарлагдахгүй үйл явцыг сургалтанд ашиглах, кибернетик сурган хүмүүжүүлэх ухаан зэрэг хөгжиж байсан.

Орчин үед сургалтын технологи нь АНУ болон Европ, Азийн хөгжингүй улсуудын боловсролын бодлогыг тодорхойлох үндэс, боловсролын салбар дахь хоцрогдлыг арилгах хэрэгсэл болох талаас анхаарч ирсэн. Энэ хандлага нь ЮНЕСКО-ийн дэмжлэгийг авч, 1970 онд ЮНЕСКО-ийн бага хурал дээр сургалтын технологийн асуудлыг авч хэлэлцээд шинжлэх ухааны судлагдахуун гэж анхлан хүлээн зөвшөөрсөн байна. 1972 онд ЮНЕСКО-ийн “Оршин байхын тулд суралцах нь” илтгэлд сургалтын технологи нь сургалтыг өөрчилж шинэчлэх хөдөлгөгч хүч гэж тэмдэглэсэн байна.

Сургалтын технологи гэдэг ойлголт АНУ-д үүсэн бий болж, түүнийг тодорхойлох оролдлого хийгджээ. Нью-Йорк, Лондонд хэвлэгдсэн “To Learning” илтгэлд сургалтын технологийг хоёр хандлагаар тодорхойлсон.

Нэгдүгээрт, хандлага-сургалтын технологи нь мэдээллийн хувьсгалын үр дүнд бий болж, сургах зүйд хэрэглэгдэх болсон, хүмүүс хоорондын харилцаа, холбооны арга хэрэгслийн нийлбэр цогц гэж тодорхойлжээ.

Хоёрдугаарт, хандлага-сургалтын технологи нь сургалтын арга хэрэгслэлээс нэлээд өргөн хүрээтэй чухал ач холбогдолтой гэсэн утгаар авч үзсэн байна (Ж.Даваа, 2018, хууд. 6).

Ихэнх судлаачид сургалтын технологийг сургалтын зорилгыг харгалзан сурах үйл явцыг хэрэгжүүлэх, түүний оновчтой бүтэцтэй холбож үзсэн байна. Тухайлбал, Дж.Брунер сургалтын технологийг сургалтыг оновчтой болгох асуудлыг хангахад чиглэсэн заавар зөвлөмжийн тогтолцоог тодорхойлохтой

холбоотой мэдлэгийн салбар гэж авч үзээд сургалтын технологийг дидактик ажлын өвөрмөц багаж хэрэгсэл гэжээ.

Хүний гүйцэтгэлийн технологийн салбарын судлаачид болох Гильберт (1978), Портер, Лолер (1968), Рамлер, Брече (1990) нар гурван гол зүйл гүйцэтгэлд нөлөөлнө гэж үздэг байна. Эдгээр гурван зүйл нь чадвар, боломж, сэдэл ажээ.

Чадвар гэдэг нь хувь хүний мэдлэг ур чадвар, авьяас зэргийг хэлэх бөгөөд тухайн хүн юу хийж чадахыг тодорхойлдог.

Боломж гэдэг нь ямар нэг даалгавар, зорилтыг хийж гүйцэтгэхэд тухайн хүнд шаардлагатай эх сурвалж нөөц болон мэдээллийн тухай өгүүлнэ.

Энэ нь зорилго сургалтын агуулгын талаарх товч тодорхой тодорхойлолт, зорилгод тохирсон шалгуур байх, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн бололцоотой байх, уг зорилгыг хийх цаг хугацаа хүрэлцэхүйц хийж гүйцэтгэх заавар удирдамжтай байх зэргийг багтаан авч үзэж болно. Эцэст нь ямар нэг хүний зорилгодоо хүрэх хүсэл зоригийг авч үзэх бөгөөд зорилгод хүрэхэд хийх сонголт, хичээл зүтгэл (шургуу байдал, эрч хүч) зэргээр илэрч болно (Ж.Даваа, 2018, хууд. 3).

Д.Ванчигсүрэн /1992/ “Сургалтын технологи гэдэг ухагдахуун нь ...дидактик бүтцийн хүрээнд өөртөө сургалтын зорилго, агуулга, нөхцөл, хэрэглэгдэхүүн, түүнийг зохион байгуулах хэлбэр, багш, сурагч, сургалтын арга, үр дүн гэсэн олон бүрэлдэхүүн хэсгийг агуулах өргөн хүрээтэй ухаагдахуун юм” гэж тодорхойлсон.

Г.Эрдэнэ-Очир /1995/ “Сургалтын технологи нь сурах, сургах үйл явцыг хэрэгжүүлэх хамгийн оновчтой эрэмбэ дэс дараалал, түүний хувилбар” гэж үзжээ.

Сургалтын технологи нь сургалтын зорилго, зорилт, агуулгыг оновчтой тодорхойлох, эдгээрийг хэрэгжүүлэх арга, хэлбэр, хэрэглэгдэхүүн, хэрэгслийг зөв сонгон ашиглах, үндэслэлтэй, бодитой үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийх зэргийг багтаасан ухаагдахуун юм. Эдгээр нь байнга нэг нэгнээсээ хамааран харилцан уялдаа холбоотой байдаг. Иймээс сургалтын технологи амжилттай хэрэгжих нь зөвхөн арга, хэрэгсэлтэй холбоотой асуудал биш, сургалтын зорилго, зорилтыг оновчтой тодорхойлохоос, суралцагчдын боловсрол эзэмших хэрэгцээг хангахад чиглэсэн агуулгын прагматик болон академик талыг оновчтой хослохоос, мөн боловсролын талаар ямар үзэл хандлагыг баримтлахаас ихээхэн хамаарч байдаг (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хууд. 13).

Сургалтын зорилгоо тодорхойлохдоо суралцагчдын эзэмшсэн зохих мэдлэг, чадварт түлхүү анхаарч иржээ. Өөрөөр хэлбэл, мэдлэг эзэмших тал руу ихээхэн анхаараад суралцагчдын төлөвшил, хөгжлийн асуудалд бага анхаарч ирсэн. Олон жилийн турш боловсролын салбарт ноёрхсон энэхүү хандлагын үр дагавар нь өнөө үеийн монголчууд бидний ёс суртахууны дүр зурагт тодорхой утгаар нөлөөлсөн гэж үзэх хандлага байгааг үгүйсгэн эсэргүүцэхэд хэцүү юм. Иймээс дээд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын зорилго нь мэргэжилтний төлөвшилд чиглэсэн, мэргэжлийн ур чадвар, үйл ажиллагааны хэлээр илэрхийлэгдсэн байх нь илүү ач холбогдолтой болж байна. Сургалтын зорилгод хүрэхийн тулд сургалтын

зорилтыг тодорхойлж алхам алхмаар биелүүлснээр түүнд хүрч болно. Сургалт янз бүр байдаг учир зорилт нь өөр өөр байдаг.

Судлаач багш Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа нарын үзсэнээр “ямар ч сургалтын зорилт нь сургалтын шинэчлэлийн үүднээс дараах санаануудыг агуулсан байвал илүү ач холбогдолтой” гэж үзжээ.

1. Мэргэжлийн үйл ажиллагаа гүйцэтгэхэд шаардлагатай боловсрол, ур чадвар эзэмшүүлэх,

2. Суралцагчдыг хүн төрөлхтөний бүтээсэн үнэт зүйлсийг мэдэрч ойлгож хүндэтгэж үнэлдэг болгох,

3. Суралцагчдын танин мэдэх хүсэл, идэвхийг урамшуулан өрнүүлэх,

4. Авьяас чадвар, сэтгэхүйгээ хөгжүүлэхэд нь туслах,

5. Сурах, ажиллах, амьдрах чадвар, дадал, арга барилаа боловсронгуй болгоход нь зохион байгуулалттай үйлчлэх,

6. Суралцагчдын ёс суртахуун, ертөнцийг үзэх үзэл зүй зохистой бодитой төлөвшихөд нөлөөлөх,

7. Сонголт хийх, сонголтынхоо төлөө өөрөө хариуцлага хүлээх, өөрийн байр сууриа илэрхийлэх боломж олгож чадвараа төгөлдөржүүлэхэд нь туслах,

8. Тасралтгүй сурах, бүтээх чадвар эзэмшүүлэх, түүнийг нь хөгжүүлэхэд нөлөөлж өөрөө боловсролоо дээшлүүлэх арга зүйгээ баяжуулахад үйлчлэх

Багшийн хөгжил баримтанд үндэслэн судалгаа сайн хийдэг оюутан суралцагч бүрийг сайн ажиглаж орчноо мэдэрч чаддаг байх ёстой. Ерөнхийдөө судлаач багш нь багшийн хөгжлийг тодорхойлно. Багш хүн ялангуяа баримтын судалгааны арга болон ажиглалтын аргыг өдөр тутмын ажилдаа ашиглаж хэвших хэрэгтэй.

Монгол улсын Дээд боловсролын сургалтын агуулга, арга хэлбэр,

Сургалтын агуулга нь суралцагчдын эзэмшвэл зохих мэдлэг, чадвар дадлын зохистой хязгаар бөгөөд тогтвортой цөм хэсэг, хувьсаж өөрчлөгдөх хэсгээс бүрдэнэ гэж үзэх хандлага түгээмэл байдаг. Тухайлбал,

Эрдэмтэн И.Я.Лернер сургалтын агуулга нь бие хүний хөгжлийг хангаж байдаг мэдлэг, чадвар, дадал, бүтээлч үйл ажиллагааны туршлага болон ертөнцөд хандах сэтгэл хөдлөл, үнэлгээний хандлагын сурган хүмүүжүүлэх зүйн үүднээс хялбаржуулсан тогтолцоо гэжээ.

Эрдэмтэн В.С.Леднев сургалтын агуулга нь бие хүний шинж чанар дэвшин өөрчлөгдөх үйл явцын агуулга юм гэж тодорхойлсон байдаг (Ж.Даваа, 2018, хууд. 18).

Сургалтын агуулга нь хувь хүний эзэмшвэл зохих мэдлэг чадвар, туршлагаар илэрч баталгаажсан тасралтгүй хөгжиж байдаг оюуны бүтээл гэж үзэхээр байна.

Сургалтын агуулгыг тодорхойлох хоёр хандлага байдаг.

Нэгдүгээрт. **Мэдлэгт** чиглэсэн гэж нэрлэгддэг бөгөөд чадвар, дадал, ур чадвар, хандлага төлөвшүүлэхээс илүү мэдлэг үнэ цэнэтэй гэж үздэг.

Судлаач Ж.Даваагийн үзсэнээр бол "сургалтын агуулгыг тодорхойлохдоо мэдлэг нь хүнээс өөрөөс нь илүү үнэ цэнэтэй гэж үзэх, агуулгад онолын тал давамгайлах, дундаж суралцагчид тохирсон агуулгыг чухалчилдаг энэ хандлагаас орчин үе татгалзах хэрэгтэй" гэжээ.

Хоёрдугаарт. **Бие хүнд** чиглэсэн буюу хүн өөрийнхөө оюун санааны, соёлын болон амьдралын хэрэгцээг хангах зорилгоо биелүүлэх боломжоотой байх, боловсролын орон зайд өөрийгөө хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх учиртай гэж үздэг.

Хүнээсээ тасархай мэдлэг биш, хүн нь өөрөө үнэ цэнэтэй байх, суралцагчид агуулгын зарим хэсгийг чөлөөтэй сонгох, сургалтын явцад суралцагч өөрийгөө хөгжүүлэх, илэрхийлэх боломжтой байх шаардлагатай болж байна (Ж.Даваа, 2018, хууд. 19).

Англи улсад сургалтын агуулгад "сургах, сурах нөхцөл орчинд хувь нэмрээ оруулдаг бүх хүчин зүйлийг оруулж" үздэг. Энэ утгаар сургалтын агуулга нь сургалтын иж бүрэн цогц хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах мөрдөх үйл явц, хүний хүчин зүйлстэй холбоотой юм.

Сургалтын агуулгыг тодорхойлохдоо хүмүүнлэг ёсны зарчим болон шинжлэх ухааны үндэслэлтэй байх, прагматик байх, суралцагчдын нас, сэтгэц, хувийн боломж, боловсролын төвшинг харгалзах, түүхэн, тогтолцоотой, хүртээмжтэй байх зэрэг зарчмыг баримтлах хэрэгтэй.

1. Хүмүүнлэг ёсны зарчим. Хүн төрөлхтөний үнэт зүйлс, эрүүл мэнд, хүний чөлөөт хөгжлийг дээдлэн сургалтын агуулгыг сонгон бүтэцлэх асуудал багтана.

2. Шинжлэх ухааны үндэслэлтэй байх зарчим. Сургалтын агуулгад шинжлэх ухааны мэдээлэл, шинжлэх ухаан, технологийн сүүлийн үеийн ололт, амжилтыг оновчтой тусгаснаар биелэлээ олно.

3. Прагматик байх зарчим. Сургалтын агуулга амьдрал, практиктай холбоотой, эрэлт хэрэгцээт мэдлэг, чадвар, дадал, хандлагаар баян байхыг шаарддаг. Янз бүрийн насны суралцагчдын боловсролын хэрэгцээ, сонирхлыг харгалзан, тэдний сэтгэц, хувийн боломж, боловсролын төвшинд сургалтын агуулга тохирч байх нь нэн чухал байдаг.

Суралцагчид тэдний эцэг, эхийн хэрэгцээ, сонирхолд тулгуурлах, стандартад үндэслэх, интеграц (нэгдмэл) шинжтэй бай, хөтөлбөр нээлттэй, уян хатан байх шаардлага орчин үед дэвшигдээд байна. Албан ёсны, бүрэн цагийн сургалтаас илүү нээлттэй, бүрэн бус, зайны сургалтыг зохион байгуулах эрэлт хэрэгцээ их болж байгааг манай улсад харгалзах шаардлага үүсч байна (Ж.Даваа, 2018, хууд. 20).

Сургалтын агуулгыг шугаман, өргөжин тэлэх, ороомог, холимог гэсэн бүтцээр тодорхойлдог.

1. Шугаман бүтэц сонгосон үед сургалтын агуулгын саланги хэсгүүд нь тасралтгүй дэс дараалалтай, хоорондоо нягт холбоотой хэсгүүдийг үүсгэн сургалтын хугацаанд нэг л удаа судлагдана. Энэ бүтцийг сонгосон үед дэс дараалал, түүхэн, тогтолцоот, хүртээмжтэй байх зэрэг зарчмыг хангасан байх ёстой.

2. Өржин тэлэх бүтэц сонгосон үед судалж буй агуулгаа дахин эргэж үздэг. Нэг асуулт нэлээд олон удаа давтагдаж, түүний агуулга нь үргэлж шинэ зүйл уялдаа холбоо, харилцан хамаарлаар баяжиж байдаг. Сургалтын эхэнд анхан шатны олгох бөгөөд мэдлэг хуримтлуулах, танин мэдэх боломж нь өсөх хэрээр мэдлэг тэлж гүнзгийрнэ. Энэхүү бүтцээр физик, хими, биологи зэрэг байгалийн ухааны судлагдахууны агуулгыг боловсруулдаг.

3. Ороомог бүтэц сонгосон үед суралцагчид нь судалж буй асуудлаа орхилгүй түүнийг байнга гүнзгийрүүлэн түүнтэй холбоотойгоор мэдлэгээ тэлж байдаг. Энэхүү бүтцийг сонгон сурган хүмүүжүүлэх зүйн, сэтгэл судлал зэрэг нийгмийн ухааны судлагдахууны агуулгыг боловсруулах нь түгээмэл байдаг.

4. Холимог бүтэц сонгосон үед шугаман, өргөжин тэлэх, ороомог бүтцийн нэгдэл болж байдаг. Агуулгыг тогтоохдоо дээрх бүтцийг зохицуулан хэрэглэх бөгөөд агуулгын бие даасан хэсгүүдийг янз бүрийн аргаар илэрхийлдэг.

Сургалтын агуулгыг сонгон боловсруулахдаа ардчилсан нийгмийн бүтээлч, бие даасан сэтгэхүйтэй хүн төлөвшүүлэх зорилгыг сургуулийн боловсролын агуулгад цогц тусгах, сургалтын агуулгыг төвөгтэй хэсэг тухайн насны суралцагчийн боломжид тохирч байх шаардлагатай.

Иймд сургалтын агуулгын хандлага, баримтлах зарчим, бүтцээс харахад сургалтын агуулгыг хэрэг зэрэг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй оновчтой сонгон зохион байгуулахаас түүний суралцагчдад үзүүлэх үр дүн хамаарч хичээлийг багш суралцагчдад заахдаа дан ганц мэдлэгт суурилсан байдлаар заахгүйгээр бие хүнд чиглүүлж хичээлийг заах нь тухайн суралцагчийн мэдлэг чадвар, төлөвшил эерэг нөлөөтэй гэдэгт би итгэж байна.

Сургалтын зохион байгуулалтын хэлбэр:

Сургалтыг өдрийн, эчнээ, оройн болон экстернат хэлбэрээр зохион байгуулдаг.

Өдрийн сургалт: Оюутан болон багшийн шууд холбоонд, анги зохион байгуулалтын хэлбэрээр хичээллэх онцлогтой бөгөөд давуу тал нь сургалтанд хамрагдаж буй суралцагчдад нөлөөлөх, сургалт хүмүүжлийн харилцан үйлдэл хамгийн их байх, сурган хүмүүжүүлэх бүх л төрлийн хяналтыг хэрэглэдэг, бүлгээр сургахын зэрэгцээ сургалтын агуулгыг дээд хэмжээнд хүргэх боломжтой.

Эчнээ сургалт: Багш, суралцагчдын шууд холбоо хамгийн бага, бие даасан ажлын хэлбэр давамгайлдаг, явцын болон улирлын хяналт хийгддэг, сургалтын агуулгын багтаамж харьцангуй бага байдаг ба зарим мэргэжлийн хувьд тухайлбал, анагаах ухааны чиглэлээр эчнээ сургалт огт яригдах боломжгүй юм.

Оройн сургалт: Бүх л үзүүлэлтээрээ өдрийн ба эчнээ сургалтын завсарын байрлалыг эзэлдэг.

Экстернат хэлбэр: Бүрэн бие даасан сургалт бөгөөд зөвхөн улирал ба төгсөлтийн шалгалтанд хамрагддаг (Б.Золзаяа, 2007, хууд. 58).

Мөн зайн сургалтаар цахим орчин сургалтыг зохион байгуулах болсон.

Лекцийн тухай: Дээд сургуулийн сурган хүмүүжүүлэх зүй номондоо эрдэмтэн С.Батхуяг, Д.Баярмаа, Л.Жамц нарын эрдэмтэд лекцийг оюутан суралцагчдад тодорхой хугацаанд шинжлэх ухааны онолын суурь мэдлэгийг системтэй өгөх зорилготой багшийн тайлбарлан ярих болон сурган хүмүүжүүлэх бусад арга, хэрэгслийг хэрэглэж буй сургалтын зохион байгуулалтын хэлбэр юм гэж тодорхойлсон байдаг. Лекц нь суралцагчдад мэдээлэх, баримжаалах, тайлбарлах, итгүүлэн үнэмшүүлэх үүрэгтэй (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хуудсд. 61-62).

Лекцийн дараах төрлүүд байдаг. Үүнд:

Товчоолсон лекц, тайлбарлах лекц, асуудал дэвшүүлсэн лекц, удиртгал лекц, лекц-мэдээлэл, тойм лекц, асуудал шийдвэрлэх лекц, визуаль лекц, бинар лекц, лекц-зөвлөгөөн, лекц зөвлөгөө (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хуудсд. 64-65)

Семинарын тухай: Эрдэмтэн С.Батхуяг семинарын хичээлийг амжилттай явуулахын тулд “оюутны үйл ажиллагаанд тулгуурлах, онолын мэдлэг ба практик хэрэглээ хоёрыг хослуулах, арга технологи нь уян хатан байх, тэдний өнөөдрийн болон ирээдүйн эрэлт, хэрэгцээнд тулгуурлах, оюутанд олон талын сонголт хийх боломжийг аль болох өргөн олгох, хамтран ажиллах боломж өгөх, өөрийнхөө авьяас чадавхийг нээн хөгжүүлэх боломж олгох , идэвхи санаачлагыг хөхиүлэн дэмжих, ажил хэрэгч уур амьсгал бүрдүүлэх” зэрэг шаардлагыг хангасан байх ёстой гэж үзсэн (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007).

Семинарыг зохион явуулахдаа лекцийн агуулгыг идэвхигүй давталт байдлаар зохион байгуулж болохгүй ба энэ нь хэт уйтгартай, цаг нөхцөөсөн байж, оюутнуудыг хөгжүүлэх боломжоор дутмаг болдог.

Лаборатори: Хичээлийг зохион байгуулахдаа багш хоёр үндсэн зарчмыг баримтлах ёстой.

1. Онолоос практикт шилжих
2. Амьдралаас онолд шилжих (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хууд. 79)

Сургалтын арга: Боловсролын агуулгыг эзэмшүүлэх үндсэн арга зам нь сургалт юм (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007).

Сурах ерөнхий арга: Мэдээллийг сонсох, юмс үзэгдлийг ажиглах, бичиж тэмдэглэх, ярих, номтой ажиллах зэрэг арга барилууд орно. Тухайлбал,

1. Сонсох арга /идэвхтэй ба идэвхгүй/
2. Ажиглалт
3. Бичиж тэмдэглэх

4. Ярих арга
5. Номтой ажиллах
6. Оюун ухааны арга
7. Судалгаа шинжилгээний арга
8. Сурах хөдөлмөрөө зохион байгуулах арга (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хууд. 88).

Сургах арга: Багшийн үйл ажиллагаатай уялдаа холбоотой явагддаг. Мэдээллийг тайлбарлах аргын танин мэдэхүйн үүднээс бүтээлч, бүтээлч бус гэж үзэж болно.

1. Мэдээллийг шууд дамжуулах арга
2. Асуудал дэвшүүлэх заах арга
3. Дедуктив байдлаар мэдээллийг дамжуулах
4. Бие даасан эрэл хайгуулын арга
5. Дахин боловсруулах арга

Идэвхтэй сургалтын арга: Оюутны бие даасан үйл ажиллагааг нэмэгдүүлэх, сэтгэлгээг чөлөөтэй болгон төлөвшүүлэх зорилгоор идэвхитэй сургалтын аргыг сурган хүмүүжүүлэх практикт өргөн хэрэглэх болсон. Идэвхтэй сургалтын аргын ангилал (Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа, 2007, хууд. 90).



ДҮГНЭЛТ

Монгол улсын дээд боловсролын эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн байдал нийгэм цаг үеийн байдалтайгаа нийцэж багш төвтэй сургалтыг оюутан төвтэй сургалттай хослуулан явуулж байна. Дээд боловсролын сургалтын технологид мэдлэгт чиглэсэн хандлага чухал боловч бие хүнд чиглэсэн хандлага ч

адил үнэ цэнэтэй чухал ач холбогдолтой гэдэг эрдэмтдийн судалгааны ажилд тодорхой бичигджээ. багшийн ажлын байрны тодорхойлолтонд заасан судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлыг хийхдээ жишиг норматив заасан багц цагт баригдаж хийхгүйгээр багц цагийг давуулан гүйцэтгэж судаллгааны их сургуулийн чухал нэгж судлаач багш болоход хичээн зүтгэх ёстой. Багшийн хөгжил нь оюутанд зааж байгаа хичээлээс гадна эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийж байгаагаар тодорхойлогдоно.

Багшийн зүгээс суралцагч нарт дээд боловсрол олгоход мэдлэг олгох сургалтыг заагаад орхих бус бие хүний төлөвшил, хандлагад анхаарч идэвхтэй сургалтын аргуудыг ашиглах, суралцагч-шавь төвтэй сургалтын арга барилаар оюутныг тасралтгүй хөгжүүлж сургах нь чухал ач холбогдолтой болно.

САНАЛ:

1. Багш бүр судлаач багш байх ёстой. Илтгэл, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил сайн хийх, идэвхитэй сургалтын аргуудыг багш нарын зүгээс тогтмол ашиглаж хэвших
2. Сургалтын агуулгыг бие хүнд чиглүүлж суралцагчийг Сурах ерөнхий аргад тасралтгүй сургах
3. Багш бүр лекц болон семинарын хичээлийг заахдаа оюутны үйл ажиллагаанд тулгуурлах, онолын мэдлэг ба практик хэрэглээ хоёрыг хослуулах

НОМ ЗҮЙ:

1. Б.Батсайхан, М. (2019). *Боловсрол судлалын тайлбар толь.* Уб.

2. Б.Золзаяа, Д.Цогзолмаа. (2007*Дээд сургуулийн сургалтын технологи.* Уб.

3. Боловсрол, ш. у. (2022). Гаргасан 2022, https://www.meds.gov.mn/post/118714-aac

4. Ж.Даваа. (2018). *Сургалтын технологи.* Уб.

5. мэдээ, Д. б.-2. (2024). *Meds.gov*. Гаргасан 2024, https://www.meds.gov.mn/: https://www.meds.gov.mn/post/134647-aac

6. Судалгаа. (2024). *Их, дээд сургууль, коллежид нийт 145,345 суралцагч суралцаж байна. Нийт суралцагчдын 80,133 буюу 55.1 хувь нь төрийн өмчийн, 57,258 буюу 39.4 хувь нь хувийн өмчийн, 7,954 буюу 5.5 хувь нь олон нийтийн/шашны өмчийн сургуульд суралцаж байна.* Уб.

7. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №. (1992). *Монгол Улсын Үндсэн хууль.* Уб.

8. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №27. (2023). *Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хууль.* Уб.

9. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, №31. (2018). *Монгол Улсын Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль.* Уб.

Аюулгүй байдал судлал

ҮНДЭСНИЙ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД СОЁЛЫН БИЕТ ӨВИЙН ОРОЛЦОО АНХААРАХ АСУУДАЛ

CONSIDERATION OF THE ROLE OF TANGIBLE CULTURAL HERITAGE IN ENSURING NATIONAL SECURITY

О.Должинсүрэн

Үндэсний батлан хамгаалахын их сургуулийн Цэргийн хөгжмийн политехник коллежийн ерөнхий эрдмийн тэнхимийн багш

Хураангуй: Үндэсний аюулгүй байдал гэдэг нь улс орон, ард түмний тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нийгмийн тогтвортой байдал, иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах цогц ойлголт юм. Өнөөгийн дэлхий дахинд аюулгүй байдлыг зөвхөн цэрэг, эдийн засаг, улс төрийн хүчин зүйлсээр хэмжихээс гадна соёлын болон оюун санааны хүчин зүйлсийг ч чухалчилж байна. Монгол Улсын хувьд түүх, соёлын баялаг өв нь үндэсний аюулгүй байдлын чухал тулгуур багана болж байдаг.

Монгол Улс нь түүх, соёлын өвөрөө баялаг бөгөөд эдгээр нь зөвхөн ард түмний соёлын үнэт зүйл төдийгүй үндэсний аюулгүй байдлын чухал бүрэлдэхүүн юм. Соёлын биет өвд музейн дурсгалт зүйлс, түүхэн барилга, хөшөө дурсгал, археологийн олдворууд багтдаг бөгөөд эдгээр нь үндэсний түүх, уламжлал, ирээдүйн соёлын баталгаа болж өгдөг.

Энэхүү илтгэлээр сүүлийн 10 жилд Монгол Улсын газар нутгаас олдсон соёлын биет өвийг судалж, тэдгээрийн гадаадад судалгаанд явсан, буцаж ирсэн эсэх, хууль бусаар хил давж зарагдсан тохиолдлуудыг авч үзнэ. Мөн Монгол Улсын соёлын дархлаа хэрхэн алдагдаж байгааг тодруулж, урьдчилан сэргийлэх арга замыг судална.

Abstract: National security refers to a comprehensive concept that ensures a country's independence, sovereignty, social stability, and the protection of its citizens' interests. In today's world, national security is not only measured by military, economic, and political factors but also by cultural and spiritual elements. For Mongolia, its rich historical and cultural heritage serves as one of the key pillars of national security.

Mongolia possesses a wealth of historical and cultural assets that represent not only the nation's cultural values but also an essential component of its national security. Tangible cultural heritage includes museum artifacts, historical buildings, monuments, and archaeological findings, all of which embody the nation's history, traditions, and serve as a guarantee for future cultural continuity.

This paper examines the tangible cultural heritage discovered in Mongolia over the past decade, including cases where such artifacts were sent abroad for research, whether they have been returned, and instances of illegal cross-border trade and sale. It also explores how Mongolia's cultural immunity has been undermined and identifies preventive measures to protect and preserve the nation's cultural heritage.

Түлхүүр үг: Соёлын биет өв, үндэсний аюулгүй байдал, түүх соёл, тулгамдаж буй асуудал, хадгалалт хамгаалалт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ

Keyworks: Cultural Heritage, National Security, History and Culture, Current Challenges, Preservation and Preventive Measures

УДИРТГАЛ

"Үндэсний аюулгүй байдал" гэж /цаашид "үндэсний аюулгүй байдал" гэнэ/ Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсан байдлыг хэлнэ.

"Үндэсний язгуур ашиг сонирхол"-д Монгол Улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, үндэсний эв нэгдэл, хүний эрх, эрх чөлөө баталгаатай хангагдсан байдал, эдийн засгийн тогтвортой, экологийн тэнцвэрт хөгжил багтана.

"Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа" гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хамгаалан бэхжүүлэх тал бүрийн баталгаа бий болгоход чиглэсэн төрийн бодлогыг байгууллага, аж ахуйн нэгж, албан тушаалтан, иргэнээс хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг хэлдэг. (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №23, 2014)

Хүмүүн бүр үндэсний соёл, оюуны өвийнхөө тээгч нь билээ, учир нь юу хэмээвээс соёлын өв нь тухайн нийгмийн оршин тогтнох хугацаандаа хуримтлуулсан нэлээд их үнэ цэнтэй хөрөнгийн цогц юм. Соёлын өв гэдэг бол товчхондоо тухайн ард түмний хэдэн зуун жилийн турш бүтээн бий болгосон, туурвисан, бүтээн бий болгосон цаг хугацаа, орон зайг туулан шалгарсан үнэт зүйлсийн тогтолцоо юм.

Соёлын өв нь биет болон биет бус өв гэж байх бөгөөд соёлын биет өв гэдэг нь түүхэн тодорхой орон зай, цаг үеийг төлөөлөх биетээр оршин байгаа дурсгал юм.Биет бус өвд Монголын ард түмний оюун санаагаар бүтсэн эх хэл, ардын зан заншил, мэдлэг ухаан, дуу хөгжим, наадам, ардын арга ухаан, уламжлалт технологи зэрэг соёлын өвийн олон төрөл багтдаг.

Биет соёл нь хөдлөх ба үл хөдлөх гэж 2 хуваагдана. Үл хөдлөх нь буган чулуун хөшөө, хиргисүүр, эртний хүмүүсийн отог, бууц, оромж, гэрэлт хөшөө, хадны сүг зураг, бичээс, эртний хотын туурь зэрэг археологи палеонтологийн уран барилгын дурсгалт зүйлс орно. Харин хөдлөх соёлын өвд музейн үзмэр, хувь хүнд хадгалагдаж байгаа эд өлгийн зүйлс орно.

Соёлын өв нь өнгөрсөн түүхийн гэрч бөгөөд дурсгал нь түүх, соёлын биет (хөдлөх ба үл хөдлөх) болон биет бус өвүүд байдаг билээ. Тиймээс улс орнууд соёлын өвөө нандигнан дээдэлж, хайрлан хамгаалж, хойч үедээ бүрэн бүтнээр нь

өвлүүлэхэд онцгой анхаарч иржээ. Соёлын өвүүд нь түүх, соёлын төдийгүй эдийн засгийн, сэтгэлгээний гээд олон талын ач холбогдолтой.

Соёлын биет өвийг хамгаалах, судалж түгээн дэлгэрүүлэх нь үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг юм. Энэ нь ард түмний бахархлыг сэргээж, эв нэгдлийг хангаж, эдийн засгийн чадамжийг нэмэгдүүлж, улс орны нэр хүндийг дэлхийд өргөдөг. Тиймээс төр, иргэн, олон нийт хамтран ажиллаж, соёлын биет өвөө хамгаалах нь Монгол Улсын оюун санааны, нийгмийн, эдийн засгийн аюулгүй байдлын баталгаа болно.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэгдүгээрт үндэсний дархлааг бэхжүүлдэг. Соёлын биет өв нь үндэсний аюулгүй байдлын дараах үндсэн чиглэлүүдэд онцгой үүрэгтэй. Соёлын өв нь ард түмний бахархал, өөрийн гэсэн онцлог, үнэт зүйлсийг хадгалж байдаг тул гаднын соёлын түрэлт, үнэт зүйлийн нөлөөнөөс хамгаалах сэтгэлгээний дархлааг бий болгодог. Үндэсний бахархалтай, өв соёлоо мэдэрдэг иргэн бол улс орныхоо аюулгүй байдлын баталгаа юм.

Хоёрдугаарт, тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдлыг нотлон харуулдаг. Түүхэн дурсгалууд нь тухайн ард түмний оршин тогтносон баталгаа болдог. Монголын эзэнт гүрний үед үүссэн архитектур, бичгийн дурсгалууд нь монголчуудын дэлхий дахинд эзэлж байсан байр суурийг гэрчилдэг бөгөөд энэ нь улс төр, газар нутгийн дархлааг ч мөн бэхжүүлдэг.

Гуравдугаарт, нийгмийн эв нэгдэл, тогтвортой байдлыг хадгалдаг.

Соёлын биет өвийг хамгаалах, хадгалах үйл ажиллагаа нь иргэдийг хамтад нь нэг зорилгод төвлөрүүлдэг. Энэ нь дотоодын эв нэгдлийг дэмжиж, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй.

Дөрөвдүгээрт, эдийн засгийн аюулгүй байдалд нөлөөлдөг.

Соёлын биет өв нь соёлын аялал жуулчлалын гол нөөц бөгөөд улсын эдийн засагт чухал хувь нэмэр оруулдаг. Түүхэн дурсгалт газруудыг аялал жуулчлалтай уялдуулан хамгаалах нь орон нутгийн хөгжил, ажлын байр, орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлдэг.

Тавдугаарт, гадаад харилцаа, “зөөлөн хүчний бодлого”-д чухал нөлөөтэй. Монголын соёлын биет өвийг дэлхийд сурталчлах нь улсын нэр хүндийг өсгөж, олон улсын тавцанд эерэг дүр төрхийг бий болгодог. ЮНЕСКО-д бүртгэгдсэн Хөвсгөл нуур, Орхоны хөндийн соёлын дурсгалууд зэрэг нь Монголын соёлын үнэ цэнийг дэлхийд таниулж буй тод жишээ юм. Эдгээр хууль, журмууд нь археологийн олдвор, түүхэн дурсгал, музейн сан хөмрөг, барилга байгууламжийг хамгаалах үндсэн зохицуулалтыг тогтоодог. (Ч.Доржсүрэн, 2024)

Монгол Улс соёлын биет өвийг хамгаалах чиглэлээр хэд хэдэн хууль, журам баталсан байдаг.

- Соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль (2014)
- Цагдаагийн ерөнхий газар — Соёлын түүхийн хууль
- Үндэсний номын сангийн мэдээлэл, цахим бүртгэл

Соёлын биет өвийн хамгаалалт гэдэг нь тухайн дурсгалт зүйл, байгууламжийг эвдрэл, устгал, хууль бус нөлөөллөөс хамгаалах, хадгалах нөхцөлийг бүрдүүлэх, сэргээн засварлах, ашиглан түгээн дэлгэрүүлэх цогц үйл ажиллагааг хэлнэ.

Монгол Улсын “Соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль”-д зааснаар соёлын өвийг хамгаалах үйл ажиллагаанд төр, орон нутгийн байгууллага, иргэн, аж ахуйн нэгж хамтран оролцох ёстой гэж заасан байдаг.

Соёлын биет өвийг хамгаалах, хадгалах үйл ажиллагаа нь тухайн ард түмний соёлын дархлааг хамгаалж, түүх, уламжлалаа хойч үедээ өвлүүлэх зорилготой. Энэ нь дараах ач холбогдолтой:

- Түүх, соёлын өвийн үнэ цэнийг хадгалж, судалгааны эх сурвалжийг хамгаалах
- Үндэсний оюун санааны дархлааг бэхжүүлэх
- Аялал жуулчлал, боловсрол, шинжлэх ухаанд ашиглах боломжийг бүрдүүлэх

Нэгдүгээрт, хууль эрх зүйн хамгаалалт хэрэгтэй. Соёлын өвийг хамгаалах тухай хууль хэрэгжүүлж, хууль бус ухалт, хулгай, худалдааг таслан зогсоох шаардлагатай. Хоёрдугаарт, соёлын өвийг бүртгэж, судалж, мэдээллийн санд хадгалах нь чухал. Ингэснээр тухайн дурсгалын байршил, үнэ цэнийг мэдэж, хамгаалалт хийхэд хялбар болно. Гуравдугаарт, эвдэрч гэмтсэн дурсгал, барилгыг сэргээн засварлах ажил хийнэ. Үүнтэй зэрэгцэн ард иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлж, өв соёлоо хайрлан хамгаалах ойлголт, ухамсрыг дээшлүүлэх шаардлагатай.

Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь соёлын өвийг гэмтэхээс өмнө хамгаалах зорилготой. Жишээ нь:

- Гал, үер, газар хөдлөлт зэрэг байгалийн гамшгаас хамгаалах нөхцөл бүрдүүлэх.
- Дурсгалын орчныг цэвэр байлгах, чийгшил, гэрлийн хэмжээг тохируулах.
- Хууль бус ухалт, худалдаанаас сэргийлэх хяналтыг сайжруулах.
- Мэргэжилтэй хүмүүсийг сургах, олон нийтэд мэдээлэл түгээх.

Соёлын биет өвийг хамгаалах ажил зөвхөн төрийн бус, иргэн бүрийн үүрэг юм. Иргэд өв соёлоо хайрлаж, хүндэтгэж, хамгаалах сэтгэлтэй байх нь хамгийн чухал. Хэрвээ бид соёлын өвөө хамгаалж чадвал Монголын түүх, соёл, бахархал, үнэт зүйлс маань хойч үедээ бүрэн өвлөгдөн үлдэнэ.

Хүснэгт. 1 Сүүлийн 10 жилд болсон бодит кейс

Олдвор	Олдсон газар	Судалгааны шат	Гадаадад явсан эсэх	ЮНЕСКО-д бүртгэгдсэн эсэх	Хууль бус эсэх	Тайлбар

Хүннү үеийн булшны олдвор	Төв аймаг	Музейн бүртгэл	Япон руу судалгаанд явсан, буцаж ирсэн	Үгүй	Тодорхойгүй	Булшны эд өлгийн зүйлс, зэвсэг зэрэг багтсан
Малчин нүүдэлчдийн багаж хэрэгсэл	Өмнөд аймаг	Судалгаа	Японд хил давж худалдаалагдсан	Үгүй	Тийм	Хэрэгсэл, хувцасны эд зүйлс, археологийн судалгаанд хэрэглэсэн
XIII-XIV зууны чулуун хөшөө	Хэнтий	Судалгаанд явсан	Франц, Герман	Тийм (хэсэгчилсэн)	Зарим эд анги алдагдсан	Хөшөөний зарим хэсэг музейд хадгалагдсан, бусад нь алдагдсан
XIX зууны гэрэлт хөшөө	Баян-Өлгий	Музейн бүртгэл	ОХУ руу зарагдсан	Үгүй	Тийм	ЮНЕСКО-д бүртгэгдээгүй, олдворын эд анги алдагдсан

Тайлбар: Эдгээр кейсүүд Монголын соёлын дархлаа хэрхэн алдагдаж байгааг харуулж байна. Зарим олдвор буцаж ирсэн ч, хууль бусаар хил давсан нь цөөнгүй байдаг.

Монгол улсын соёлын өвийг хамгаалах чиглэл ийм байдаг бол Япон орны жишээг авч үзье.

Япон улс нь дэлхийн хамгийн эртний соёл иргэншлийн нэг бөгөөд олон зууны туршид өвөрмөц уламжлал, урлаг, уран барилга, гар урлал, зан заншлаа өнөөг хүртэл хадгалан хамгаалж ирсэн улс юм. Энэхүү өвийг зөвхөн өнгөрсөн үеийн дурсамж бус, харин ирээдүй хойч үед өвлүүлэх соёлын үнэт хөрөнгө гэж үздэг. Иймээс Япон улс соёлын өвөө хамгаалах тусгай хууль, бодлого, байгууллагын системийг бий болгож, иргэдийн оролцоотойгоор хамгаалж, сэргээн засварл ах үйл ажиллагааг тасралтгүй хэрэгжүүлж байна.

Хууль эрх зүйн үндэс: Японы соёлын өвийг хамгаалах үйл ажиллагаа нь 1950 онд батлагдсан “Соёлын өмчийн хамгаалалтын тухай хууль”-д тулгуурладаг. Энэ хууль нь Японд болсон томоохон гамшгийн (жишээлбэл 1949 оны Хорюү-жи сүмийн түймэр) дараа батлагдаж, соёлын дурсгалыг системтэйгээр хамгаалах хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн юм.

Хуулийн дагуу соёлын өмчийг дараах ангиллаар хамгаалдаг:

- Биет соёлын өмч (Tangible Cultural Properties): уран зураг, баримал, барилга, түүхэн дурсгал, археологийн олдвор зэрэг.

- Биет бус соёлын өв (Intangible Cultural Properties): уламжлалт урлаг, хөгжмийн төрөл, бүжиг, гар урлал, театрын хэлбэр (жишээ нь: Но, Кабүки, Бүнраку гэх мэт).
- Ном, архивын өв: гар бичмэл, түүхэн баримт, судар, ном, гэрэл зураг.
- Байгалийн дурсгалт газар, үзэсгэлэнт газар: түүх, байгалийн хослол бүхий газрууд (жишээ нь: Фүжи уул, Нарагийн сүмүүдийн бүс нутаг).
- Бүртгэгдсэн соёлын өмч (Registered Cultural Properties): орон нутгийн түвшинд чухал гэж үзсэн, улсын хамгаалалтанд орсон боловч бүрэн "үндэсний үнэт" гэж тооцогдоогүй өвүүд.

Энэхүү хуулийн хэрэгжилтийг Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын яам (MEXT) болон Соёлын агентлаг (Agency for Cultural Affairs) хариуцдаг бөгөөд орон нутгийн захиргаанууд өөрийн нутаг дэвсгэрт орших өвийг бүртгэж, хамгаалалт, сэргээн засварлалтыг гүйцэтгэдэг.

"Амьд эрдэнэ" хөтөлбөр

1954 онд Японд "Амьд эрдэнэ (Living National Treasure)" хэмээх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэ нь уламжлалт урлаг, гар урлалын салбарт онцгой авьяас, ур чадвартай хүмүүсийг төрөөс "үндэсний үнэт баялаг" хэмээн зарлаж, санхүүгийн болон мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлдэг тогтолцоо юм.

Эдгээр хүмүүс нь:

- Уламжлалт ур чадварыг залуу үед өвлүүлэх үүрэгтэй;
- Төрөөс сар бүрийн тэтгэлэг авдаг;
- Соёлын арга хэмжээнд оролцож, олон нийтэд өв уламжлалаа сурталчилдаг.

Энэ системийн ачаар олон зуун жилийн настай гар урлал, урлагийн төрөл (жишээ нь вааран эдлэл, торгон хатгамал, самурайн сэлэм хийх урлаг, но театр гэх мэт) өнөөг хүртэл амьд хэлбэрээр хадгалагдаж иржээ.

Хадгалалт ба сэргээн засварлалт

Япон улс байгалийн гамшиг ихтэй орон тул (газрын хөдлөлт, цунами, гал түймэр гэх мэт) соёлын дурсгалуудыг урьдчилан хамгаалах нь чухалд тооцогддог.

- Гал түймрээс хамгаалах систем: түүхэн барилга бүрт гал унтраах автомат систем, чийгийн хяналт, агааржуулалтын төхөөрөмж суурилуулдаг.
- Сэргээн засварлалт: шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр, уламжлалт материал, арга барил ашиглан сэргээн засварладаг.
- Технологийн хэрэглээ: 3D сканнер, лазер хэмжилт, хиймэл оюун ухаан ашиглан соёлын дурсгалыг дижитал хэлбэрээр хадгалж, судалгаанд ашигладаг.

Иргэдийн оролцоо

Японд соёлын өвийг хамгаалах үйлс зөвхөн төрийн ажил биш, иргэн бүрийн үүрэг гэж үздэг.

- Сургуулиуд соёлын өвийн боловсролыг заавал хичээл болгон ордог.
- Орон нутгийн иргэд сайн дурын бүлэг байгуулж, дурсгалт газруудыг цэвэрлэх, хамгаалах ажилд оролцдог.

- Аялал жуулчлалын салбарт соёлын өвийг ашиглан “соёлын аялал жуулчлал” хөгжүүлж, эдийн засгийн ашиг оруулж, хамгаалалтыг тогтвортой болгодог.

Олон улсын хамтын ажиллагаа

Япон улс ЮНЕСКО-гийн “Дэлхийн соёлын өвийн жагсаалт”-д 20 гаруй дурсгалт газраа бүртгүүлсэн бөгөөд Ази тивийн бусад орнуудтай хамтран сэргээн засварлалт, судалгаа, сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг. Түүнчлэн “Азийн соёлын өвийн сургалт төв”-ийг байгуулж, Монгол зэрэг орнуудын мэргэжилтнүүдийг бэлтгэдэг.

ДҮГНЭЛТ

Соёлын биет өв бол үндэсний оршихуй, тусгаар тогтнолын нэгэн бэлгэдэл бөгөөд түүнийг хамгаалах нь зөвхөн соёлын асуудал бус, үндэсний аюулгүй байдлын гол бодлого юм. Ард түмэн өв соёлоо мэддэг, хайрладаг, хамгаалдаг байх нь улс орны оюун санааны, нийгмийн болон эдийн засгийн дархлааг бэхжүүлдэг.

Иймээс төр, иргэн, олон нийт хамтран ажиллаж, соёлын биет өвөө хамгаалж, түгээн дэлгэрүүлснээр Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдал баталгаатай байж чадна.

Мэдээлэл хайж байх явцад, иргэдийн тэр бүр мэддэггүй, хэрэгжүүлдэггүй хэдэн зүйлсийг анзаарснаа онцолъё.

Мөн соёлын өвийн талаар сайн мэддэггүй улмаас түүхийн ач холбогдолтой эд өлгийн зүйлс, барилга байгууламжийг “Хувийн өмч” гэх хандлагаар авч үзэн, хууль бусаар улсын хил давуулах, нураан сүйтгэх зэргээр санамсаргүй зөрчилд холбогдох явдал олон гардаг гэнэ. Иймд та түүх соёлын хувьд үнэ цэнтэй эд зүйлстэй харьцдаг бол мэргэжлийн байгууллагаар зэрэглэлийг нь тогтоолгож, бүртгүүлэх хэрэгтэйг сануулъя. Он жилүүдийн салхинд гандаж элдэгдэхгүй юмс гэж үгүй. Гагцхүү хамгаалал, арчилгаа, сэргээн засварлалтын үр дүнд бид өнгөрсөн түүхийг өнөөдөртэй холбох соёлын дурсгалыг бахдан биширч, оюун мэлмийгээ баясгах боломжтой.

Хэрвээ та түүхэн ач холбогдолтой буюу иргэн, аж ахуй нэгжийн харьяалалд байхад тохиромжгүй, хамгаалалтад байвал зохимжтой газрын талаар (булгийн эх, түүхэн үйл явдал болсон газар гэх мэт) мэддэг бол нийслэлийн газар зохицуулалтын албанд мэдээллээ бичгээр өгснөөр, тухайн газрыг бүртгэлд оруулан хэн нэгний өмчлөлд шилжүүлдэггүй ажээ. Өөрөөр хэлбэл иргэд бидэнд төрийн байгууллагуудтай хамтран түүх соёлынхоо төлөө энгийн бөгөөд чухал ажлыг бодитоор хийх бүрэн боломж байдаг аж.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №23 (2014).

2. Ч.Доржсүрэн. (2024). Соёлийн өвийг гэмт халдлагаас хамгаалахуй . Улаанбаатар хот.

3. Соёлын өвийн мэдээ, мэдээлэл №1 (2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

КИБЕР АЮУЛГҮЙ БАЙЛЫН ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХИЙХ АРГА ЗҮЙ

METHODOLOGY FOR CONDUCTING CYBERSECURITY RISK ASSESSMENT

Б.Дэнсмаа

ДХИС-ийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч

Хураангуй: Кибер орчин дахь халдлагын арга, хэлбэр улам боловсронгуй болж, нийгмийн инженерчлэл, фишинг, хуурамч мэдээлэл, цахим залилан зэрэг хүний сэтгэл зүйд чиглэсэн довтолгоонууд зонхилох боллоо. Эдгээр халдлагын цаад суурь нь технологийн хамгаалалтын орон зай бус, харин хүний сэтгэл зүй, анхаарал болгоомжгүй байдал, мэдлэггүй байдал дээр тулгуурлаж байгаад оршино. Судлаачид эдгээр халдлагын дийлэнх нь хүний сул талыг ашигласан байдгийг онцолж, техникийн хамгаалалт хангалттай байсан ч хүний хүчин зүйл сул байвал мэдээллийн аюулгүй байдал хангагдахгүй гэдгийг анхааруулсаар байна.

Кибер аюулгүй байдлын талаар олон улсын эрдэмтэд өөр өөр тодорхойлолтыг өгсөн бөгөөд эдгээр нь аюулгүй байдлын ач холбогдол тусгасан байдаг. Whitman and Mattord-ийн тодорхойлолтоор, "Кибер аюулгүй байдал нь мэдээллийн системийн бүтэн байдал, нууцлал, хүртээмжийг хангахын тулд зөвшөөрөлгүй хандалт, хэрэглээ, өөрчлөлт, устгал болон саатал зэргээс хамгаалах арга хэмжээнүүдийн нийлбэр" юм.

Summary: In the cyber environment, attack techniques and forms have become increasingly sophisticated, with socially engineered attacks such as phishing, disinformation campaigns, and online fraud—targeting human psychology—now predominating. The underlying basis of these attacks lies not in technological vulnerabilities but rather in human psychological factors, including inattentiveness, susceptibility, and lack of awareness. Researchers emphasize that the majority of such attacks exploit human weaknesses, warning that even when technical safeguards are sufficiently robust, information security cannot be ensured if the human factor remains vulnerable.

International scholars have provided various definitions of cybersecurity, each reflecting the significance of safeguarding information assets. According to Whitman and Mattord, “cybersecurity is the collection of measures designed to protect the confidentiality, integrity, and availability of information systems against unauthorized access, use, modification, destruction, and disruption.”

Түлхүүр үг: Кибер аюулгүй байдал, мэдээллийн аюулгүй байдал, техник, технолого, эрсдэлийн үнэлгээ

Key word: Cybersecurity, Information Security, Technology, and Risk Assessment

УДИРТГАЛ

Өнөө үед кибер аюулгүй байдал нь зөвхөн техник, технологийн асуудал байхаа больж, байгууллагын дотоод соёл, хүний зан төлөв, сургалтын үр нөлөө зэрэг хүний хүчин зүйлтэй шууд хамааралтай стратегийн чиглэл болж өөрчлөгдөөд байна. Кибер аюулгүй байдал нь аливаа байгууллагын мэдээллийн системийн найдвартай ажиллагаа, нууцлал, бүтэн байдал, хүртээмжийг хангах үндсэн нөхцөл болдог. Харин хүний хүчин зүйл, тухайлбал ажилтны мэдлэг, хандлага, дадал зуршил, байгууллагын соёл зэрэг нь эдгээр системийн хамгийн эмзэг, хамгийн амархан нэвтрэх боломж бүхий хэсэг болж хувирч байна. Дэлхий даяар хийсэн судалгаануудын үр дүнгээс үзэхэд, мэдээллийн аюулгүй байдлын зөрчил, халдлагын дийлэнх нь техник төхөөрөмжийн алдаанаас бус, харин хүний санамсаргүй болон санаатай үйлдлээс үүдэлтэй байдаг нь тогтоогдоод байна (Cain, 2018).

Кибер аюулгүй байдал дахь хүний хүчин зүйлийн талаарх судалгаа 2000-аад оны дунд үеэс эхлэн идэвхжиж, 2010 оноос хойш нийгмийн инженерчлэл, кибер аюулгүй байдал, байгууллагын соёлын нөлөө зэрэг чиглэлд өргөжсөн. Сүүлийн жилүүдэд хиймэл оюун ухаан, автоматжуулалт, кибер сэтгэлзүй, хүн-машин харилцаа зэрэг чиглэлд өргөжин тэлж байна. Олон улсын судалгаанууд хүний хүчин зүйл нь технологийн хамгаалалтыг орлож чадахгүй ч, аюулгүй байдлыг хангахад зайлшгүй шаардлагатай дадал, хандлага, мэдлэг гэх гурван хүчин зүйлд гол анхаарлыг хандуулах шаардлагатай гэдгийг баталж байна. Судалгаануудаас харахад хамгаалалтын ихэнх зөрчил хүний алдаа, мэдлэггүй байдал, итгэмтгий зан төлөвөөс үүдэлтэй бөгөөд үүнийг зөв сургах, соён гэгээрүүлэх, байгууллагын соёлын хүрээнд төлөвшүүлэх шаардлагатай хэмээн дүгнэжээ.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Кибер аюулгүй байдлын талаар олон улсын эрдэмтэд өөр өөр тодорхойлолтыг өгсөн бөгөөд эдгээр нь аюулгүй байдлын ач холбогдол тусгасан байдаг. Whitman and Mattord-ийн тодорхойлолтоор, "Кибер аюулгүй байдал нь мэдээллийн системийн бүтэн байдал, нууцлал, хүртээмжийг хангахын тулд зөвшөөрөлгүй хандалт, хэрэглээ, өөрчлөлт, устгал болон саатал зэргээс хамгаалах арга хэмжээнүүдийн нийлбэр" (Whitman, 2021) юм. Судлаачдын үзэж байгаагаар кибер аюулгүй байдал нь зөвхөн технологийн хамгаалалт биш, харин бүхэл бүтэн зохион байгуулалтын бодлого, дүрэм журмаар системийн аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагаа байдаг. Solms and Niekerk -ийн тодорхойлолтод "Кибер аюулгүй байдал нь технологийн дэвшилтэй уялдуулан дижитал орчин дахь мэдээллийн нууцлал, бүтэн байдал, хүртээмжийг хангахад чиглэсэн цогц хамгаалалт" (Solms, 2013) гэж үзсэн бөгөөд энэ судалгааны ажил нь дижитал орчинд тулгарч буй эрсдэлүүдтэй уялдаатай бодлого, хяналт, арга замыг хэрэгжүүлэх шаардлагыг

онцолсон. Stallings-ийн тодорхойлолтоор, "Кибер аюулгүй байдал нь мэдээлэлд зөвшөөрөлгүй хандалтаас сэргийлж, мэдээллийн нууцлал, бүтэн байдал болон хүртээмжийг хангахад ашигладаг бүх төрлийн технологи, процесс, арга хэмжээнүүдийн нийлбэр" (Stallings, 2018) юм. Техникийн болон зохион байгуулалтын арга хэмжээг хамтад нь ашиглах шаардлагатай. Simmons and Brown-ийн тодорхойлсноор "Кибер аюулгүй байдал нь мэдээллийн системүүдийг зохион байгуулалтын бодлого, техник технологийн арга хэмжээгээр хангаж, өгөгдлийн аюулгүй байдлыг баталгаажуулах цогц арга зам юм." Simmons болон Brown (Simmons, 2020) кибер аюулгүй байдлыг аюулгүй байдлын удирдлага, хяналтын тогтолцоог оролцуулан бодлоготой байж хангадаг. Эдгээр тодорхойлолтууд нь кибер аюулгүй байдлыг илүү өргөн хүрээтэй тайлбарлах бөгөөд технологийн хөгжил, эрсдэлтэй тулгарах байдал, аюулгүй байдлыг хангах арга замуудыг нэгтгэн авч үздэг.

Кибер аюулгүй байдал онол арга зүй судалгаа.

Эрсдэл гэдэг нь тодорхой нөхцөл байдалд таагүй эсвэл хүлээгдэж буйгаас өөр үр дүн гарч болох боломжит нөхцөл байдал юм. Эрсдэлийн тухай ойлголт олон салбарт хэрэглэгддэг ба дараах үндсэн ойлголтуудаас бүрддэг (Rausand, 2021). Үүнд:

- Валютын ханш, хувьцааны үнэ, зээлийн хүү гэх мэт санхүүгийн өөрчлөлтүүдээс үүдэлтэй эрсдэл. Санхүүгийн байгууллагууд, хөрөнгө оруулалтын компаниуд энэхүү эрсдэлийг удирдах шаардлагатай;
- Зах зээлийн хандлага өөрчлөгдөх, хэрэглэгчдийн эрэлт буурах, технологийн шинэчлэлээс үүдэлтэй эрсдэл. Бизнесийн орчны өөрчлөлттэй холбоотойгоор үүсэх боломжтой;
- Газар хөдлөлт, үер, уур амьсгалын өөрчлөлт зэрэг байгаль орчны үйл явдлуудаас үүсэх эрсдэл;
- Хувь хүний болон нийгмийн эрүүл мэндэд нөлөөлж болох өвчлөл, осол, эмнэлгийн зардал зэрэг эрсдэлүүд;
- Мэдээллийн технологийн эрсдэл: Мэдээллийн систем, сүлжээ доголдох, өгөгдлийн нууцлал алдагдах, кибер халдлагад өртөх зэрэг. Үүнд системийн хамгаалалт, мэдээллийн нууцлалтай холбоотой асуудлууд багтана.

Эрсдэлийг зөв удирдах нь аливаа салбарт гарч болох санхүүгийн алдагдал, нэр хүндийн алдагдал, үйл ажиллагааны доголдлоос зайлсхийж, тогтвортой байдлыг хангах боломжийг бүрдүүлдэг. Эрсдэлийг удирдах нь эрсдэлийг хянах, багасгах, эсвэл үүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх үйл явц юм (Risk , 2021). Үүнд:

- Урьдчилан сэргийлэх: Эрсдэл үүсэх магадлалыг бууруулах арга хэмжээ авах. Жишээлбэл, кибер аюулаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд сүлжээний хамгаалалтыг сайжруулах;
- Нөлөөллийг багасгах: Эрсдэл үүссэн тохиолдолд гарах хохирлыг багасгах арга хэмжээ авах. Жишээлбэл, байгалийн гамшгийн үед нөөц төлөвлөгөө гаргах;
- Шилжүүлэх: Эрсдэлээ өөр байгууллагад шилжүүлэх эсвэл даатгалд хамрагдах замаар эрсдэлээс зайлсхийх;

- Хүлээн зөвшөөрөх: Эрсдэлийг мэдсэн ч зардал ихтэй буюу зайлшгүй тохиолдолд хүлээн зөвшөөрөх.

Эрсдэлийн талаарх ойлголт нь аливаа нөхцөл байдалд тохиолдож болох сөрөг үр дагавар, түүний магадлал болон нөлөөллийг тодорхойлон үнэлж, зохистой удирдах үйл явц гэдгийг харуулж байна. Эрсдэлийг таньж тодорхойлж, үнэлгээ хийн, урьдчилан сэргийлэх, нөлөөллийг багасгах зэрэг арга замаар удирдах нь аливаа байгууллага болон хувь хүний хувьд чухал ач холбогдолтой. Эрсдэлийг зөв удирдаж чадсанаар санхүүгийн хохирол, нэр хүндийн алдагдал, системийн доголдол зэргийг бууруулж, аюулгүй, тогтвортой үйл ажиллагааг хангах боломжтой. Эрсдэлийн удирдлага нь зөвхөн аюулаас зайлсхийх төдийгүй боломжуудыг нээж, ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэх чухал хэрэгсэл болж өгдөг.

Кибер аюулгүй байдлын эрсдэл

Кибер аюулгүй байдлын эрсдэл гэдэг нь мэдээллийн систем, сүлжээ, өгөгдөл, болон үйлчилгээнд учирч болох халдлага, довтолгоо, эсвэл системийн сул талыг ашиглах оролдлого юм (Andress, Syngress). Энэ эрсдэл нь байгууллагын болон хувь хүний мэдээллийг хулгайлах, өөрчлөх, устгах, эсвэл үйлчилгээний тасалдал үүсгэх зэрэг сөрөг үр дагавартай байдаг. Кибер аюулгүй байдлын эрсдэл нь дараах байдлаар тодорхойлно. Үүнд:

1. Мэдээллийн нууцлалыг алдагдуулах гэдэг нь мэдээллийг зөвшөөрөлгүй этгээдүүдийн мэдэлд оруулахыг хэлнэ (Regan, 2015). Энэ төрлийн алдагдал нь байгууллага болон хувь хүний хувьд маш хүнд хор хөнөөлтэй байж болох бөгөөд хувь хүний хувийн мэдээлэл, бизнесийн нууц, санхүүгийн өгөгдөл зэрэг чухал мэдээллийг хулгайлах, задруулах эрсдэлтэй. Мэдээллийн нууцлалыг алдагдуулах нөхцөл үүсгэдэг.

2. Хакерууд мэдээллийн системд зөвшөөрөлгүй нэвтрэх замаар мэдээлэлд хандах боломжтой болдог (Mitnick & William L, 2002). Үүнд:

- Сүлжээний халдлага: Сүлжээний хамгаалалтын сул талыг ашиглан мэдээлэлд хандах;
- Өгөгдөл зөөврийн төхөөрөмжүүдийн хулгай: Зөөврийн компьютер, гар утас, эсвэл USB төхөөрөмжид хадгалагдсан мэдээллийг хууль бусаар авах;

3. Фишинг нь цахим шуудан, мессеж эсвэл вэбсайт ашиглан хуурамч мэдээллээр хэрэглэгчийг итгүүлэн нууц үг, банкны мэдээлэл, эсвэл хувийн мэдээллийг өгөхөд хүргэдэг. Энэ төрлийн халдлага ихэвчлэн;

- Хуурамч вэбсайтаар: Хэрэглэгчийг хуурч, мэдээллийг хакерт илгээх;
- Хуурамч и-мэйл болон мессежээр: Шинжилгээ шаардлагатай мэт харагддаг хуурамч мэдээлэл агуулсан мессеж;

4. Сүлжээний мэдээллийг зөвшөөрөлгүй этгээдүүд хянах нь нууцлалын алдагдалд оруулдаг (Parker, 2019). Үүнд:

- Wi-Fi сүлжээн дэх мэдээллийн хяналт: Хамгаалаагүй эсвэл сул хамгаалалттай сүлжээгээр дамжсан мэдээллийг хянах;

- SSL/TLS хамгаалалтгүй вэбсайтаар дамжсан мэдээлэл: Аюулгүй байдлын протокол ашиглаагүй тохиолдолд гуравдагч этгээд мэдээлэлд хандах боломжтой;

5. Нууц үг нь ихэвчлэн хамгийн сул хамгаалалтын хэлбэр болдог. Хэрэглэгчид сул нууц үг ашиглах эсвэл нэг нууц үгийг олон үйлчилгээ дээр ашиглах үед нууцлал алдагдах эрсдэл ихэсдэг (Murphy, 2020). Үүнд:

- Сул нууц үг сонгох: "123456", "password" гэх мэт хялбар таамаглах нууц үг.

- Нэг нууц үг олон системд ашиглах: Нэг үйлчилгээний системээс нууц үг алдагдсан бол бусад үйлчилгээ рүү нэвтрэх эрсдэлтэй болдог.

6. Байгууллагын ажилтнууд эсвэл дотоод оролцогч талууд мэдээлэл зөвшөөрөлгүй хандах, задруулах эрсдэл үүсгэдэг. Энэ нь санаатай болон санамсаргүй байдлаар гарч болно (Whitman M. , 2021). Үүнд: Санаатай задруулалд нь дотоод хүн мэдээллийг санаатайгаар гуравдагч этгээдэд дамжуулах. Санамсаргүй алдаа нь мэдээллийг буруу илгээх, эсвэл хамгаалалтгүй нөхцөлд хадгалах.

7. Хортой программ нь компьютер болон сүлжээнд нэвтрэн мэдээллийг хулгайлах, өөрчлөх, эсвэл устгах зорилготой байдаг. Энэ төрлийн программ нь ихэвчлэн фишинг эсвэл хамгаалалтгүй вэбсайтаар дамжин тархдаг. Үүнд: Spyware нь Хэрэглэгчийн үйлдлийг хянаж, нууц мэдээллийг цуглуулдаг программ. Ransomware нь Мэдээллийг хулгайлж, түүнээс хандалтыг буцаан авахын тулд мөнгө нэхэх.

Кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийн үнэлгээ нь байгууллага болон мэдээллийн системийн аюулгүй байдлын түвшинг тодорхойлж, боломжит аюул, эмзэг байдлыг илрүүлэхэд чиглэсэн чухал үйл ажиллагаа юм. Эрсдэлийн үнэлгээ нь байгууллагын мэдээллийн нөөц, дэд бүтэц болон системд учирч болзошгүй кибер аюул, эмзэг цэгүүдийг тодорхойлж, тэдгээрээс үүдэлтэй эрсдэлийг бууруулахад шаардлагатай арга хэмжээ, хамгаалалтын стратегийг тодорхойлоход тусалдаг. Энэ нь ISO/IEC 27005 стандартын заалтуудтай нийцүүлэн хийгддэг бөгөөд байгууллагын аюулгүй байдлын менежментийн систем (ISMS) нэг хэсэг болдог. Эрсдэлийн үнэлгээний үндсэн алхмууд нь дараах байдалтай байдаг (Bannister, 2019). Үүнд:

- Идентификаци (Тодорхойлох): Эрсдэл ямар нөхцөл байдлаас үүсэж болохыг тодорхойлох. Энэ нь байгууллагын мэдээллийн нөөц, системийн эмзэг цэгүүд, боломжит аюул заналыг таних эхний алхам юм. Энэхүү алхам нь National Institute of Standards and Technology (NIST)-ийн NIST SP 800-30 "Guide for Conducting Risk Assessments" баримт бичигт дурдсан байдлаар гүйцэтгэгдэнэ.

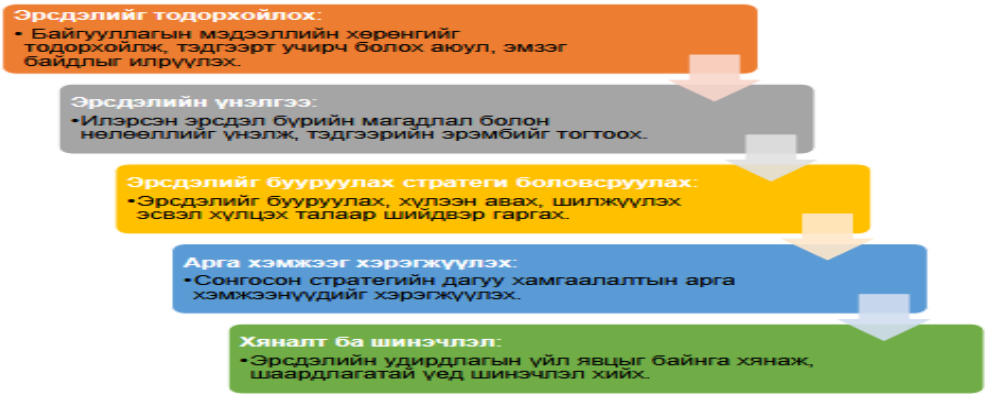
- Магадлалыг тооцоолох: Тухайн эрсдэл хэр магадлалтай тохиолдож болохыг тооцоолох. Эрсдэл өндөр магадлалтай юу, эсвэл бага уу гэдгийг үнэлж, аюул заналын тохиолдох магадлалыг тодорхойлно. Энэ нь quantitative буюу qualitative арга хэмжээг ашиглан хийгдэж болно.

- Нөлөөллийг үнэлэх: Эрсдэл тохиолдвол ямар үр дагавар гарахыг үнэлнэ. Энэ нь санхүүгийн хохирол, нэр хүндийн алдагдал, үйл ажиллагааны саатал зэрэг

байж болно. Энэхүү алхам нь бизнесийн үр дүнг хадгалах стратегийг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй.

- Эрэмбэлэх: Эрсдэлийн магадлал болон үр дагавраас хамааран ямар эрсдэлийг түрүүлж анхаарахыг тодорхойлох. Эрсдэлүүдийг эрэмбэлж, тэргүүлэх ач холбогдолтой эрсдэлүүдийг багасгах арга хэмжээг төлөвлөнө. Энэ нь эрсдэлийн менежментийн төлөвлөгөө боловсруулахад туслах үндэс болно.

Кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийн удирдлага нь байгууллагын мэдээллийн систем, өгөгдөл болон сүлжээний аюулгүй байдлыг хангахын тулд эрсдэлийг тодорхойлох, үнэлэх, бууруулах үйл явц юм. Энэ нь дараах үндсэн алхмуудаас бүрддэг (National , 2012).



Зураг 1. Кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийн удирдлагын алхам

Эдгээр алхмуудыг дагаж мөрдөх нь байгууллагад кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийг үр дүнтэй удирдах боломжийг олгодог бөгөөд мэдээллийн хөрөнгийн аюулгүй байдлыг сайжруулдаг. Кибер аюулгүй байдлын бодлого, стратегиудыг боловсронгуй болгох шаардлагын хүрээнд кибер аюулгүй байдлын сургалтыг нэмэгдүүлэх, мэдээллийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх, технологийн хөгжлийн хурдацтай өсөлт нь кибер аюулын эрсдэлийг нэмэгдүүлж буйг анхаарах, ирээдүйн чиг хандлага болох хиймэл оюун ухаан (AI) ба автоматжуулалт, кибер аюулгүй байдлын автоматжуулалт, машин сургалтын тусламжтай технологийн аюул заналыг урьдчилан илрүүлэх бүрэн боломжтой.

Мобайл төхөөрөмжүүдийн аюулгүй байдал, шинэ аюул заналхийлэл иргэдийн мэдлэг ур чадвар муу байгаагаас улбаатайгаар кибер аюулгүй байдлын сургалт, мэргэжлийн гэрчилгээ, олон нийтэд кибер аюулгүй байдал, эрсдэлийг танин мэдүүлэх нь өнөө үед чухал ач холбогдолтой бөгөөд мэргэжлийн байгууллагууд, төр хувийн хэвшлийн байгууллагуудын анхаарлын төвд байсаар байна. Эдгээрийг тасралтгүй шинэчлэл, хөгжүүлэх нь кибер аюул заналхийллийг бууруулахад чухал хувь нэмэр оруулж байна. Бид судалгааны ажлын хүрээнд олон улсад кибер аюулгүй байдал, эрсдэлээ хэрхэн бууруулж байгаа туршлагыг дараах бүлгүүдэд дэлгэрэнгүй дурдах болно.

ДҮГНЭЛТ

Кибер аюулгүй байдал нь зөвхөн техник, технологийн асуудал бус, тухайн байгууллагын бүтэц, хүний хүчин зүйл, соёл, мэдээлэлтэй харьцах дадал зуршил

зэрэг олон талт хүчин зүйлсийн нэгдэл болох нь судалгааны энэ бүлгээр нотлогдож байна. Кибер орчинд үүсэх аюул, халдлага нь зөвхөн гадны халдлагаас гадна дотоод ажилтнуудын мэдлэг, хандлага, аюулгүй байдлын талаарх ойлголт дутмаг байдал, зан төлөвийн сул талтай шууд холбоотой юм.

Кибер аюулгүй байдлын талаарх онол, тодорхойлолтуудыг судлаачид янз бүрээр тайлбарласан боловч нийтлэг ойлголт нь мэдээллийн системийн нууцлал, бүтэн байдал, хүртээмжийг хангах зорилгоор хэрэглэгч, процесс, техник хангамжийн түвшинд цогц хамгаалалтын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатайг хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Судалгаанд дурдагдсан Whitman & Mattord, Stallings, Solms & Niekerk, Simmons & Brown зэрэг судлаачдын тодорхойлолт нь технологи, зохион байгуулалт, бодлого, үйл ажиллагаа гэсэн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг онцлон тусгасан.

Эрсдэлийн тухай ойлголт, түүний төрөл, байгууллагад учруулж болох сөрөг нөлөөлөл, түүнээс хэрхэн сэргийлэх, хянах талаар тайлбарласан. Эрсдэлийн удирдлагын тухай ойлголт нь аливаа байгууллагын тогтвортой үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлдөг хүчин зүйл бөгөөд эрсдэлийг тодорхойлох, үнэлэх, ангилах, хариу арга хэмжээ авах үе шатыг багтаасан зохион байгуулалттай, төлөвлөгөөт процесс шаарддаг. ISO/IEC 27005, NIST 800-30 зэрэг олон улсын стандарт, аргачлалд суурилсан үнэлгээний загварууд нь байгууллагын мэдээллийн системийн аюулгүй байдлыг эрсдэлд үндэслэн удирдах нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Andress, J. (Syngress). *Techniques, Tactics and Tools for Security Practitioners.* 2018.

Bannister, F. (2019). *Risk Management in the Digital Age: A Guide to Cyber Security Risks and.* Routledge.

Blomberg, K. P. (2006). *Criminology and public policy* .

Cain, A. A. (2018, 01 17). *https://doi.org/10.1016/.* Retrieved from https://doi.org/10.1016/.

Mitnick, K., & William L, S. (2002). *The Art of Deception: Controlling the Human Element of Security.* Wiley.

Murphy, T. (2020). *Securing the Password.*

National , I. (2012). *Guide for Conducting Risk Assessments.* Revision.

Prker, D. (2019). *Fighting Computer Crime* . A New Framework for Protecting Information. .

Rausand, M. (2021). *Theory and Methods.* Wiley.

Regan, P. (2015). *Technology, Social Values, and Public Policy.* Sage Publications.

Risk , A. (2021). *Theory and Method.* Wiley.

ДИЖИТАЛ УР ЧАДВАР БОЛОН НИЙГМИЙН СҮЛЖЭЭГ АЮУЛГҮЙ АШИГЛАХ АРГАЧЛАЛ БОЛОВСРУУЛАХ НЬ

DEVELOPING A METHODOLOGY FOR DIGITAL SKILLS AND SAFE USE OF SOCIAL NETWORKS

Б.Мөнхзаяа

Дотоод хэргийн их сургуулийн Цагдаагийн сургуулийн гүйцэтгэх ажлын тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч, магистр

Хураангуй: Дижитал ур чадвар болон кибер аюулгүй байдал нь орчин үеийн нийгэмд хувь хүн, байгууллагын аюулгүй байдал, мэдээллийн хамгаалалтад онцгой ач холбогдолтой сэдэв болоод байна. Энэхүү судалгаа нь Монголын нийгэм дэх дижитал ур чадварын түвшин, нийгмийн сүлжээний хэрэглээ, кибер аюулгүй байдлын асуудлууд болон аюулгүй байдлыг сайжруулах арга замуудыг тодорхойлоход чиглэгдсэн болно. Судалгааны хүрээнд дижитал ур чадварын үндсэн ойлголт, олон улсын DQ фрэймворк болон нийгмийн сүлжээний хэрэглээг судалж, Монголын Улсын хэм жээнд цахим орчин дахь кибер аюулгүй байдлыг хангахад хүний хүчин зүйлийн нөлөөллийг тодорхойлох, сурагчдын дижитал ур чадвар, нийгмийн сүлжээ ашиглах зан төлөвийг ойлгох зорилготой судалгааг авсан. Судалгааны үр дүнд үндэслэн нийгмийн сүлжээг аюулгүй ашиглах аргачлалыг боловсруулахдаа үндсэн 8 дижитал ур чадваруудад тулгуурлав.

Дижитал ур чадварыг хөгжүүлснээр хувь хүн дижитал эрин үед амжилттай хөгжихөд шаардлагатай үндсэн чадваруудыг эзэмших, технологийг үр дүнтэй ашиглан танин мэдэхүйн чадамжийг нэмэгдүүлэх, дижитал эрин үед эрүүл, идэвхтэй амьдрах чадвартай болон технологийг хариуцлагатай ашигладаг, зөв дижитал иргэн болох боломж бүрдэх юм.

Abstract: Digital skills and cybersecurity have become crucial topics for ensuring the safety and information security of individuals and organizations in modern society. This study aims to identify the current level of digital literacy in Mongolia, patterns of social media use, key cybersecurity challenges, and possible ways to improve online safety. Within the scope of the research, fundamental concepts of digital skills, the international DQ framework, and social network usage were examined. The study also sought to determine the influence of human factors on cybersecurity in the digital environment within the context of Mongolian standards, as well as to understand students' digital competencies and their behavior when using social networks.Based on the research findings, the methodology for safely using social networks was developed using the eight core digital competencies as the foundation.

Enhancing digital skills enables individuals to acquire essential competencies needed to thrive in the digital era, use technology effectively to strengthen cognitive

abilities, lead healthy and active lives in a digital environment, and become responsible and ethical digital citizens.

Түлхүүр үгс: дижитал ур чадвар, кибер аюулгүй байдал, нийгмийн сүлжээ

Keywords: digital skills, cybersecurity, social networks

УДИРТГАЛ

Дижитал технологи нь бидний сэтгэн бодох, амьдрах хэв маяг болон бидний эргэн тойрон дахь ертөнцийг хурдацтай өөрчилж байгаагаас гадна хүний амьдралын бараг бүхий л салбарт гүн гүнзгий нэвтэрч байна. Бид ажиллах, тоглох, суралцах, харилцах, бизнес эрхлэх гээд бүхий л үед дижитал технологитой харьцаж байдаг.

Дижитал эрин үед амжилттай оршин тогтнохын тулд дижитал ур чадвар урьд өмнө нь хэзээ ч байгаагүйгээр чухал болоод байна. Дижитал технологи бидэнд олон төрлийн боломж, чадварыг олгодог тул эдгээр чадварыг ухаалгаар ашиглах арга замыг мэдэж байх зайлшгүй шаардлагатай. Дижитал бол өнөө цагийн хэл бөгөөд зөвхөн насанд хүрэгчдэд хамааралтай бус бага насны хүүхдүүдэд хүртэл хамааралтай сэдэв юм (Musa, 2021). Түүгээр зогсохгүй бага насны хүүхдүүд хамгийн эмзэг бүлэг болоод байгаа ба Fortune сэтгүүлийн мэдээлснээр 8-12 насны хүүхдүүд өдөрт дунд жаар 5.5 цагийг утас, таблет, компьютер ашиглан өнгөрөөдөг. Харин 13-аас дээш насны өсвөр үеийнхэн үүнээс илүү хугацааг зарцуулж, сургуулиас гадуур дэлгэ цийн өмнө дунджаар 8.5 цагийг өнгөрүүлдэг нь анхаарах ёстой сэдэв болж байна. Тэд гар утас болон бусад төхөөрөмжөөр дамжуулан интернэтэд хандах боломжтой болсон бөгөөд зарим нь ердөө арван настайдаа өөрийн гэсэн ухаалаг төхөөрөм жийг эзэмшдэг болжээ (Mercado, 2025). Тиймээс хүүхдүүд цахим орчинд хэрхэн зөв харилцаж, аюулгүй байхыг ойлгох нь чухал юм. Дижитал ур чадвар өндөртэй хүүхдүүдийн шүүмжлэлт сэтгэлгээ илүү хөгжих боломжтой ба эцэг эхчүүд хүүхдүүдийнхээ дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлах хэрэгтэй болоод байна. Мөн бид хүүхдүүдийг технологийг хариуцлагатай ашигладаг, зөв дижитал ир- гэн болгон төлөвшүүлэх нь нэн шаардлагатай байгаа юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Оюун ухааныг ихэвчлэн асуудал шийдвэрлэх чадвараар тодорхойлдог. Харин өнөөгийн дижитал эринд шинэ хэлбэрийн оюун ухаан буюу дижитал оюун ухаан (DQ) гарч ирж байна. Дижитал оюун ухаан нь технологи, нийгмийн огтлолцлын чухал ойлголт бөгөөд цахим ертөнцөд дасан зохицох чадвартай байх нь ирээдүйн үеийнхэнд зайлшгүй хэрэгтэй ур чадвар юм. Энэхүү дижитал оюун ухаан (DQ)-ыг эрдэмтэн судлаачид дараах байдлаар тодорхойлжээ.

Дижитал ур чадвар (DQ) нь хувь хүнийг дижитал амьдралын сорилтуудтай нүүр тулахад туслах техникийн, танин мэдэхүйн, нийгмийн болон сэтгэл хөдлөлийн өргөн хүрээтэй чадваруудын цогц юм. Энэ нь олон төрлийн ур чадваруудаас бүрдэх мета-ур чадварт хамаардаг. Дижитал ур чадвар нь дижитал технологийн юу, яагаад, хаана, хэзээ, хэн, хэрхэн болон хэр хэмжээний хэрэглээ нь бидний үйл ажиллагааны үр ашиг, гүйцэтгэлийг сайжруулж чадахыг

тодорхойлдог. Энэ нь өгөгдлийг шууд ашиглах чадвартай холбоотой бөгөөд их өгөгдөл (big data) болон шинжлэх ухаан (big science)-ы огтлолцол дээр оршдог (Musa, 2021). Дижитал ур чадвар нь дижитал технологи хүний чадварыг орлох тухай биш, харин хүмүүсийн болон тех нологийн харьцангуй давуу талуудын тухай бөгөөд эдгээр давуу талыг хэрхэн үр дүнтэй ашиглах талаар юм. Бид янз бүрийн дижитал технологитой харилцах явцдаа өөрсдийн дижитал ур чадварыг хөгжүүлж байдаг (Boughzala, 2019).

Дижитал ур чадвар (DQ) нь оюуны чадамжийн коэффициент (IQ), сэтгэл хөд лөлийн коэффициент (EQ) болон нийгмийн коэффициент (SQ)-тэй төстэй юм. IQ нь ихэвчлэн удамшлаар тодорхойлогддог чадвар гэж үздэг бол DQ нь хүүхэд нас наас эхлэн хөгжүүлэх шаардлагатай чадвар юм. Сэтгэл хөдлөлийн ур чадвар нь бусадтай харилцах харилцааг илэрхийлдэг бол дижитал ур чадвар нь бидний технологитой харилцах харилцааг илэрхийлдэг. Өөрөөр хэлбэл, DQ нь дижитал орчинд амьдрахад шаардлагатай ур чадвар, чадамжууд болон мэдлэгийн нэгдэл (Musa, 2021).

Дижитал ур чадварын ангилал, олон улсын стандартууд

"Дижитал ур чадвар" гэсэн ойлголтыг анх 2016 онд Юхюн Пак Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумд нийтэлсэн бүтээлээрээ танилцуулж байжээ. Түүнээс хойш DQ фрэймворкийг дотоодын болон олон улсын байгууллагууд өргөнөөр ашиглаж байна. DQ-ийг зах зээлийн даяаршил, ажлын дижиталжилт болон аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалын хөгжлийн нэг хэсэг гэж үзэж болно. Зарим томоохон компаниуд дижитал ур чадварыг өөрсдийн корпорацын ерөнхий стратегийн гол цөм болгон нэвтрүүлсэн байдаг. Үүний тод жишээнд Google, Amazon, eBay, Polaris Industries, Telegraph Media Group зэрэг компаниуд багтана (Musa, 2021).

Дижитал ур чадвар нь хувь хүнд дижитал технологитой холбоотой шинэ мэдлэг, ур чадварыг эзэмших болон хэрэгжүүлэхэд тусалдаг. Үүнд нийгмийн сүлжээ, мобайл технологи, аналатик, хиймэл оюун ухаан, үүлэн тооцоолол, блокчейн, кибер аюулгүй байдал зэрэг орно. Өмнө нь дурдсанчлан бид эдгээр олон төрлийн дижитал технологитой харилцах явцдаа өөрсдийн дижитал ур чадварыг хөгжүүлж байдаг (Musa, 2021).

Дижитал ур чадварын хүрээнд судлаачид ижил үзэгдлийг эсвэл түүнтэй төстэй ойлголтыг илэрхийлэхдээ ашигладаг олон нэр томьёотой тааралдаж болно. Эдгээр нэр томьёоны ялгаатай байдал нь хэд хэдэн шалтгаантай бөгөөд үүнд судлаачдын харьяалагддаг шижлэх ухааны салбар болон дижитал ур чадварын агуулга нөлөөлдөг. Үүний үр дүнд дижитал ур чадвартай холбоотой дараах нэр томьёонууд судалгааны бүтээлүүдэд түгээмэл хэрэглэгддэг: мэдээлэл технологийн (ICT) боловсрол, дижитал боловсрол, компьютерын боловсрол, медиа боловсрол гэх мэт. Энэ нь уг үзэгдэл олон төрлийн шинжлэх ухааны чиглэлээс хандаж судлагддагтай холбоотой бөгөөд дижитал мэдлэгийг янз бүрийн түвшинд тайлбарладаг.

Дижитал ур чадварын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч, олон улсын хэд хэдэн байгууллага хамтран фрэймворкийг боловсруулахаар ажилласан. 2018 оны 9-р сард Дэлхийн Эдийн Засгийн Форум (WEF), DQ Институт, Эдийн Засгийн

Хам- тын Ажиллагаа, Хөгжлийн Байгууллага (OECD), IEEE Стандартын Холбоо нэг дэж Дижитал Оюун Ухааны Эвсэл (CDI)-ийг байгуулсан. Дижитал Оюун Ухааны Эвсэл (CDI) нь дэлхийн байгууллагуудыг нэгтгэн, боловсролын болон техноло- гийн салбаруудыг уялдуулан дижитал оюун ухааныг хөгжүүлэх зорилготой хам тын ажиллагааны сүлжээ юм (Li, 2024). CDI-ийн хүрээнд IEEE Стандартын Холбоо, DQ Институт, OECD зэрэг гол түншүүд нэгдэж, дэлхий даяар хүлээн зөвшөөрөгдөх ди житал оюун ухааны стандарт тогтоох ажлыг удирдан явуулж байна. CDI нь дэлхий даяарх 20 гаруй тэргүүлэгч фрэймворкийг нэгтгэн, дижитал оюун ухааны дэлхийн фрэймворкийг боловсруулжээ. Энэхүү олон улсын DQ фрэймворк нь гурван түвшин, найман салбараас бүрддэг. DQ-ийн гурван түвшин нь: дижитал иргэншил (digital citizenship), дижитал бүтээлч байдал (digital creativity), дижитал өрсөлдөх чадвар (digital competitiveness) юм (Li, 2024).

Дижитал иргэншил гэдэг нь дижитал технологи, хэвлэл мэдээллийг ашуулгүй, хариуцлагатай, ёс зүйтэйгээр ашиглах чадварыг хэлнэ. Дижитал бүтээлч байдал нь дижитал технологийг ашиглан бү тээлч үйл ажиллагаа явуулах чадвар бөгөөд энэ нь дижитал хэрэгсэл, нөөцийг уян хатан ашиглаж, шинэ мэдлэг, арга техник, шийдэл бүтээх чадамжийг илэрхийл нэ. Харин дижитал өрсөлдөх чадвар нь хувь хүний хөгжлийг бий болгохын тулд дижитал технологийг ашиглах чадвар юм. Үүнээс гадна дижитал медиа, технологийг эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, нийгмийн хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлэх, дижитал эдийн засгийн дэлхийн сорилтуудыг шийдвэрлэх, бизнес эрхлэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, шинэ боломжуудыг бий болгоход ашигладаг. Энэ нь дижитал эрин үеийн эцсийн зорилго юм (Li, 2024).

Мөн DQ нь дараах найман гол салбарт ангилагддаг (Standards., 2019):

- Дижитал үнэмлэх (DI): Цахим орчинд өөрийн үнэмлэх болон нэр хүндийг бий болгож, удирдах чадвар (өөрийн "цахим өөрийгөө" бүтээх). Энэ нь рийн цахим үнэмлэхийн талаарх мэдлэг, түүний богино болон урт хугацааны үр нөлөөг хянах чадварыг агуулдаг. DI нь эрүүл, тэнцвэртэй онлайн болон офлайн үнэмлэхийг бий болгох чадварыг илэрхийлнэ.
- Дижитал хэрэглээ (DU): Дижитал төхөөрөмж болон медиа ашиглах чадвар, үүнд онлайн болон офлайн амьдралын хооронд эрүүл тэнцвэрийг хангах хя налтыг эзэмших чадвар багтана. DU нь технологийг ухаалаг, эрүүл аргаар ашиглах чадварыг илэрхийлнэ.
- Дижитал ашуулгүй байдал (DSA): Цахим орчинд учирч болох эрсдэлүүд (жишээ нь, цахим дээрэлхэлт, цахим залилан) болон зохисгүй агуулга (жишээ нь, хүчирхийлэл, садар самуун)-аас сэргийлэх, тэдгээрийг хязгаарлах чад вар. DSA нь технологийг ашуулгүй, хариуцлагатай, ёс зүйтэй ашиглах замаар кибер эрсдэлүүдийг ойлгож, удирдаж, урьдчилан сэргийлэх чадварыг илэрхийлнэ.
- Дижитал хамгаалалт (DSE): Кибер ашуул заналыг илрүүлэх (жишээ нь, хакердах, залилан, хортой програм хангамж), шилдэг туршлагуудыг ойлгох, өгөгдөл хамгаалах ашуулгүй байдлын хэрэгслүүдийг ашиглах чадвар. DSE нь өгөгдөл, төхөөрөмж, системийг хамгаалахын тулд кибер ашуул заналыг ил рүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, удирдах чадварыг илэрхийлнэ.

- Дижитал сэтгэл хөдлөлийн чадвар (DEI): Цахим орчинд бусадтай эв найртай харилцах, ойлголцох чадвар. DEI нь хувь хүний дижитал орчинд өөрийн бо- лон бусдын сэтгэл хөдлөлийг таньж, холбогдож, илэрхийлэх чадварыг илэр хийлнэ.
- Дижитал харилцаа (DC): Дижитал технологи болон медиа ашиглан бусадтай харилцах, хамтран ажиллах чадвар. DC нь технологийг ашиглан үр дүнтэй харилцах, хамтран ажиллах чадварыг илэрхийлнэ.
- Дижитал бичиг үсэг (DL): Агуулга хайх, үнэлэх, ашиглах, хуваалцах, бүтээх болон тооцооллын сэтгэлгээний ур чадвар. DL нь мэдээлэл, медиа, технологийг олох, унших, үнэлэх, нэгтгэх, бүтээх, дасан зохицох, хуваалцах чадварыг илэрхийлнэ.
- Дижитал эрх (DR): Хувийн болон хууль ёсны эрхийг ойлгож, сахин хамгаалах чадвар. DR нь технологийг ашиглахдаа хүний эрх болон хууль ёсны эрхээ ойлгож, хэрэгжүүлэх чадварыг илэрхийлнэ.

Дээр дурдсан найман үндсэн чадвар нь хүний дижитал IQ-г бүрдүүлдэг гэж тодорхойлогдсон байдаг ба дараах нэмэлт ур чадваруудыг ч багтаах боломжтой (Li, 2024) (Standards., 2019). Нэмэлт ур чадваруудад:

- Дэлгэцийн цагийн менежмент (Screen Time Management): Өөрийн дэлгэцийн хэрэглээг зохицуулах, олон ажил зэрэг гүйцэтгэх, онлайн тоглоом болон со- шиал медиа дахь оролцоог хянах чадвар.
- Кибер дээрэлхэлтийн менежмент (Cyberbullying Management): Кибер дээрэл- хэлтийн нөхцөл байдлыг илрүүлэх, түүнийг ухаалгаар шийдвэрлэх чадвар.
- Кибер аюулгүй байдлын менежмент (Cybersecurity Management): Өөрийн өгөгд- лийг хамгаалах зорилгоор хүчтэй нууц үг үүсгэх, төрөл бүрийн кибер халд- лагыг удирдах чадвар.
- Нууцлалын менежмент (Privacy Management): Өөрийн болон бусдын хувийн мэдээллийг хамгаалахын тулд цахим орчинд хуваалцаж буй бүх мэдээллийг ухаалгаар зохицуулах чадвар.
- Шүүмжлэлт сэтгэлгээ (Critical Thinking): Үнэнийг худлаас ялгах, ашигтай болон хортой агуулгыг таних, итгэлтэй болон эргэлзээтэй онлайн харилцааг ялгах чадвар.
- Дижитал ул мөр (Digital Footprints): Дижитал ул мөрийн мөн чанар болон түүний бодит амьдрал дахь үр дагаврыг ойлгож, хариуцлагатай удирдах чад- вар.
- Дижитал сэтгэл хөдлөлийн ойлголт (Digital Empathy): Цахим орчинд өөрийн болон бусдын хэрэгцээ, мэдрэмжийг ойлгон, өрөвч сэтгэл гаргах чадвар.

Дээрх ур чадварууд нь бүх хүмүүст, ялангуяа залуу суралцагчдад дижитал ертөнцөд амжилттай байх, зөв дижитал иргэн болохын тулд зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд тэдгээрийг түгээмэл ёс зүйн үнэт зүйлс дээр суурилсан байдлаар эзэмших хэрэгтэй гэж судлаачид зөвлөж байна (Musa, 2021).

DQ фрэймворкийн үндсэн зорилго нь хувь хүнийг зөвхөн энгийн дижитал хэрэглэгч байх бус дижитал агуулга бүтээгч, дижитал орчинд өрсөлдөх чадвартай нэгэн болгон хөгжүүлэхэд оршино. Энэ нь хүмүүсийг зөвхөн технологийн мэдлэгтэй болгох төдийгүй технологийн хязгаарлалтаас давж, дижитал ертөнцийн хүчийг ашиглан амьдралын хэв маягаа тодорхойлох, өөрчлөх боломжийг олгоход

чиглэнэ. Эдгээр чадваруудыг хувь хүний хүчин чармайлтаар хөгжүүлснээр хүмүүс дижи тал технологийн давуу талыг амьдрал, ажилдаа бүрэн дүүрэн ашиглаж, дижитал болон кибер эрсдэлүүдийг багасгах боломжтой болох юм (Li, 2024).

1. Нийгмийн сүлжээний оролцоо ба хэрэглээ

Нийгмийн сүлжээ нь харилцааны хувьсгал хийж, нийгэм мэдээлэлд хэрхэн хан- даж, хүлээн авах арга барилыг өөрчилсөн. Энэхүү харилцааны өөрчлөлт нь зөвхөн хувь хүний харилцаа, холбоонд нөлөөлөөд зогсохгүй байгууллагуудын оролцогч та луудтайгаа харилцах арга барилыг хүртэл өөрчилсөн. Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, YouTube, LinkedIn зэрэг платформууд нь байгууллагуудыг илүү өргөн хүрээний үзэгчдэд хүрч, зорилтот бүлэгтээ мэдээлэл түгээх, нийгмийн сүлжээгээр дамжуулан санал хүсэлт хүлээн авах боломжийг олгодог.

Kaplan болон Haelein (2010) нарын тодорхойлсноор нийгмийн сүлжээ нь "Web 2.0-ийн үзэл баримтлал, технологийн суурь дээр бий болсон хэрэглэгчийн үүсгэсэн контентыг бий болгож, харилцан солилцох боломжийг олгодог интернэтэд суурилсан хэрэглээний программуудын бүлэг" юм. Зарим судлаачид 1971 онд анх гарч ирсэн цахим шуудан (email)-г нийгмийн сүлжээний хамгийн эртний хэлбэр гэж үздэг. Харин бусад судлаачид цахим шуудан нь зөвхөн мэдээлэл түгээх зориулалт тай учраас нийгмийн сүлжээний ангилалд багтахгүй гэж маргадаг. Гэсэн хэдий ч classmates.com сайтыг 1995 онд үүсгэсэн нь өнөөгийн бидний мэдэх нийгмийн сүлжээний эхлэл болсон гэдэг дээр судлаачид санал нийлдэг. 2003 онд MySpace дэлхий нийтийг хамарсан анхны нийгмийн сүлжээний хэрэгсэл болсон. Харин 2004 онд Facebook-ийг үүсгэн байгуулсан нь нийгмийн сүлжээний түүхэн дэх хамгийн чухал үйл явдлуудын нэг юм. Facebook нь нийгмийн сүлжээний орчныг эрс өөрчилж, дэлхийн хамгийн нөлөө бүхий платформуудын нэг болсон (Wise., 2024). Өнөө үед Facebook, TikTok, Instagram, X, LinkedIn, Snap зэрэг олон төрлийн алдартай нийгмийн сүлжээний платформууд оршин тогтнож байна.

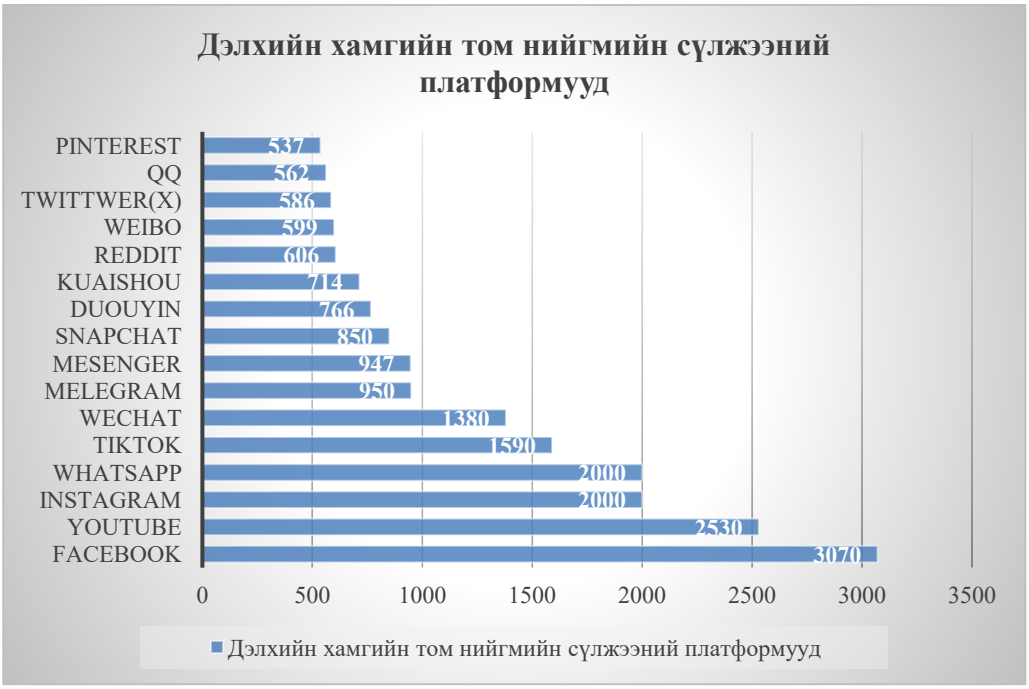
2.1 Нийгмийн сүлжээний өнөөгийн байдал

Дэлхий даяар 2025 оны байдлаар 5.24 тэрбум хүн нийгмийн сүлжээг идэвхтэй ашиглаж байна. Энэ нь дэлхийн нийт хүн амын 63.9% нь нийгмийн сүлжээний плат формуудыг ашигладаг гэсэн үг юм. Үүнээс ч сонирхолтой нь, тэдгээр хэрэглэгчид нь нийт интернэт хэрэглэгчдийн 94.2%-ийг эзэлж байна. 2024 онд бүртгэгдсэн 5.22 тэрбум хэрэглэгчтэй харьцуулахад энэ нь 0.5%-ийн өсөлт буюу 24 сая хэрэглэгчээр нэмэгдсэн үзүүлэлт болохыг Дэлхий даяар хүмүүс сард дунджаар 6.8 өөр нийгмийн сүлжээний платформ ашигладаг (Statistics., 2025).

Demandsage (2025)-ийн мэдээлснээр, Facebook болон YouTube нь одоогоор хам- гийн алдартай нийгмийн сүлжээний платформ бөгөөд эцэг эхчүүд болон Gen Z үеийнхэнд хүрэх чухал сувгууд хэвээр байна. Үүнтэй адилаар, Datareportal (2025) нь Facebook 3.07 тэрбум хэрэглэгчтэй гэдгийг мэдээлсэн бөгөөд энэ нь дэлхийн хамгийн алдартай платформ болохыг харуулж байна. Хоёрдугаарт, 2.53 тэрбум хэрэглэгчтэй YouTube орсон бөгөөд энэ нь видео үзэх хамгийн чухал платформ болохыг илтгэнэ. Мөн Instagram болон WhatsApp тус бүр 2.0 тэрбум

хэрэглэгчтэй болж, олон нийтийн харилцаа, мессежний платформуудын өндөр эрэлт хэрэгцээг тодотгож байна (Wise., 2024). Зураг 2.1-т дэлхийн хамгийн алдартай нийгмийн сүлжээний платформуудын хэрэглэгчдийн тоог харууллаа.

Зураг 2.1 Дэлхийн хамгийн том нийгмийн сүлжээний платформууд хэрэглэгчдийн тоогоор (сая)



Нийгмийн сүлжээний хэрэглэгчдийг улсаар нь харгалзан авч үзвэл Хятад улс хамгийн олон нийгмийн сүлжээний хэрэглэгчтэй байна. Тус улсад 1.07 тэрбум хүн нийгмийн сүлжээ ашигладаг бөгөөд энэ тоо 2029 он гэхэд 1.27 тэрбумд хүрнэ гэж тооцоолжээ. Энэхүү тоогоор дараагийн байруудад Энэтхэг, АНУ, Индонез улсууд нийгмийн сүлжээний хамгийн олон хэрэглэгчтэй орнууд болж байна (Wise., 2024). Хүснэгт 2.1 нь улс орнуудын нийгмийн сүлжээний хэрэглэгчдийн тооны талаарх мэдээллийг агуулсан болно.

Хүснэгт 2.1. Нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн тоо улс, орноор (2023, 2029)

д/д	Улс	2023 он	2029 он
1	Хятад	1,069.93 сая	1,272.45 сая
2	Энэтхэг	862.08 сая	1,307.6 сая
3	АНУ	308.27 сая	335.65 сая
4	Индонез	228.76 сая	275.58 сая
5	Бразил	171.17 сая	195.68 сая
6	Орос	118.57 сая	129.2 сая

7	Япон	105.81 сая	115.06 сая
8	Мексик	103.74 сая	130.34 сая
9	Флиппин	86.24 сая	95.48 сая
10	Вьетнам	74.65 сая	84.59 сая

2.2 Нийгмийн сүлжээг хэрэглэх гол шалтгаанууд

Хүмүүсийн нийгмийн сүлжээ ашиглах гол шалтгаан нь "мэдээлэл хайх" хэвээр байна. Судалгаанаас харахад 2025 оны эхэнд насанд хүрсэн интернэт хэрэглэгч дийн 62.8% нь интернэт ашиглах гол шалтгаануудынхаа нэгээр мэдээлэл хайхыг нэрлэжээ. Гэсэн хэдий ч 10 хүн тутмын 6 нь "тэр бүл, найз нөхөдтэйгээ холбоотой байх" нь тэдний дижитал орчинд байх гол шалтгаануудын нэг гэж үзэж байгаа нь сонирхолтой баримт юм. Түүнчлэн, 16-34 насны интернэт хэрэглэгчдийн хувьд нийгмийн харилцаа нь цахимаар холбогдох хамгийн гол шалтгаан болсон бол 55 болон түүнээс дээш насныхны дунд энэ шалтгаан гуравдугаарт эрэмбэлэгдэж байна. Энэхүү ялгаанууд нь зөвхөн дижитал технологийн талаарх хандлагаас гадна тухайн хүний амьдралын үе шаттай холбоотой байж болох юм. Ямартай ч залуу үеийнхэн нийгмийн харилцааг дижитал хэрэгцээнийхээ тэргүүнд тавьж байгааг анхаарах нь ирээдүйд дижитал төхөөрөмж, үйлчилгээний хөгжилд томоохон не лөө үзүүлээд зогсохгүй дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна. Гэвч нийгмийн харилцаа гэдэг нь зөвхөн нийгмийн сүлжээгээр хязгаарлагдахгүй ба залуу үеийнхэн өөрсдийн чухал хүмүүс болон байгууллагуудтай холбоо тогтоохын тулд төрөл бүрийн дижитал платформ, үйлчилгээг ашиглаж байна. Насны ялгаа нь хүмүүсийн нийгмийн сүлжээг ашиглах хандлагад чухал үүрэгтэй. Залуу үеийнхэн бичлэг болон хөгжимд илүү ач холбогдол өгдөг бол ахмад үеийнхэн цаг үеийн мэдээллийг илүү сонирхдог байна.

Түүнчлэн, "юмыг хэрхэн хийх талаар судлах" болон "шинэ санаа, урам зориг олох" нь цахимаар холбогдох бусад чухал шалтгаануудын нэг хэвээр байгаа бөгөөд энэ нь дижитал орчны контент бүтээдэг бүх хүмүүст өндөр ач холбогдолтой үр дүн юм (Report, 2025). Нийгмийн сүлжээг гол шалтгаануудыг Хүснэгт 2.2-т харуулав.

Хүснэгт 2.1. Интернет ашиглах гол шалтгаанууд

д/д	**Шалтгаан**	**Эзлэх хувь**
1	Мэдээлэл хайх	62.8%
2	Гэр бүл болон найз нөхөдтэйгөө холбоотой байх	60.2%
3	Цаг үеийн мэдээлэл авах	55%
4	Бичлэг, TV шоу эсвэл кино үзэх гэх мэт	54.7%
5	Юмыг хэрхэн хийх талаар судлах	51.1%
6	Шинэ санаа эсвэл урам зориг олох	46.9%
7	Дуу хөгжим сонсох	46.7%

8	Чөлөөт цагаа өнгөрөөх, зүгээр л хайлт хийх	45.2%
9	Бүтээгдэхүүн, брэндийг судлах	45.2%
10	Газар, амралт, аялал зэргийг судлах	38.9%
11	Боловсрол ба суралцахтай холбоотой зорилгоор	38.7%
12	Санхүү, хуримтлалыг удирдах зорилгоор	35.9%
13	Эрүүл мэндийн асуудал, эрүүл мэндийн бүтээгдэхүүнийг судлах	35.4%
14	Тоглоом тоглох	30.4%
15	Бизнестэй холбоотой судалгаа хийх зорилгоор	30.1%

Монголын нийгэмд нийгмийн сүлжээний хэрэглээний байдал: Өмнөх хэсэгт дэлхий даяарх нийгмийн сүлжээний хэрэглээ, өнөөгийн байдлын талаарх тоо баримтуудыг дурдсан. Харин дараагийн хэсэгт Монгол Улс дахь нийгмийн сүлжээний хэрэглээний талаар дэлгэрүүлэн судлах ба ингэснээр хэрэглэгчдийн хүн ам зүй, өнөөгийн байдалд тулгуурлан цахим орчин дахь хэрэглэгчдийн дижитал ур чадвар, нийгмийн сүлжээ ашиглах зан төлөвийг ойлгох судалгааны зорилтот бүлгийг тодорхойлох боломжтой болох юм. DataReportal-с гаргасан Монгол Улсад холбогдсон төхөөрөмж, үйлчилгээний хэрэглээ, нэвтрэлтийн талаарх гол мэдээллийг авч үзвэл:

- 2025 оны эхэн үед Монгол Улсад нийт 4.92 сая гар утасны холболт идэвхтэй байсан бөгөөд энэ нь нийт хүн амын 141 хувьтай тэнцэж байна. Гэхдээ эдгээр холболтуудын зарим нь зөвхөн дуудлага, SMS зэрэг үйлчилгээ агуулж байгаа буюу интернэтэд холбогдоогүй байж болох юм.
- 2.9 сая хүн 2025 оны эхэнд Монгол Улсад интернэт ашиглаж байсан бөгөөд интернэтийн нэвтрэлт 83.0 хувьтай байв.
- 2.6 сая нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчийн бүртгэл 2025 оны 1-р сард бүртгэгдсэн нь нийт хүн амын 74.4 хувийг эзэлж байгаа юм (Mongolia, 2025).

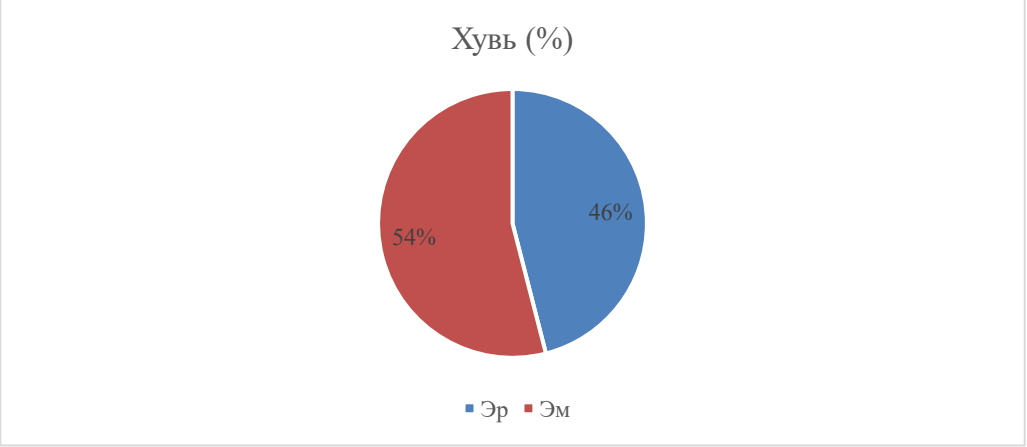
Дээрх гол үзүүлэлтүүд 2025 оны эхэн үеийн Монгол Улсын "дижитал төлөв байдлыг" ерөнхийд нь харуулж байна.

DataReportal-ийн мэдээллээс үзэхэд 2025 оны 1-р сард Монгол Улсад 2.60 сая идэвхтэй нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн бүртгэл байсан. Энэ нь тухайн үед Монгол Улсын нийт хүн амын 74.4 хувийг эзэлж байжээ. Монгол Улсад нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн тоо 2024 оны эхнээс 2025 оны 1-р сар хүртэл 100 мянгаар (+4.0%) өссөн гэж Kepios-ийн дүн шинжилгээнд дурджээ (Mongolia, 2025).

Томоохон нийгмийн сүлжээний платформуудын зар сурталчилгааны төлөвлөлтийн хэрэгслээс харахад 2025 оны 1-р сарын байдлаар Монгол Улсад 18 болон түүнээс дээш насны 2.6 сая хүн нийгмийн сүлжээг ашиглаж байна. Энэ нь 18-аас дээш насны нийт хүн амын 118.1* хувьтай тэнцэж байгаа юм. Монгол

Улсын нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн хүйсийн харьцааг Зураг 2.4-т харуулав. Монгол Улсын нийт интернэт хэрэглэгчдийн 89.6% нь дор хаяж нэг нийгмийн сүлжээний платформ ашигладаг (Mongolia, 2025).

Зураг 2.2 Монгол Улсын нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн хүйсийн харьцаа, 2025 он



Хүснэгт 2.2 Монгол Улс дахь нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн статистик

Нийгмийн сүлжээний хэрэгслүүд	Хүн амын эзлэх хувь	Хэрэглэгч (сая)	Хүйс (%)	
			Эр	Эм
Facebook	74.4 %	2.6	46.2	53.8
Instagram	29.6 %	1.04	40.6	59.4
LinkedIn	9.4 %	0.33	54	46
Messenger	64.3 %	2.25	46.2	53.8
Twitter (X)	3.3 %	0.114	66.1	33.9

Дээрх тоон мэдээллүүдээс харахад Монгол Улсад 18 болон түүнээс дээш насны 2.6 сая хүн нийгмийн сүлжээ ашигладаг ба энэ нь 18-аас дээш насны нийт хүн амын 118.1 хувьтай тэнцэж байна. 100 хувиас давсан хэрэглээний хувь хэмжээ болон улирлын дүнгээр нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн тоо тогтмол өсөж буй үзүүлэлт зэргээс Монгол Улсад нийгмийн сүлжээний хэтийдсэн хэрэглээ байгааг харах боломжтой байна. Нийгмийн сүлжээний хэрэглээ их байхын хэрээр учирч болох аюул заналууд мөн адил өсөж буй. Иймд дараагийн хэсэгт нийгмийн сүлжээнд учирч болох аюулуудын талаар дэлгэрэнгүй судаллаа.

2.3 Нийгмийн сүлжээнд учирч болох аюулууд

Интернэт 1990-ээд оны дунд үеэс өргөн хэрэглэгдэж эхэлснээр мэдээллийг өмнө нь боломжгүй байсан аргаар хуваалцах боломжийг бий болгосон. Гэвч тухайн үед мэдээлэл хуваалцах нь хувийн шинж чанартай байгаагүй юм. Харин 2000-аад оны эхээр олон нийтийн сүлжээний платформууд гарч ирснээр мэдээлэл

солилцоонд илүү хувь хүний өнгө аяс нэмэгдэж, олон нийтийн дунд хурдацтай дэлгэрсэн (Ankit Kumar Jain, 2021). Өмнөх хэсэгт дурдсанчлан нийгмийн сүлжээг хүмүүс хоорондын харилцааг өргөжүүлэх үйл явц гэж ойлгож болох бөгөөд ихэвчлэн Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn зэрэг олон нийтийн сүлжээний платформуудаар дамжуулан хүмүүсийг хооронд нь холбож, санал бодлоо солилцох, шинэ найзуудтай болох, сонирхлоо ху ваалцах боломжийг олгодог. Нийгмийн сүлжээний платформууд ашиглахад хялбар байдаг тул тэдгээрийн хэрэглээ жил ирэх тусам өссөөр буйг Зураг 2.1-с харах боломжтой.

Хүмүүс нийгмийн сүлжээг хувийн харилцааны хэрэгсэл гэж үздэг хэдий ч тэнд хадгалагдсан мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах шаардлагыг төдийлөн тооцдоггүй. Цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр хүмүүс нийгмийн сүлжээнд илүү их мэдээлэл оруулж, энэ нь хувь хүн болон байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдалд томоохон эрсдэл үүсгэж байна. Нийгмийн сүлжээнд хадгалагдаж буй их хэмжээний мэдээллийг хортой зорилгоор халдлага үйлдэгчид ашиглах боломжтой ба цаашлаад олж авсан мэдээллээ ашиглан дэлхий даяар ноцтой хохирол учруулж ч болзошгүй юм. Түүнчлэн, сүүлийн жилүүдэд нийгмийн сүлжээ маркетингийн хүчирхэг хэрэгсэл болж буйг өмнөх хэсэгт дурдсан статистикаас харах боломжтой. Тиймд маркетерууд нийгмийн сүлжээний аюулгүй байдлыг үл тоомсорловол өөрсдийгөө олон төрлийн аюул заналд өртүүлэх, нууц мэдээллээ алдах эрсдэлтэй болоод байна. Үүнээс харахад нийгмийн сүлжээний өргөн цар хүрээтэй нөлөө нь анхаарч авч үзэх шаардлагатай хэд хэдэн асуудлыг бий болгож байна. Нийгмийн сүлжээний түгээмэл тулгамдсан асуудлуудыг доор дурдлаа.

Хуурамч мэдээллийн тархалт: Дижитал эрин үед нийгмийн сүлжээний хур дан мэдээлэл түгээх чадвараас шалтгаалан хуурамч мэдээлэл, ташаа мэдээ хэт хурдтай тархах боллоо. Vosoughi, Roy нарын судалгаанд Twitter зэрэг олон нийтийн сүлжээний платформ дээр худал мэдээлэл хэт хурдацтай тар хаж буйг онцолсон (Kaur, 2024). Энэ нь уг асуудлыг шийдвэрлэх үр дүнтэй арга х рэгтэй байгааг харуулж байна. Нийгмийн хэлэлцүүлэг болон шийдвэр гаргалтад ташаа мэдээлэл ихээхэн аюул учруулж буй тул нийгмийн сүлжээний мэдээллийн найдвартай байдлыг хамгаалах өргөн хүрээтэй арга хэмжээ авах шаардлагатай.

Өгөгдлийн ашиглалт ба нууцлалын асуудал: Нийгмийн сүлжээний платфор мууд хэрэглэгчдийн хувийн мэдээллийг их хэмжээгээр цуглуулж, ашигла даг нь ноцтой нууцлалын асуудал үүсгэдэг. Үүний нэг жишээнд Cambridge Analytica-ийн хувийн мэдээллийг улс төрийн зорилгоор буруугаар ашиглах магадлалыг харуулсан жишээ орох юм (Graham-Harrison, 2018). Иймд нийгмийн сүлжээний плат формууд хэрэглэгчдийн итгэлийг баталгаажуулахын тулд дижитал орчинд нууцлалын хамгаалалтыг тасралтгүй сайжруулах шаардлагатай.

Сэтгэл зүй, сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал: Twenge, Campbell нарын судал гаагаар өсвөр үеийнхний сэтгэл гутралын шинж тэмдэг нийгмийн сүлжээний хэрэглээ нэмэгдэхийн хэрээр түгшүүртэйгээр өсөж байгааг харуулсан. Нийг мийн сүлжээний платформууд хэрэглэгчдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд алгоритмуудыг ашигладаг бөгөөд энэ нь донтох зан үйлийг өдөөн сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлыг улам дордуулдаг (Kaur, 2024). Нийгмийн сүлжээний сөрөг сэтгэл зүйн нөлөөллийг үр дүнтэй бууруулахын тулд хувь хүн болон плат

формын түвшинд илүү эрүүл дижитал орчин бүрдүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Кибер аюулгүй байдлын асуудал: Нийгмийн сүлжээний харилцан уялдаатай бүтэц нь хэрэглэгчдийг залилан, фишинг халдлага зэрэг кибер гэмт хэргийн олон хэлбэрт өртөмтгий болгодог. 2020 онд тохиолдсон Twitter-ийн Bitcoin за лилангийн хэрэг зэрэг үйл явдлууд нь хамгийн өргөн хэрэглэгддэг платфор муудад хүртэл ноцтой дутагдал байгааг харуулсан. Кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийг үр дүнтэй хянахын тулд хамгаалалтын арга хэмжээг тасралтгүй сайжруулах, хэрэглэгчдийг цахим аюул заналын талаар сургах, платформууд болон хууль сахиулах байгууллагуудын хооронд хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх шаардлагатай (Kaur, 2024).

2.4 Нийгмийн сүлжээн дэх хэрэглэгчдийн судалгаа

Дижитал оюун ухаан (DQ) нь хувь хүмүүсийн нийгмийн сүлжээний хэрэглээ болон кибер аюулгүй байдлын эрсдэлийг хэрхэн удирдаж байгааг ойлгоход чухал хүчин зүйл болдог. Олон судалгаанд DQ-ийн янз бүрийн талуудыг судалж, үүнд дижитал бичиг үсэг, цахим аюулгүй байдал, нийгмийн сүлжээний ур чадвар зэрэг багтсан бөгөөд хариуцлагатай дижитал зан төлөвийн талаар чухал ойлголтуудыг өгсөн байна. Zhu, Yang нар (2021) их сургуулийн оюутнуудын мэдээллийн боловсрол болон нийгмийн сүлжээний ур чадварын хоорондын холбоог судалжээ. Тэдний судалгаагаар дижитал ур чадвар өндөртэй оюутнууд нийгмийн сүлжээнд байршсан контентыг шүүмжлэлтэйгээр үнэлэх, худал мэдээллийг таних, хариуцлагатай дижитал оролцоог хэрэгжүүлэх чадвар сайтай болохыг тогтоосон. Энэ судалгаа нь дижитал оюун ухаан нь нийгмийн сүлжээний хэрэглээнд хэрхэн нөлөөлдгийг тодотгож өгч байна (Whalen., 2021). Cai (2023) Дижитал Оюун Ухааны Коэффициент (DQ)-ийг дижитал боловсролыг сайжруулах фрэймворк болгон танилцуулжээ. Судалгаанд DQ-г боловсролд нэгтгэх шаардлагатай бөгөөд ингэснээр оюутнуудын кибер аюулгүй байдлын мэдлэг болон ёс зүйтэй дижитал зан төлөвийг хөгжүүлэх боломжтой болохыг онцолсон (Cai, 2023). Stojanov нар (2023) дижитал ур чадвар нь сурагчдын цахим сургалтын эх сурвалж, ялангуяа MOOCs-тэй харилцах байдалд хэрхэн нөлөөлдгийг судалжээ. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд дижитал ур чадвар сайтай хувь хүмүүс нийгмийн сүлжээний платформыг илүү үр дүнтэй ашиглахаас гадна илүү аюулгүй цахим дадлуудыг бий болгодог болох нь тогтоогдсон. Энэ судалгаа нь дижитал оюун ухаан нь зөвхөн аюулгүй байдалд нөлөөлөхөөс гадна өргөн хүрээний дижитал оролцоонд хэрхэн нөлөөлдөг тухай ойлголтыг онцолсон (Alqahtani, 2021).

Дээрх судалгааны дүгнэлтүүдэд тулгуурлан нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн дунд дижитал ур чадвар ба нийгмийн сүлжээний аюулгүй хэрэглээний дадал, кибер аюулгүй байдлын мэдлэгийг тодорхойлох зорилгоор судалгаа хийхэд Start.io-с гаргасан судалгаанд дурдагдсан Монголын нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийн насны ангиллыг харахад 18-24 насны хэрэглэгчид 73.9%-ийг буюу хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Мөн Montsame-с нийтэлсэн мэдээлэлд 13-18 насны хүүхдүүдийн 87 хувь нь цахим халдлагад ямар нэг байдлаар өртөж байсан ба тэдгээрийн 59 хувь нь эцэг эхдээ хэлдэггүй байна. Түүнчлэн 13-18 насны хүүхдүүд

гэртээ интернэтэд орохдоо эцэг эхийн эзгүйд орох хандлага хамгийн өндөр буюу 89% байдаг байна.

3. Нийгмийн сүлжээг аюулгүй ашиглах аргачлал боловсруулах

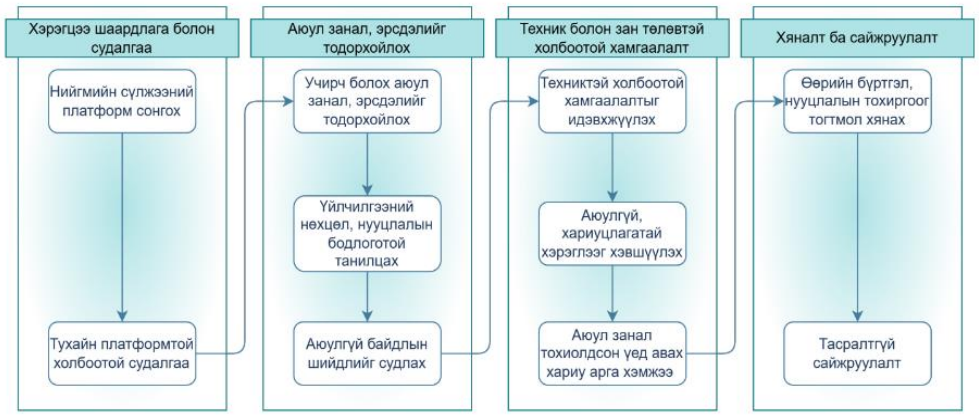
Нийгмийн сүлжээ нь өнөөгийн хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралд өргөнөөр нэвтэрч, харилцаа холбоо, өөрийгөө илэрхийлэх, суралцах боломжуудыг олгож байгаа ч мөн адил олон төрлийн эрсдэл дагуулж байна. Үүнд кибер дээрэлхэл, хувийн мэдээллийн алдагдал, хор хөнөөлтэй контент, худал мэдээлэл тараах зэрэг багтана.

Энэхүү судалгааны ажлаар кибер аюулгүй байдлын үндсэн ойлголтууд болох CIA гурвалсан загвар (нууцлал, бүрэн бүтэн байдал, хүртээмжтэй байдал), кибер халдлагын төрлүүд (жишээлбэл, фишинг, нийгмийн инженерчлэл, хортой программ хангамж), кибер аюулгүй байдлын хууль, эрх зүй, зохицуулал туудын талаар судалсан.

Мөн дижитал ур чадвар хэмээх ойлголтыг авч үзсэн бөгөөд энэ нь хэрэглэгчдийг цахим орчныг ашиглах мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүйтэй байхад чиглэсэн чухал үзэл баримтлал юм. Судалгаанаас харахад сурагчдын дунд аюулгүй хэрэглээний талаар тодорхой мэдлэг, дадал дутагдалтай байгаа бөгөөд тэдэнд зориулсан тодорхой практик аргачлалыг боловсруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Иймд энэ хэсэгт боловсруулж буй аргачлал нь сурагчдад хувийн мэдээллээ хамгаалах, цахим ул мөрөө хянах, цахим орчин дахь мэдээллийг шүүмжлэн дүгнэх болон кибер аюул заналд хариу үзүүлэх чадварыг олгоход чиглэнэ. Аргачлал нь DQ фрэймворк, Монгол Улсад дагаж мөрдөгдөж буй Кибер аюулгүй байдлын хууль эрх зүйн зохицуулалт болон судалгааны үр дүнд тулгуурлан боловсруулагдсан болно.

Зураг 3.1. Нийгмийн сүлжээг аюулгүй ашиглах аргачлалын үе шат



1-р үе шат: Хэрэгцээ шаардлага болон судалгаа

Өөрийн хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан нийгмийн сүлжээний платформыг сонгох. Цахим орчинд өөрийн дижитал орон зайг үүсгэхдээ зөв шийдвэр гаргах, тухайн платформын талаарх үндсэн мэдлэг олж авах, сул талыг тодорхойлох зорилготой. Ингэснээр DI чадварт үндэслэн платформын нэр хүнд, зорилтот хэрэглэгч, ил тод байдлыг үнэлэх, бусад платформтой харьцуулах боломжтой болох юм.

2-р үе шат: Аюул занал, эрсдэлийг тодорхойлох

Аюул занал, эрсдэлийн талаарх өөрийн мэдлэгийг үнэлж, хэрэглээндээ тохируул- сан хамгаалалтыг төлөвлөх зорилготой. Хуурамч мэдээлэл, тролл, цахим дээрэл хэл, фишинг зэргийг таних мэдлэгтэй эсэхээ тодорхойлох, тодорхойлогдсон эрсдэл бүрд тохирсон аюулгүй байдлын шийдэл, нууцлалын тохиргоо байгаа эсэхийг суд лах нь DL ур чадвартай холбоотой.

Өмнөх бүлгийн судалгааны үр дүнгээс DR ур чадвар хамгийн их дутагдаж байгааг харах боломжтой ба энэхүү үе шат нь тухайн чадварыг хөгжүүлэх нэгэн хэлбэр бөгөөд үйлчилгээний нөхцөл, нууцлалын бодлоготой сайтар танилцаж байх явдал юм. Ингэхдээ хэрэглэгчийн мэдээллийг хэрхэн ашигладаг, хэрэглэгчийн үүрэг ха- риуцлага болон юуг хийж болохгүй гэсэн 3 ойлголтын хүрээнд уншиж танилцвал зохино.

3-р үе шат: Техник болон зан төлөвтэй холбоотой хамгаалалт

Нийгмийн сүлжээг технологи болон хэрэглээний соёлоор дамжуулан хариуцлага- тайгаар ашиглах, кибер аюулгүй байдлыг хангах зорилготой. Өмнөх үе шатад судалсан аюулгүй байдлын шийдэл, нууцлалын тохиргоо зэргийг хэрэгжүүлж эхэлнэ. Ингэхдээ техник болон хэрэглэгч өөрийн аюулгүй хэрэглээний зан төлөвт суурилсан байдлаар хэрэгжүүлбэл зохино. Энэ үе шат нь бүх үндсэн дижитал ур чадваруудтай холбогдоно.

4-р үе шат: Хяналт ба сайжруулалт

Өөрийн цахим орон зайг удирдах дижитал хяналтын чадварыг эзэмшүүлэх зорил- готой. Хэрэглэж буй платформ тус бүр дээр нууцлалын тохиргоог тогтмол хянаж шалгах, платформтой холбоотой шинээр гарч буй эмзэг байдал, халдлагын мэдээлэлтэй танилцаж сайжруулалт хийж байх. Ингэснээр кибер аюулгүй байдлын мэдлэгийг олж авах, тасралтгүй сайжруулах болон нийгмийн сүлжээг аюулгүй ашиглах дижитал ур чадваруудыг эзэмших юм.

ДҮГНЭЛТ

Орчин үеийн дижитал нийгэмд иргэн бүр технологийг хариуцлагатай, аюулгүй ашиглах чадвартай байх шаардлага тулгарч байна. Үүний үндэс суурь нь дижитал ур чадвар бөгөөд энэ нь зөвхөн насанд хүрэгчдэд төдийгүй хүүхэд, өсвөр үеийн хэнд ч хамааралтай, чухал мэдлэг, чадамжуудын нийлбэр юм. Энэхүү судалгааны ажлын эхний хэсэгт цаашдын судлагааны ажилд онолын үндэс болох дижитал ур чадварын үндсэн ойлголт, түүний ангилал, олон улсын жишиг фрэймворкууд болон кибер аюулгүй байдалтай холбоотой онолын ойлголтыг судалсан.

Мөн нийгмийн сүлжээний үүсэл, хөгжил, хэрэглээ болон цахим орчинд хэрэглэгчдэд тулгарч буй эрсдэлүүдийг онцлон судалсан бөгөөд судалгаагаар 13-18 насны хүүхдүүдийн 87 хувь нь цахим халдлагад ямар нэг байдлаар өртөж байсан ба тэдгээрийн 59 хувь нь эцэг эхдээ хэлдэггүй мөн 13-18 насны хүүхдүүд гэртээ интернэтэд орохдоо эцэг эхийн эзгүйд орох хандлага хамгийн өндөр буюу 89% байгаа нь цахим гэмт хэрэг, цахим хүчирхийлэл, цахим залилан, бэлгийн мөлжлөг, дарамт шахалт болон үе тэнгийн дээрэлхэл зэрэг эрсдэлүүдэд хамгийн их өртөх магадлал бий болж байна.

Цахим орчинд өөрийн аюулгүй байдлыг хамгаалахад кибер аюулгүй байдалтай холбоотой бодлогын баримт бичиг, дижитал ур чадвар чухал болохыг илтгэж байсан бөгөөд дээрх эрсдэл, сорилтуудыг хариуцлагатайгаар шийдвэрлэхэд шаардлагатай хууль эрх зүйн орчин болон бодлогын зохицуулалтыг харгалзан авч үзэн Монгол Улсад мөрдөгдөж буй кибер аюулгүй байдлын хууль, бодлого, зохицуулалт болон “Үндэсний кибер аюулгүй байдлын стратеги боловсруулах гарын авлага”-д тулгуурлан нийгмийн сүлжээний хэрэглээнд суурилсан аюулгүй хэрэглээний аргачлал, зөвлөмжүүдийг боловсруулав. Эдгээр нь хэрэглэгчдэд хувийн мэдээллээ хамгаалах, цахим ул мөрөө хянах, цахим орчин дахь мэдээлэлд шүүмжлэлтэй хандах зэрэг дижитал ур чадварыг эзэмшихэд чиглэгдсэн.

Цаашид нийгмийн сүлжээ хэрэглэгчдийг өөрчлөлтөд хялбар дасан зохицох, боломжит технологийн аюул заналхийлэлтэй зохицон ажиллахад нь туслах зорилгоор дижитал ур чадварыг нь хариуцлагатай, тогтвортой байдлаар хөгжүүлэх шаардлагатай байгаа юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Alqahtani, S. A. (2021). Social Media Use and Digital Competence as Predictors of Students’ Familiarity with MOOCs. 1-20.

Ankit Kumar Jain, S. R. (2021). Complex & ntelligent Systems: 7. S. R. Ankit Kumar Jain, *Online social networks security and privacy: comprehensive review and analysis* (хуудсд. 2157-2177). in Complex & Intelligent Systems: 7.

Boughzala, I. (2019). *Digital Intelligence: A Key Competence for the Future of Work.* https://www.aacsb.edu/insights/articles/2019/03/digital-intelligence-a-key-competence-for-the-future-of-work.

Cai, M. (2023). Digital Intelligence Quotient: A New Way to Promote the Digitization of Higher Education. *EAI Endorsed Transactions on e-Learning*, 6.

Graham-Harrison, C. C. (2018). “Revealed: 50 million Facebook profiles harvested for Cambridge Analytica in major data breach. *The Guardian*.

Kaur, G. (2024). Social Media in the Digital Age: A Comprehensive Review of Impacts, Challenges and Cybercrime. *Engineering Proceedings: 62.1*, 6.

Li, J. (2024). *The development of a digital intelligence quotient scale: A.* Heliyon.

Mercado, A. (2025). *Average Screen Time Statistics Worldwide.* https://www.skillademia.com/statistics/average-screen-time-statistics/.

Mongolia, D. 2. (2025). DataReportal: https://datareportal.com/reports/digital-2025-global-overview-report-ээс Гаргасан

Musa, M. N. (2021). *Digital Intelligence.*

Report, D. 2. (2025). datareportal: https://datareportal.com/reports/digital-2025-global-overview-report-ээс Гаргасан

Standards., D. I. (2019). *global-standards*. global-standards: https://live.dqinstitute.org/global-standards/-ээс Гаргасан

Statistics., S. M. (2025). DemandSage: https://www.demandsage.com/social-media-users/-ээс Гаргасан

Whalen., T. T. (2021). K–12 Teachers' Experiences and Perspectives on Remote Learning During the COVID-19 Pandemic". *Journal of Research on Technology in Education: 53.4*, 329–349.

Wise., N. M. (2024). Social Media Engagement: An Analysis of the Impact of Social Media Campaigns on Facebook, Instagram, and LinkedIn . *International Journal of Technology in Education: 7.3*, 535-549.

---o0o---

Хууль сахиулахуй

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН СЭТГЭЛЗҮЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЗАРИМ АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ БОЛОМЖ

POSSIBILITIES FOR SOLVING CERTAIN ISSUES OF PSYCHOLOGICAL SERVICES FOR LAW ENFORCEMENT OFFICERS

Б.Анхтуяа
Дотоод хэргийн их сургуулийн докторант

Хураангуй: Хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэлзүйн үйлчилгээний удирдлага, зохион байгуулалтын өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгамдаж буй асуудал болон тэдгээрийг шийдвэрлэх боломжит арга замыг шинжлэхээр сэтгэл судлал, хүний нөөцийн удирдлага, байгууллагын сэтгэл зүй, нийгмийн хамгааллын онолуудыг үндэс болгон судаллаа. Бид хоёрдогч мэдээлэл, өгөгдлийг ашиглан статистикийн SPSS-27.0 программ хангамж ашиглан тооцоолол, боловсруулалт хийн шинжилсэн.

Бидний судалгааны үр дүнгээс харахад сэтгэлзүйн үйлчилгээний тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй, хүний нөөцийн хомсдол, итгэлцэл сул, удирдлагын хандлага доголдолтой, бодлогын хэрэгжилт хангалттүй байгаа нь гол хүндрэл болж байгаа нь ажиглагдсан. Иймд эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд удирдлагын хариуцлагыг дээшлүүлэх, дотоод сэтгэлзүйн сургалт, мэргэжлийн сэтгэлзүйн үйлчилгээг тогтмолжуулах, алба хаагчийн хувийн нууцлалын соёлыг төлөвшүүлэх, дижитал зөвлөгөө өгөх тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлагатай байгааг онцолсон.

Abstract: Our study examined the current situation, key difficulties, and possible solutions related to the management and organization of psychological services for officers in the General Executive Agency of Court Decisions, with a particular focus on those serving in correctional institutions. The research is based on theoretical perspectives drawn from psychology, human resource management, organizational psychology, and social protection. Secondary data was processed and analyzed using SPSS version 27.0.

The results show that the psychological service system remains underdeveloped, facing major challenges such as shortages of qualified personnel, low levels of trust, ineffective managerial attitudes, and weak policy implementation. Accordingly, this study underscores the importance of enhancing managerial accountability, institutionalizing regular in-house psychological training, fostering a strong culture of confidentiality, and introducing a digital counseling system to improve the overall effectiveness of psychological service management.

Түлхүүр үг. сэтгэлзүйн үйлчилгээ; хүний нөөцийн удирдлага; байгууллагын сэтгэл зүй; нийгмийн хамгаалал

Keywords: psychological services; human resource management; organizational psychology; social protection

УДИРТГАЛ

Сүүлийн жилүүдэд аливаа байгууллагын хүний нөөц нь хууль, нийгэм, эдийн засаг, хүрээлэн буй орчин, ажлын онцлогоос шалтгаалан сэтгэлзүйн ачаалал, дарамт, стрессийн нөхцөлд ажиллаж байгаа сэтгэлзүйн хувьд ажлаас үүдэлтэй таагүй мэдрэмж, сэтгэлзүйн дам гэмтэлийг авч байгаа нь хэвийн үзэгдэл болж байна. Ийм нөхцөл байдал нь зөвхөн хувь хүний сэтгэлзүйд төдийгүй байгууллагын соёл, ажлын гүйцэтгэл, сахилга бат, ёс зүйн үнэлэмжид сөргөөр нөлөөлж байгааг судлаачид анхаарч судалсаар байгаа хэдий ч хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэлзүйн үйлчилгээний талаар судалсан нэг сэдэвт бүтээл, судалгааны ажил хомс байна. Тиймээс төрийн цэргийн болон хууль сахиулах алба хаагчдын сэтгэлзүйн үйлчилгээний удирдлага, зохион байгуулалтыг шинжлэх ухааны үндэстэй, онол-практикийн уялдаатайгаар боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байна.

Бидний судалгааны ажлын зорилго нь төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдад үзүүлж буй сэтгэлзүйн үйлчилгээний тогтолцооны өнөөгийн байдлыг судалж, тулгамдаж буй гол асуудлуудыг тодорхойлох, тэдгээрийг шийдвэрлэх оновчтой арга замыг санал болгоход оршино.

Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын санаачилгаар, хууль сахиулах салбарын хөдөө орон нутагт ажиллаж буй алба хаагчид болон тэдний гэр бүлийн насанд хүрсэн гишүүдийн эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлийг илрүүлэх, эрт илрүүлэг хийх, эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх зорилго бүхий “Хамгийн чухал нь” зорилтот арга хэмжээний хүрээнд цуглуулсан тоон өгөгдөл, эх сурвалжийг ашиглан баруун гурван аймгийг сонгон харьцуулалт хийн судалсан болно.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэг. Сэтгэлзүйн үйлчилгээний онол, арга зүй

Сэтгэлзүйн үйлчилгээний онолын үндэс нь хүний хэрэгцээ, сэдэл, сэтгэл хөдлөлийн онолууд дээр тулгуурладаг. Абрахам Маслоу (1943)-ийн хэрэгцээний шатлалын онолд хүний сэтгэл ханамж, сэтгэлзүйн тогтвортой байдал нь үндсэн хэрэгцээ (амьд үлдэх, аюулгүй байдал, харилцаа холбоо, хүндлэл, өөрийгөө хэрэгжүүлэх) шат дараатайгаар хангагдахаас шалтгаалдаг гэж үздэг . Энэ нь алба хаагчдын хувьд ажлын аюулгүй байдал, хамт олны дэмжлэг, байгууллагын үнэлэмж зэргээс хамаарч сэтгэлзүйн эрүүл мэнд нь тогтвортой байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Фредрих Херцберг (1959)-ийн хоёр хүчин зүйлийн онол нь ажилтны сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг “сэдэлжүүлэгч хүчин зүйл” (ажлын утга, хүлээн зөвшөөрөлт, хариуцлага, өсөлт, амжилт) болон “саармагжуулагч хүчин зүйл” (цалин, удирдлагын хандлага, ажлын нөхцөл, бодлого, харилцаа) гэсэн хоёр чиглэлийг тодорхойлсон. Энэ онолын дагуу сэтгэлзүйн үйлчилгээ нь зөвхөн сөрөг хүчин

зүйлсийг багасгах бус, ажилтны дотоод урам зориг, эерэг сэтгэлзүйн хандлагыг дэмжихэд чиглэгдэх ёстой.

Ричард Лазарус, Сузан Форемэн (1984)-ийн стрессийг даван туулах онол нь хувь хүн стрессийн нөхцөлд орох үед түүнийг хэрхэн хүлээн авч, дотоод нөөц бололцоогоороо даван туулах үйл явцад анхаардаг. Энэ онолын үүднээс алба хаагчдад үзүүлэх сэтгэлзүйн үйлчилгээ нь стрессийн эх үүсвэрийг бууруулах, сөрөг сэтгэл хөдлөлийг хянах, өөрийгөө танин мэдэх, сэтгэлзүйн дархлааг нэмэгдүүлэх зорилготой байх шаардлагатай байдаг.

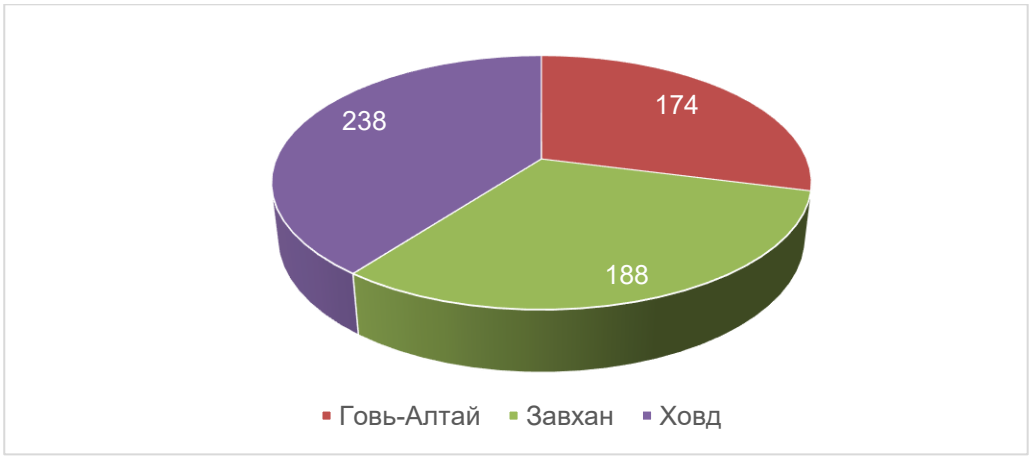
Дээрх онолуудын агуулга нь алба хаагчдын сэтгэл ханамж, урам зориг, ажлын бүтээмж нь байгууллагын дэмжлэг, итгэлцэл, харилцаа, ажлын орчны сэтгэлзүйн аюулгүй байдлаас хамааралтай болохыг тодорхой харуулдаг.

Хоёр. Судалгааны арга зүй, түүвэрлэлт

Судалгааг үндсэн гурван үе шаттайгаар (өгөгдлийг түүвэрлэх, харьцуулах, нэгтгэх) гүйцэтгэж, судалгааны явцад хоёрдогч тоон өгөгдлийн үр дүнд боловсруулалт хийсэн. Өөрөөр хэлбэл, өгөгдлийг шинжлэн судлахдаа дескриптив статистикийн аргаар судалгаанд оролцогчдын ерөнхий үзүүлэлтийг тодорхойлж, корреляцийн шинжилгээгээр хувьсагчдын хоорондын уялдаа, хамаарлын түвшнийг илрүүлж, регрессийн шинжилгээгээр хувьсагчдын нөлөөллийг тодорхойлсон.

Гурав. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудлыг тодорхойлох судалгаа

Бид 2025 оны 03 дугаар сарын 12-ны өдрөөс 04 дүгээр сарын 05-ны өдрийг хүртэл хугацаанд Говь-Алтай, Завхан, Ховд аймгийн нутаг дэвсгэрийн төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдад сэтгэлзүйн үнэлгээ хийж, сэтгэлзүйн дэмжлэг үзүүлж ажилласан ажлын хэсгийн цуглуулсан өгөгдөл, тоон үзүүлэлт (хэвийн /тулгамдсан асуудалтай)-ийн бүтэц, хувь хэмжээ, онцлог үзүүлэлтүүдийг харьцуулан судалсан.



Зураг 01. Оролцогчдын мэдээлэл (тоо)

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах салбарын хөдөө орон нутагт ажиллаж буй алба хаагчид болон тэдний гэр бүлийн насанд хүрсэн гишүүдийн эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлийг илрүүлэх, эрт илрүүлэг хийх, эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх зорилго бүхий “Хамгийн чухал нь” зорилтот арга хэмжээний хүрээнд анхаарал татсан асуудлын нэг нь сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудал гэсэн үзүүлэлт байсан.

Аймаг	Нийт	Хэвийн	Сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудал	Хувь
Говь-Алтай	174	74	100	57.5%
Дархан-Уул	235	84	151	64.3%
Дорноговь	136	52	84	61.7%
Дундговь	90	38	52	57.8%
Завхан	188	67	121	64.3%

Хүснэгт 01. Сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудлын эрэмбийн үзүүлэлт

Дархан-Уул аймгийн алба хаагчдын 64.3%, Завхан аймгийн алба хаагчдын 64.3% тоон үзүүлэлт бүхий байгаа нь сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудалтайд эрэмбэлэгдсэн дээрх таван аймгаас хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байсан. Энэ нь тус хоёр аймагт ажлын ачаалал их, эрүүл мэнд, сэтгэлзүйн асуудал анхаарал татсан, сэтгэлзүйн үйлчилгээний үнэлгээ сул байж болзошгүйг харуулж байна.

Дорноговь аймгийн алба хаагчдын 61.7% тоон үзүүлэлт бүхий сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудал өндөр байгаа нь орон нутгийн байгууллагуудын ажлын нөхцөл хүнд, ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал, сэтгэлзүйн дэмжлэгийн тогтолцоо хангалтгүй байгааг илтгэж болзошгүй.

Харин Говь-Алтай аймгийн алба хаагчдын 57.5%, Дундговь аймгийн алба хаагчдын 57.8% тоон үзүүлэлт бүхий дунд түвшинд байгаа бөгөөд эдгээр аймагт байгууллагын удирдлага болон ар гэрийн дэмжлэг тодорхой хэмжээнд нөлөө үзүүлж, сэтгэлзүйн тогтвортой байдлыг харьцангуй хадгалж байж болох юм.

Нийт 17 аймгаас сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудлаар эхний таван аймагт байгаа аймгаас Говь-Алтай, Завхан аймгийг Ховд аймагтай харьцуулан судалсан. Учир нь сонгож авсан хоёр аймагтай бүс нутгийн онцлогоор ижил төстэй байдал нь анхаарал татсан.

Аймаг	Оролцогчдын тоо	Хэвийн (тоо ба %)	Сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудал (тоо, %)
Говь-Алтай	174	74 (42.5%)	100 (57.5%)
Завхан	188	67 (35.6%)	121 (64.4%)
Ховд	238	125 (52.5%)	113 (47.5%)

Хүснэгт 01. Оролцогчдын сэтгэлзүйн үнэлгээ (тоо, хувь)

Говь-Алтай аймгийн нийт оролцогчдын 42.5% нь хэвийн, 57.5% нь сэтгэлзүйн тулгамдсан асуудалтай гэсэн үр дүн гарсан нь Завхан, Ховд аймагтай харьцуулахад дунд түвшний үзүүлэлттэй байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад, цэргийн алба хаагчдын сэтгэлзүйн стресс өндөр, хамтын ажиллагаа ба дэмжлэгийн хөтөлбөр шаардлагатай гэж үзэж байна.

Завхан аймгийн нийт оролцогчдын 64.4% тоон үзүүлэлттэй байгаа нь аймгийн хэмжээнд сэтгэлзүйн эрсдэл, ажлын дарамт харьцангуй өндөр байгааг илтгэсэн. Судалгаанд оролцсон алба хаагчдын ар гэрийн дэмжлэг ердөө 21.2% хэвийн байгаа нь ажил, гэр бүлийн харилцааны уялдаа сул байгааг илтгэсэн ба алба хаагчид болон гэр бүлд чиглэсэн сэтгэлзүйн үйлчилгээ, дэмжлэгийн хөтөлбөр нэн шаардлагатай байна.

Ховд аймгийн оролцогчдын 52.5% нь хэвийн, 47.5% нь тулгамдсан асуудалтай гэж үнэлэгдсэн нь бусад аймгуудаас харьцангуй өндөр, илүү тогтвортой түвшин юм. Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчид сэтгэлзүйн хувьд тогтвортой байдалтай байгаа бол Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад сэтгэлзүйн асуудал илүү өндөр байна. Ховд аймаг нь нийтлэг байдлаар бусад хоёр аймагтай харьцуулахад сэтгэлзүйн байдал харьцангуй тогтвортой байна.

Гурван аймгийн судалгааны харьцуулалтаас харахад Ховд аймаг харьцангуй тогтвортой, Завхан аймаг эрсдэл өндөр, харин Говь-Алтай дунд түвшний сэтгэлзүйн орчинтой байна гэж дүгнэх боломжтой.

ДҮГНЭЛТ

Ховд аймагт тулгамдсан хувь хамгийн бага 47.5%, Говь-Алтай аймагт 57.5% байхад, Завхан аймагт эсрэгээрээ 64.4% нь асуудалтай байгаа нь аймаг хоорондын сэтгэлзүйн тогтвортой байдлын ялгааг илэрхийлж байна. Энэ хандлага нь байгууллагын дотоод орчны соёл, удирдлагын анхаарал, ар гэрийн дэмжлэгийн түвшин сэтгэлзүйн тогтвортой байдалд хүчтэй нөлөөлж байгааг харуулж байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын сэтгэлзүйн байдал аймаг хооронд мэдэгдэхүйц ялгаатай байна. Завхан аймагт сэтгэлзүйн дарамт, ажлын ачаалал, гэр бүлийн дэмжлэгийн дутагдал хамгийн өндөр түвшинд илэрч байгаа бол Ховд аймагт сэтгэлзүйн тогтвортой байдал харьцангуй сайн хадгалагдаж байна. Говь-Алтай аймаг дунд түвшний үзүүлэлттэй байгаа нь удирдлагын дэмжлэг, ажлын зохион байгуулалт тодорхой хэмжээнд нөлөөлж байгааг харуулж байна. Иймд орон нутгийн хууль сахиулах байгууллагуудын алба хаагчдын эрүүл мэнд, сэтгэлзүйн дэмжлэгийг бүсчилсэн онцлогт нийцүүлэн төлөвлөх шаардлагатай байна.

Санал, зөвлөмж: Бид судалгааны ажлаасаа хоёр саналыг зөвлөмжийн хамт гаргасан.

Нэг. Сэтгэлзүйн дэмжлэгийг бүрдүүлэх: Орон нутгийн төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын дэргэд мэргэжлийн сэтгэл зүйч

оролцуулсан зөвлөгөө, сэтгэлзүйн үйлчилгээний тогтолцоог бий болгож, жилд хоёр удаа эрүүл мэндийн болон сэтгэлзүйн үнэлгээ хийх нь зүйтэй.

Хоёр. Гэр бүл болон байгууллагын хамтын оролцоог нэмэгдүүлэх: Алба хаагчдын гэр бүлийн гишүүдийг оролцуулсан "сэтгэлзүйн уялдаа" болон "гэр бүл дэмжлэгийн өдөр" сэдэвтэй хамтын ажиллагаа бүхий үйл ажиллагааг жил бүр зохион байгуулж, ажил ба гэр бүлийн харилцааг уялдуулах бодлогын дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам. (2025). "Хамгийн чухал нь" зорилтот арга хэмжээний сэтгэлзүйн үнэлгээний тайлан. Улаанбаатар хот, ХЗДХЯ.

2. С. Жанцан "Хуулийн сэтгэл судлал" 2002 он.

3. Д. Мөнхцэцэг "Хуулийн сэтгэл судлал ба сэтгэлзүйн зөвлөгөө 2020 он., Улаанбаатар хот, Адмон Принт.

4. Abraham Maslow. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

5. Carl Rogers. (1951). Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory. Boston, MA: Houghton Mifflin.

6. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5–14.

7. Ehnert, I. (2009). Sustainable human resource management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective. Heidelberg: Springer.

8. Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? The International Journal of Human Resource Management, 25(8), 1069–1089.

9. Etzioni, A. (1981). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates. Cognitive Behavioral Therapy, 127-134.

10. Karasek, R. (1979). Job demands, job decision atitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 285-308.

11. Kupermintz, H. (2003). Lee J. Cronbach's contributions to educational psychology. Educational Psychology: A Century of Contributions, , 223-236.

---o0o---

УДИРДАХ АЖИЛТНЫ ХАРИЛЦААНЫ ЧАДВАР НЬ ХАМТ ОЛНЫ УУР АМЬСГАЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

THE INTERPERSONAL COMPETENCIES OF MANAGERIAL PERSONNEL EXERT INFLUENCE ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE WITHIN THE COLLECTIVE

Г.Төгөлдөр
Дотоод хэргийн их сургуулийн Хууль сахиулах удирдлага 9081 дүгээр дамжааны докторант, цагдаагийн дэд хурандаа

Хураангуй: Эрдэм мэдлэг, оюуны зарцуулалт, мэдээллийн багтаамж ихтэй салбарыг түлхүү хөгжүүлэх замаар дэлхийн улс орнууд нийгмийн дэвшилд хүрсээр байна. Орчин үед байгууллагын амжилт зөвхөн стратеги, бүтэц, санхүүгийн хүчин зүйлсээр бус, удирдлагын арга барил болон ажилтны сэтгэл зүй, сэтгэл ханамж, ажлын уур амьсгал, сэтгэл зүйн тогтвортой байдал зэргээс ихээхэн хамаарч байна.

Монголын төрийн байгууллагуудын хувьд удирдлагын арга барил нь тогтворгүй, хувь хүнээс ихээхэн хамааралтай байгаа нь зарим тохиолдолд ажилтны ажлын стресс, уйтгарлал, ажлаас гарах хандлага зэрэг сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Аливаа үйл явцыг удирдан зохион байгуулах асуудал тавигдах нь зүй ёсны хэрэг бөгөөд энэхүү асуудлуудыг шийдвэрлэх хүмүүс бол мэдлэг, чадвартай удирдах ажилтан юм. Өнгөрсөн хугацаанд явагдсан удирдах ажилтны мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалтууд нь голчлон мэдээлэл олгоход чиглэгдэж байв. Гэвч өнөөдөр зөвхөн мэдлэг, дадлага туршлагадаа түшиглэн удирдах нь учир дутагдалтай бөгөөд харин тодорхой зорилгыг хэрэгжүүлэхэд хамт олныг оновчтой, чадварлаг уян хатан удирдах хэрэгцээ шаардлага бий болж байна. Удирдлагын үр дүн, үр нөлөө нь түүнийг хэрэгжүүлэгч удирдах ажилтны ур ухаан, түүний удирдан зохион байгуулах арга барилаас шууд хамаарна. Иймд удирдах албан тушаалд тавигдах шаардлагуудыг хангаж хэрэгжүүлэхэд харилцааны ур чадвар чухал ач холбогдолтой байна.

Энэхүү илтгэлийн хүрээнд шүүх шинжилгээний байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги хөтөлбөр, зорилго, зорилт, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд алба хаагчдын манлайлал, удирдлагын арга барилд ямар хүчин зүйл шууд хамааралтайгаар нөлөөлж байгааг илрүүлэх зорилгоор менежментийн онол, арга зүйн манлайллын суурь онол, олон улсын судлаачдын судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлын таамаглал, загвараа гаргасан.

Мөн байгууллагын манлайллын соёлын түвшнийг тогтоох, үнэлэх, сайжруулах арга замыг тодорхойлох зорилгоор шүүх шинжилгээний байгууллагад ажиллаж буй нийт 480 алба хаагчийг тоон судалгаанд хамруулсны зэрэгцээ байгууллагын манлайллын соёлд ахлах офицеруудын үүрэг, оролцоог

тодорхойлох, үзүүлж буй үр нөлөөг илрүүлэх зорилгоор ярилцлагын аргаар судалгаа хийн, судалгааны үр дүнг нэгтгэлээ.

Abstract: By prioritizing the development of sectors that require extensive intellectual effort, knowledge, and information capacity, countries around the world have continued to achieve social progress. In modern times, the success of an organization depends not only on strategic, structural, and financial factors, but also significantly on management approaches, employee psychology, job satisfaction, workplace climate, and psychological stability.

In the case of Mongolian public organizations, management styles tend to be unstable and highly dependent on individual leaders. In some cases, this has had negative impacts such as employee stress, dissatisfaction, and tendencies to leave their jobs. Therefore, it is natural that the issue of effective process management has become a pressing concern. The individuals responsible for resolving such issues are knowledgeable and competent managers.

In the past, management training programs have mainly focused on providing information. However, in today's environment, relying solely on old knowledge and past experience is insufficient. Instead, there is an increasing need for managers who can effectively and flexibly lead their teams toward achieving specific goals. The efficiency and effectiveness of management directly depend on the intellectual and practical skills of those in leadership positions. Thus, communication skills play a crucial role in meeting and implementing the requirements expected of managers.

Within the scope of this presentation, a hypothesis and research model were developed based on the theoretical and methodological foundations of management and leadership theories, as well as on findings from international studies. The aim was to identify the key factors that directly influence the leadership style and management practices of officers in implementing the strategic programs, goals, objectives, and plans of the forensic organization.

Additionally, to determine, assess, and improve the level of leadership culture within the organization, a quantitative survey involving a total of 480 employees of the forensic institution was conducted. Furthermore, in order to identify the role, participation, and impact of senior officers on the organizational leadership culture, qualitative research through interviews was carried out, and the results of both studies were analyzed and summarized.

Түлхүүр үгс: Байгууллагын үнэт зүйлс, итгэл үнэмшил, байгууллагын соёл, удирдлагын арга барил, оролцоо, хандлага төлөвшил, манлайлал, сэтгэл зүй, удирдах ажилтан, хамт олон, хамт олны уур амьсгал.

Keywords: Organizational Values, Beliefs, Organizational Culture, Management Style, Engagement, Attitudes and Dispositions, and Leadership, psychology, management, team, and team atmosphere.

УДИРТГАЛ

Удирдлагын Академид 2010 онд хийгдсэн “Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээ” судалгааны дүнгээс үзвэл удирдах ажилтнуудын дутагдалтай чадваруудын нэг нь харилцааны чадвар болох нь харагдаж байна. Удирдах ажилтны үйл ажиллагаа үндсэндээ харилцаанд тулгуурладаг жамтай ч удирдах ажилтны харилцааны мэдлэг, чадвар дутагдаж байгаа нь судалгааны дүнгүүдээс тодорхой болжээ. Харилцаа нь харилцагч хүмүүсийн уур амьсгал, итгэл үнэмшил, урамшуулал, зорилго зэрэг олон хүчин зүйлүүдэд нөлөөлж байдаг. Түүнчлэн хамт олны уур амьсгал нь ёс суртахууны, сэтгэл санааны, ажил хэргийн, сэтгэл хөдлөл, урам зоригийн зэрэг бие хүний хоорондын харилцаанд уламжлан тогтож төлөвших өвөрмөц онцлогтой. Өнөөдөр төрийн байгууллагын удирдах ажилтнаас нэн тэргүүнд аливаа хөгжил, өөрчлөлтийг урьдчилан харж, төлөвлөж, уян хатан, санаачилгатай байх, оновчтой зөв, шуурхай шийдвэр гаргах, харилцааны өндөр чадвартай байж бусдад эергээр нөлөөлөн, бүтээлч хамт олныг бүрдүүлэх чадварыг шаардаж байна.

Үүнд үндэслэн төрийн байгууллагын удирдах ажилтны харилцааны чадварыг судлан, тухайн хамт олны уур амьсгалын байдалд шинжилгээ хийж, удирдах ажилтны харилцааны чадвар нь хамт олны уур амьсгалд ямар нөлөөтэй вэ гэдэг асуудлыг тодруулах нь чухал асуудал болж байна. Иймд:

- Төрийн байгууллагын удирдах ажилтны харилцааны чадвар ямар байна вэ?
- Удирдах ажилтны харилцааны чадвар болон тэдний хувийн шинж чанар (хариуцлагатай, зарчимч гэх мэт) хамааралтай байна уу?
- Удирдах ажилтны харилцааны чадвар хамт олны уур амьсгалд нөлөөлж байна уу?

Төрийн байгууллагын удирдах ажилтнууд эрх үүргээ биелүүлэх, үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд тэдний харилцааны чадвар ямар байгааг судлан, тэр нь хамт олны уур амьсгал болон ажилтнуудын сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлдөг эсэхийг шинжлэн тодорхойлохыг зорилоо.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Эрт үеэс дэлхий дээр манлайлах үзэгдэл, үйл явц оршсоор ирсэн боловч манлайлал хэмээх үг шинжлэх ухааны ойлголт, нэр томьёоныхоо хувьд харьцангуй хожуу нэвтэрсэн. 1933 онд хэвлэгдсэн англи хэлний Оксфордын толь бичигт “манлайлагч” буюу “лидер” хэмээх үг нь XIII зуунд гарч ирсэн атал “манлайлал” буюу “лидершип” хэмээх үг XVII зуун хүртэл тэмдэглэгдээгүй байсан гэжээ. Энэ үг бусад хэлэнд ч XX зууныг хүртэл тийм түгээмэл байсангүй. Монгол хэлэнд ч “манлайлал” хэмээх үг нэлээд хожуу хэрэглэгдэх болсон бөгөөд зарим судлаач “хошуучлал” хэмээсэн нь бий. Манай орны хувьд манлайлах ур чадварын шаардлага, таатай орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд манлайллыг онол арга зүйн талаас нь Х.Лутчимэг, Л.Дамдинсүрэн нарын “Удирдахуйн ухаан”, В.Өлзийбаярын “Төрийн албаны манлайллын өөрчлөлт”, Ц.Цэвээн, Ц.Ундрам нарын “Менежмент”, Х.Пүрэвдагвын “Менежерийн ур чадвар”, “Менежмент”, “Та удирдах ажилтан болно”, Ц.Өнөржаргалын “Удирдахуйн ухаан”, Д.Цэрэндоржийн “Дэлхийн менежмент, хамаарахуйн Монгол ухаан”, хурандаа

Ц.Цэрэндоржийн “Бидний менежмент”, Б.Одбаатарын “Байгууллагын удирдлага онол, арга зүй”, О.Цэцэгмаагийн “Хууль сахиулах байгууллагуудын шинэтгэл ба удирдах ажилтны манлайлал”, М.Дашцэрмаагийн “Удирдахуйн ухаан”, Д.Ганбаатар, Я.Шуурав Д.Сэржамц нарын “Менежмент”, Я.Шуурав, Н.Цолмон нарын “Та манлайлагч уу”, “Байгууллагын зан үйл”, “Удирдахуйн үндэс”, дэслэгч генерал Ш.Арвайгийн “Эгэл хилчдийн ээдрээтэй сургамж”, Г.Цэрэнгийн “Байгууллагын зан төлөв” зэрэг ном, гарын авлага, нэг сэдэвт бүтээлүүд олноор нийтлэгдсээр байна. Гадаад орны хувьд энэ сэдвийн хүрээнд олон талаас судалгаа хийгдсэн бөгөөд I.M.Abbass, P.S.Aithal, W.G.Bennis, D.Cotter-Lockard, A.Dalakoura, M.G.Donate, McFarllane нарын бүтээлүүдийг дурдаж болох юм.

Удирдах ажилтны харилцааны чадвар

Удирдах ажилтан: Удирдах ажилтан хэмээх үг шинжлэх ухааны ойлголт, нэр томьёоныхоо хувьд шинэ бөгөөд “Монгол хэлний дэлгэрэнгүй тайлбар толь”-оо “Удирдах – удирдах үйл ажиллагааг хариуцан гүйцэтгэгч” гэсэн байна. Харин удирдах ажилтныг “Удирдахуйн ухааны онол, арга, хандлагаар удирдлагын үйл ажиллагаа явуулдаг хүнийг (Пүрэвдорж, 2009), “Зорилгодоо хүрэхийн тулд байгаа нөөцийг үр дүнтэй ашиглах, оновчтой шийдлийг тухай бүрд нь сонгож, түүний хэрэгжилтийг зохион байгуулан хянаж, шийдвэрээ байнга боловсронгуй болгож байдаг албан тушаалтныг (Наранчимэг, 2010) удирдах ажилтан” гэж тодорхойлжээ. Мөн Хөдөлмөрийн зах зээл, сургалтын агуулгын стандарт, төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн холбогдолтой нэр томьёоны тольд “Удирдах ажилтан буюу менежер нь өндөр чадвар, тэр бүү хэл өндөр өртөг бүхий оюуны өвөрмөц “бараа” бөгөөд байгууллага болоод тодорхой ажилтны үр ашигтай үйл ажиллагааг хангахад зориудаар бэлтгэн, сонгон шалгаруулсан удирдах албан тушаалтан (Европ сургалтын сан, 2002) гэж тодорхойлсон байна.

Удирдах ажилтны харилцааны чадвар. Харилцааг үйл явц талаас нь дараах эрдэмтэд судалсан байна. Тухайлбал, судлаач Т. Алтанцэцэг харилцааг харилцагч талуудын харилцан мэдээлэл солилцох үйл явц, харилцагч талуудын харилцан бие биеэ таньж мэдэх, ойлголцох үйл явц, харилцан бие биедээ нөлөөлөх үйл явц, харилцагч талууд харилцан энерги солилцох үйл явц (Алтанцэцэг, 2010) гэсэн бол судлаач Б. Хэрлэн харилцаа нь хамтран ажиллах хэрэгцээний улмаас хүмүүс бие биетэйгээ холбоо тогтоох түүнийгээ хадгалах хөгжүүлэхийн тулд өөр хоорондоо мэдээлэл солилцож, бие биеэ хүртэн ойлгож, бие биедээ нөлөөлөх үйл явц (Хэрлэн, 2008), харилцаа нь хамтын үйл ажиллагааны хэрэгцээнд суурилсан хүмүүс хоорондоо мэдээлэл солилцох, харилцан үйлдэлцэх, харилцан ойлголцох талуудыг багтаасан олон талт, нийгэм-сэтгэл зүйн үйл явц (Удирдлагын Академи, 2010) гэх зэргээр тодорхойлжээ. Харилцаа нь хүний оршин байхуйн бүх хүрээг хамардаг. Хүн цорын ганц байлаа ч өөрийн үйл явдал, бодол санаа бүхнээ бусдын үнэлгээ, төсөөлөл, харилцаанд тулгуурлан явуулдаг (Ванчигсүрэн, Санжмятав, 2002) юм. Мөн зүйл хооронд болон зүйлийн дотоодод явагдах бүх төрлийн хэлхээ холбоо, нөлөөлөл, харилцан хамаарлыг сэтгэл судлалд цогцоор нь харилцаа хэмээн (Доржжав, 2008) нэрлэдэг гэжээ.

Дээрх тодорхойлолтуудад тулгуурлаж харилцаа гэдгийг тодотговол мэдээллийг харилцан солилцох, бие биедээ нөлөөлөх замаар тодорхой зорилгын дагуу, ойлголцож, хүн хүнээ танин мэдэх үйл явц гэж үзэж болохоор байна.

2015 онд Удирдлагын академиас эрхлэн гаргасан Шинэ цагийн төрийн албаны сургууль байгуулагдсаны 100 жилийн ойн үеэр зохион байгуулсан "Удирдлагын онол практикийн тулгамдсан асуудал" сэдэвт эрдэм шинжилгээний бага хуралд судлаач Т. Алтанцэцэгийн "Удирдах ажилтны харилцааны чадварыг судалсан нь" илтгэлд удирдах ажилтны харилцааны ерөнхий чадвар болох сонсох, унших, ярих, бичих чадваруудын түвшинг өөрийн үнэлгээ болон тэдний удирдлагад нь байгаа ажилтнуудын үнэлгээгээр тандан харьцуулж авч үзжээ. Тус судалгаанаас үзэхэд удирдах ажилтны харилцааны чадварыг өөрсдөөр нь үнэлүүлсэн үнэлгээ нь ажилтнуудаар үнэлүүлсэн үнэлгээнээс өндөр байгаа нь харагдаж байв. Харилцааны ерөнхий чадварын үнэлгээний үзүүлэлтүүдээр тодруулж үзвэл судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын бичгийн чадвар өөрийн болон ажилтнуудын үнэлгээний аль алинд тааруу үнэлэгдсэн байгаа нь тэд нэн түрүүн бичгийн чадвараа сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Үүнээс гадна, тус судалгаанд гадаад орнуудын төрөл бүрийн ажилд шаардагдах мэдлэг, чадварын шалгууруудыг нэгтгэсэн байна. Жишээ нь:

- Австрали улсын Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар 12 чиглэлээр мэдлэг, чадварын жагсаалт гаргасны дотор харилцааны чадвар болох бичгийн, илтгэх, ярих чадварууд орсон байна.
- Шинэ Зеландад 2004 онд төрийн албаны бүх албан хаагчдад байвал зохих мэдлэг, чадвар дотор үр нөлөөтэй харилцаа тогтоох, түүнийгээ бэхжүүлэх чадварыг оруулсан байна.
- Канадад удирдах ажилтнуудад шаардагдах 14 мэдлэг, чадварыг тодорхойлжээ. Үүнд хүмүүс хоорондын харилцааны чадвар оржээ.
- НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн ажилтнуудад тавигдах мэдлэг, чадварын шаардлагууд дотор товч тодорхой, итгэл үнэмшилтэй ярьдаг байх, товч тодорхой бичдэг байх, бусдыг анхааралтай сонсдог байх, өөр үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрөх, түүнд үндэслэл бүхий хариу өгдөг байх гэсэн харилцааны чадваруудыг оруулжээ.

Харин Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөлөөс 2003 оны 4-р сард төрийн жинхэнэ албан хаагчийн мэдлэг, чадварын үнэлгээнд харилцааны дараах чадварыг эзэмшсэн байхаар заажээ. Үүнд:

- Санаа бодлоо товч тодорхой, үндэслэлтэй, итгэл үнэмшилтэйгээр бичгээр илэрхийлж чаддаг байх
- Сонсогчдын хүсэл эрмэлзэл, хэв маягт тохируулан товч тодорхой, үндэслэлтэй, итгэл үнэмшилтэй, ярьж чаддаг, илтгэж чаддаг байх
- Бусдыг анхааралтай сонсож чаддаг байх, өөр үзэл бодолтой байхыг хүлээн зөвшөөрч чаддаг байх, шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд үндэслэлтэй хариу өгч чаддаг байх гээд үзүүлэлт бүхэндээ бусадтай харилцаа холбоо тогтоох, хувь хүний харилцааны ур чадварыг үнэлэхэд чиглэсэн байна.

Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журамд төрийн албан хаагчийн ур чадварын үзүүлэлт дотор хүмүүс хоорондын харилцааны чадварыг оруулсан бол Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2013 оны А/299 тоот тушаалын дагуу "ЕБС-ийн удирдах ажилтны ажлыг үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл"-д удирдах ажилтныг эрүүл зөв харилцаа бүрдүүлэхэд оруулсан хувь нэмрээр нь дүгнэх болсон байна.

Хамт олны уур амьсгалд нөлөөлөх хүчин зүйлүүд

Хамт олон. "Монгол хэлний их тайлбар толь"-д хамт олныг "ямар нэгэн харьяалалд хамтдаа багтаж буй хэсэг бүлэг хүн" гэсэн бол "Монгол хэлний тайлбар"-тольд "цуг, нийт, нэгэн хамт**"** гэсэн утгыг агуулна гэжээ.

Хамт олон гэдэг нь нэгэн зорилго, нэгдмэл сонирхолтой хамтран ажиллаж байгаа хэсэг бүлэг хүмүүс (Лхаашид, 2003) юм. Хамт олон болж төлөвшихийн тулд тэдэнд даалгасан үүрэг даалгаврыг гойд үр дүнтэй хэрэгжүүлэх чадавхтай байх, ёс зүйг дээд зэргээр сахин хамгаалдаг байх, өөрийн гишүүн нэг бүрийн бие хүний хөгжлийн бүх талын боломжийг хангах гэхчлэн олон шаардлагад нийцдэг байх ёстой. Хийж гүйцэтгэх үүрэг даалгаврын хувьд бие биеэсээ шууд хамааралтай, харилцан үйлдлээрээ нэг нэгэндээ байнга нөлөөлж, өөрсдийгөө бусдаас ялгаатай өвөрмөц бүлгийг хамт олон (Хэрлэн, 2008) гэж тодорхойлсон байдаг бол В. И. Ильина хамт олныг тодорхой чиг зорилго бүхий үйл ажиллагааны үндсэн дээр хүмүүсийн өөр хоорондох нэгдсэн зохион байгуулалтын хэлбэр (Ильина, 1969) гэж үзсэн байна.

Хамт олны уур амьсгал. "Монгол хэлний тайлбар"-тольд уур амьсгалыг "шинж төлөв", "хувьсан өөрчлөгдөх орчин, хүний амьдрах цаг агаарын нөхцөл, байдал" гэж тайлбарлажээ. Оросын эрдэмтэн Г. М. Андреева хамт олны сэтгэл зүйн уур амьсгал гэдгийг "Социальная психология" номондоо "Психологический климат группы" гэж оросоор, "Climate of group" гэж англиар орчуулан хэрэглэсэн байна. Сэтгэл зүйн уур амьсгал нэр томьёог анх хэрэглэсэн эрдэмтэн бол Н. Мансуров юм. Тэрээр хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд бие хүний хүчин зүйлийг судлах явцдаа хамт олны доторх сэтгэл зүйн уур амьсгалыг сайн зохион байгуулах асуудал байгаад анхаарлаа хандуулж, үйлдвэрийн газруудад ийм уур амьсгал бий болгох зарим аргыг судалсан (Удирдлагын Академи, 2013) байна. Судлаач Д. Лхаашид хүмүүсийн хоорондын харилцааны байдал, хамт олны дотор зонхилох үзэл бодол, гишүүдийн ажилдаа сонирхолтой байгааг ерөнхийд нь сэтгэл зүйн уур амьсгал (Лхаашид, 2003) гэж үзсэн бол бие хүн хоорондын харилцаагаар дамжин илэрдэг зан суртахуун, сэтгэл хөдлөлийн шинжтэй өнгө аясыг хамт олны сэтгэл зүйн уур амьсгал (Доржжав, 2008) гэж тодорхойлжээ.

Ойртон дотносох онол: Орон зай, газар нутгийн хувьд ойр байгаа хүмүүс өөр хоорондоо холбоотой байхыг эрмэлздэг. Хамт нэг ангид хичээллэдэг оюутнуудаас нэг ширээнийхэн эсвэл зэргэлдээ ширээнд суудаг оюутнууд илүү дотно харилцаатай болдог. Ийм байдлаар эвлэлдэн нэгдсэнээ үндэслэлтэй тайлбарлаж чаддаггүйгээс гадна тулсан асуудал, зорилгыг нухацтай шийдвэрлэх боломж хомс байдаг. Газар зүйн байршил, орон зайн хувьд ойр байршлын оронд гишүүдийн үйл ажиллагаа, харилцан үйлчлэл, мэдрэмж хүмүүсийг ойртуулж

нэгтгэхэд нөлөөлдөг. Энэ бол харилцан үйлдлийн онол юм. Хамтын үйл хэргээр их холбогдохын хэрээр харилцан үйлдэл их байж, мэдрэмж нь хүчтэй илэрч, хамтын ажиллагаа илүү бат бөх болдог.

Тэнцвэрийн онол: Нийтлэг болсон зорилго, үүрэг даалгаврын талаар ойролцоо эсвэл ижил байр суурь, үзэл бодол баримтлах байдлаараа хүмүүс хоорондоо эвлэлдэн нэгдэж байдаг. Тэрхүү ойролцоо үзэл бодол нь хүмүүсийн хүсэл эрмэлзэл, улс төр, шашин шүтлэг, ашиг сонирхлын нийтлэг байдлаас хамаардаг. Зорилго хүслээрээ нэгдэж байгаа хүмүүс хоорондын харилцааны тэнцвэртэй байдлыг барьж байх ёстой. Хэрэв тэнцвэр алдагдвал сэргээхийг эрмэлздэг. Тэнцвэр алдагдан эргэн сэргээгдэхгүй болбол харилцаа тасалддаг.

Солилцооны онол: Харилцан үйлдэл нь хөдөлмөр хүч зарцуулалт, нөгөө талаас шагнал урамшуулал гэсэн хоёр талтай. Харилцан үйлдэл хамтрах эрмэлзэл бий болоход ирээдүйн эерэг үр дүн маш нөлөөтэй гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, хамтын ажиллагааны дүнд хувь хүний хэрэгцээг хангахуйц урамшуулал хүртсэн байх учиртай. Хэрэв хамтын үйлдлийн өгөх үр шимээс зардал нь хэт давж байвал хүмүүс сэтгэл гонсойх, түгших, ядарч туйлдахад хүрдэг. Тэгэхээр нийтлэг эрх ашиг байгаа тохиолдолд, нөгөө талаар үр шим хүртэх магадлал өндөр бол хүмүүс нийтийн хэрэгт хүчээ зориулахаар нэгддэг гэж энэ онолд тайлбарласан байна. Хүн бүр хангалттай цалин, найрсаг хамт олон, нийгэм ахуйн баталгаатай ажил мэргэжлийг сонгож, байгууллагууд ч ийм шаардлага бүхий ажлын орон тоо байна хэмээн зар өгөх болсныг янз бүрийн сайт, мэдээнээс харж болохоор байна. Үндэсний томоохон байгууллагууд хамт олныхоо мэргэжил дээшлүүлэлтэд төдийгүй уур амьсгалд ихээхэн анхаарал тавих болсон нь сүүлийн үеийн мэдээллүүдээс ажиглагдаж байна (S.Alexander Haslem, 2020).

Хамт олон тодорхой хугацааны орчилд бий болох, оршин тогтнох, тарж бутрах, нэг ёсондоо хөгжлийн 5 үе шатыг даван туулдаг (Хэрлэн, 2008) гэж сэтгэл судлаач Б.Тамкин үзжээ. Үүнд:

1. **Үүсэн бүрэлдэх үе шат-** гишүүд хоорондоо харилцаа холбоо тогтоосноор бүрэлдэнэ. Энэ үед бүтээмж өндөр талдаа байна.

2. **Шуурганы үе-** санал хуваагдах, хувийн сонирхолтой холбоотой зөрчлийн энэ үед бүтээмж өмнөх үеэс эрс буурдаг.

3. **Хэм хэмжээ тогтоох үе шат-** зан үйл хэвшин тогтох энэ үед хамгийн үр бүтээлтэй байдаг.

4. **Гүйцэтгэл гаргах үе шат-** гишүүд хоорондын харилцаа зөв, чин шударга тогтоно.

Үүнээс үзвэл дээр дурдсан гурван хүчин зүйлс тааламжтайгаар бүрдсэн тохиолдолд хамт олны хүчин чармайлт нэмэгдэж амжилт, гишүүдийн мэдлэг чадвар дээшилж, үүрэг даалгавраа боловсруулах, биелүүлэх боломж бүрддэг гэж хэлж болохоор байна.

5. Тарах дахин бүрэлдэх

Сэтгэл зүйн уур амьсгалын шинжүүдийг таатай болон таагүй (Мягмар, 2008) гэж ангилж үзвэл, бие биедээ итгэхийн зэрэгцээ өндөр шаардлага тавих, хамтын асуудлыг шийдвэрлэх үед санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, удирдлагын зүгээс болон хэсэг бүлгийн зүгээс бусдадаа дарамт үзүүлдэггүй байх, зохиогдож буй ажлын талаар хангалттай мэдээлэл авдаг байх, хэцүү үед бие биедээ туслах, сэтгэл санааны дэмжлэг үзүүлэх чадвартай байх, хүн бүр хамт олны өмнө хариуцлага хүлээх ёстой гэдгийг ухамсарласан байх, хамт олон сэтгэл хангалуун байхад өөр тийшээ шилжих сонирхолгүй байх зэрэг нь таатай уур амьсгалын шинжүүдэд орно. Харин таагүй уур амьсгалын шинжүүдэд бие биедээ итгэдэггүй, харилцан шаардлага тавихаас зайлсхийдэг, атаархал, өрсөлдөөн ихтэй учир ажил хэрэгч шүүмж өрнөх боломжгүй, хүн бүр өөрийгөө зөвтгөх, хамгаалах байр сууринаас ханддаг, хамт олны сэтгэлзүйн дарамтаас болж өөрийгөө илэрхийлж чаддаггүй, бие биедээ чин сэтгэлээсээ тусалдаггүй, бусдын өмнө хариуцлага хүлээнэ гэдгээ ухаарч ойлгоогүй шинжүүд орно (Жадамба.Б, 2023).

Энэ бүхнээс үзэхэд хамт олны уур амьсгал нь хүмүүсийн хоорондын харилцаа, хувийн шинж чанараар илэрдэг бөгөөд ажлын бүтээмж, амжилтад ихээхэн нөлөөлдөг гэж үзэж болохоор байна.

Үзэл баримтлалын хүрээ

Хүн бусдын үг яриа, сэтгэл зүрхийг сонсож сурахгүйгээр харилцааны ямар ч чадварыг эзэмших боломжгүй хэмээн сэтгэл судлаачид хэлдэг. Мөн "Муу яригч байснаас сайн сонсогч бай", "Ярьж сурахын тулд эхлээд сонсож сурах хэрэгтэй" гэсэн мэргэдийн үгээс харахад харилцааны чадваруудыг эзэмших, түүнд суралцахын ач холбогдлыг харуулж байна. Хүн юуны өмнө бусдыг сонсож, мэдээллийг уншиж, бичиж, улмаар өөрөө мэдээллийг ярих, илтгэх байдлаар харилцдаг гэж судлаачид үздэг. Үүний нэг нотолгоо нь гадаад, дотоодод хийгдсэн судалгаануудад харилцааны чадварын үзүүлэлтэд унших, бичих, сонсох, ярих, илтгэх чадварууд тусагдсанд оршино. Эдгээр чадваруудаа зохих хэмжээнд хөгжүүлж чадсан хүмүүс тэдгээрт тулгуурлан бусдыг хүлээцтэй сонсож, үг яриагаар дамжуулан хүмүүст нөлөөлөн тэднийг өөртөө татаж, харилцаа хамтын ажиллагааны бүхий л үед хамгийн таатай уур амьсгалыг бүрдүүлэх боломжтой болдог байна. Тиймээс удирдах ажилтан олон төрлийн оюуны үйлдлийг зөв дарааллаар уйгагүй гүйцэтгэх, улмаар мэдээллийг тал талаас нь шүүн тунгааж өөрийн болгох аргыг тасралтгүй хэрэглэх үндсэн дээр хэзээ ч ямар ч нөхцөлд харилцааны чадваруудыг төвөггүй хэрэглэдэг болох шаардлагатай гэж үзэж болохоор байна. Гадаад улс орнуудад болон монголын албан хаагчдын үнэлгээнд харилцааны чадварын үзүүлэлтэд унших, бичих, сонсох, ярих чадварууд тусагдсан бол төрийн болон төрийн бус ажил үйлчилгээ нь эдгээр харилцааны чадваруудад суурилдаг байна. Д.Доржжав, Т.Алтанцэцэг нарын судлаачид удирдах ажилтны харилцааны чадварыг сонсох, унших, ярих илтгэх, бичих гэсэн дөрвөн хэсэгт хувааж үзсэн байхад "Төрийн албан хаагчийн харилцааны чадвар ажлын үр дүнд нөлөөлөх нь" зэрэг судалгааны тайланд төрийн албан хаагчдын харилцааны чадварыг мөн сонсох, унших, ярих илтгэх, бичих гэсэн дөрвөн үндсэн хүрээнд судалсан байна (Батсайхан.Б, 2015).

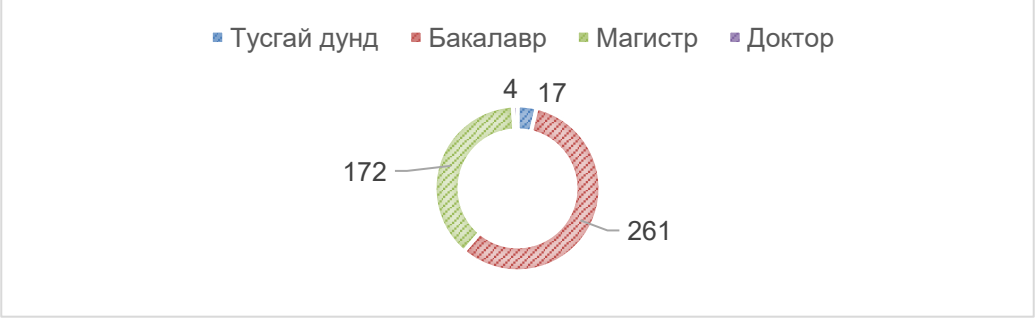
Мөн хамт олны уур амьсгалд ажлын бүтээмж, гүйцэтгэл, сэтгэл ханамж, байгууллагын орчин, хүний нөөцийн талаар баримталж байгаа бодлого, удирдах ажилтны арга барил, харилцаа, мэдлэг, чадвар, мөн хамт олныг дэмжихэд чиглэсэн урамшууллын бодлого зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдгийг (Хэрлэн, 2008) иш үндэс болгон уг судалгаанд удирдах ажилтны харилцааны чадвар хамт олны уур амьсгалд нөлөөлөх эсэхийг шинжив.

Жишээ нь : Шүүх шинжилгээний байгууллагын хувьд 2022 оны 12 дугаар сарын 23-ны өдөр Шүүх шинжилгээний тухай хууль батлагдаж, ХЗДХЯ-ны харьяа агентлаг болсноор бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд өөрчлөгдсөн. Үүнтэй холбогдуулан байгууллагын стратегийн бодлогын баримт бичгүүд шинэчлэн боловсруулагдан үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж байгаа билээ.

Тус байгууллагын манлайллын соёлын хэлбэрийг тодорхойлох хүрээнд асуулгын судалгаа хийсэн бөгөөд тус судалгаанд хамрагдсан 480 алба хаагчийг хүйсийн байдлаар авч үзвэл эрэгтэй 268 алба хаагч, эмэгтэй 212 алба хаагч хамрагдсан байна. Оролцогчдыг насны байдлаар нь авч үзвэл 20-25 насны 78 алба хаагч, 26-30 насны 116 алба хаагч, 31-35 насны 109 алба хаагч, 36-40 насны 99 алба хаагч, 41-45 насны 50 алба хаагч, 46-50 насны 17 алба хаагч, 51-ээс дээш насны 11 алба хаагч тус тус хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 40 хувийг 20-30 насны, 44 хувийг 31-40 насны алба хаагчид эзэлж байна (Мягмар.О, 2013).

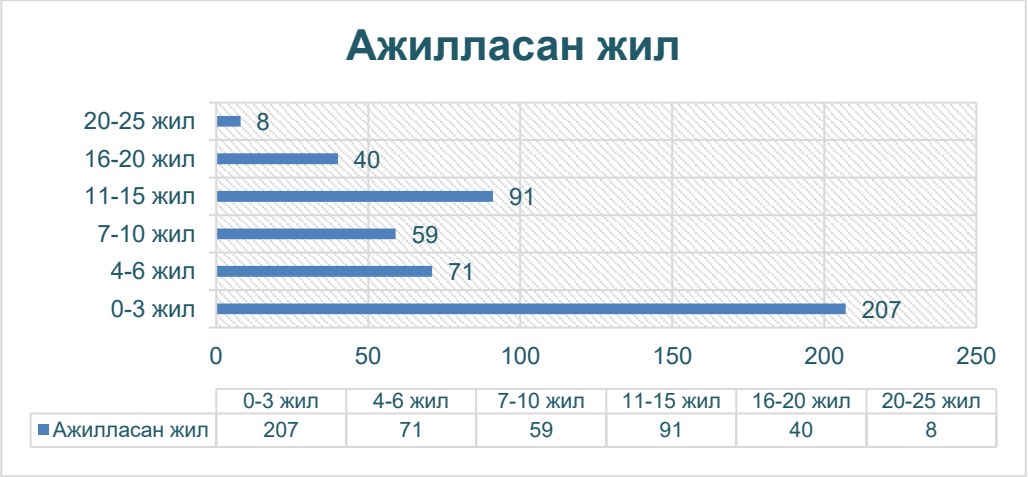
Нийт 480 алба хаагчийг боловсролын зэргээр авч үзвэл бүрэн дунд боловсролтой 26 алба хаагч, тусгай дунд боловсролтой 17 алба хаагч, бакалаврын зэрэгтэй 261 алба хаагч, магистрын зэрэгтэй 172 алба хаагч, докторын зэрэгтэй 4 алба хаагч тус тус хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 54.3 хувийг бакалаврын зэрэгтэй алба хаагчид эзэлж байна.

График 1. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын боловсролын байдал



Оролцогчдыг байгууллагад ажилласан жилээр нь авч үзэхэд 43.1 хувийг 0-3 жил, 14.8 хувийг 4-6 жил, 12.3 хувийг 7-10 жил, 19 хувийг 11-15 жил, 8.3 хувийг 16-20 жил, 1.6 хувийг 20-25 жил, 0.8 хувийг 25-аас дээш жил ажиллаж байгаа алба хаагчид эзэлж байна.

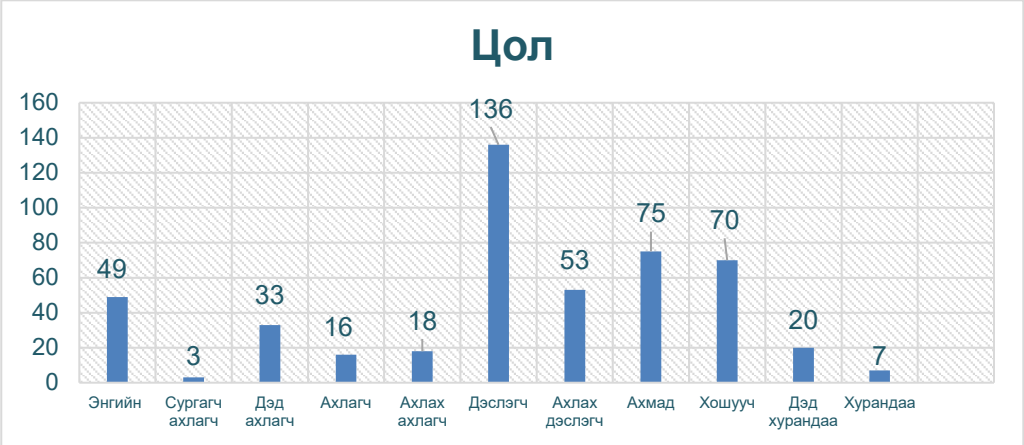
График 2. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын ажилласан жилийн байдал



Нийт 480 алба хаагчийг цолны байдлаар авч үзвэл дэд ахлагч цолтой 33 алба хаагч, ахлагч цолтой 16 алба хаагч, ахлах ахлагч цолтой 18 алба хаагч, дэслэгч цолтой 136 алба хаагч, ахлах дэслэгч цолтой 53 алба хаагч, ахмад цолтой 75 алба хаагч, хошууч цолтой 70 алба хаагч, дэд хурандаа цолтой 20 алба хаагч, хурандаа цолтой 7 алба хаагч, цолгүй буюу энгийнээр ажиллаж байгаа 49 алба хаагч, сургагч ахлагч 3 тус тус хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын 14.6 хувийг ахлагч, 55 хувийг дунд офицер, 20.2 хувийг ахлах офицер цолтой алба хаагчид тус тус эзэлж байна.

Харин судалгаанд оролцсон нийт 97 ахлах офицероос байгууллагын удирдах албан тушаалд буюу хэлтсийн дарга ба түүнээс дээш албан тушаалд ажилладаг 30 алба хаагч судалгаанд хамрагдсан байна.

График 3. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын цолны байдал



Шууд удирдлагын арга барил нь судалгаанд хамрагдсан захиргаа, санхүүгийн чиг үүрэг бүхий алба хаагчдын сэтгэл ханамжид эергээр нөлөөлж байгааг замын шинжилгээний үр дүн харуулж байна.

Судалгаанд оролцогчдыг нэгжийн харьяаллаар нь ангилан, тоон үр дүнг дундажлан харуулав.

Хүснэгт 7. Асуулгын судалгааны тоон үр дүнг дундажлан ангилал тус бүрээр харьцуулсан байдал

	Далд хувьсагч (1-5 онооны дундаж утга)	**Харьяалал**				**Тайлбар**
		Захиа	Шинжээний ар, хэлтэс	Дүүргийн ШШХ	Бүсийн ШТ, мгийн ШХ	
УДИРДЛАГЫН АРГА БАРИЛ	Удирдлагын мэдлэг, ур чадвар	3.75 **Дунд**	3.46 **Дунда**	3.5 **Дунда**	3.62 **Дунда**	-
	Удирдлагын манлайлал, үлгэр дуурайлал	3.68 **Дунд**	3.37 **Дунда**	3.5 **Дунда**	3.6 **Дунда**	-
	Удирдлагын ёс зүй, харилцаа хандлага	3.75 **Дунд**	3.39 **Дунда**	3.42 **Дунда**	3.58 **Дунда**	-
	Удирдлагын ажлын төлөвлөлт, зохион байгуулалт, шийдвэр гаргах байдал	3.74 **Дунд**	3.57 **Дунда**	3.53 **Дунда**	3.69 **Дунда**	-
	Удирдлагаас мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх байдал	3.71 **Дунд**	3.26 **Дунда**	3.24 **Дунда**	3.58 **Дунда**	-
	Удирдлагын уян хатан, мэдрэмжтэй байдал	3.76 **Дунд**	3.55 **Дунда**	3.68 **Дунда**	3.73 **Дунда**	-
БАЙГУУЛЛАГЫН	Байгууллагын үнэт зүйл, алсын хараа, эрхэм зорилгын ойлголт	4.09 **Өндөр**	3.79 **Дундаж**	3.72 **Дундаж**	3.81 **Дундаж**	Захиргааны нэгжүүдийн дийлэнх алба хаагчид байгууллагын үнэт зүйл, алсын хараа, эрхэм зорилгын талаарх ойлголтоо бусад

						нэгжүүдээс илүү өндөр гэж үнэлсэн.
	Байгууллагын соёл бусад байгууллагаас ялгарах давуу тал, дүр төрх (имиж)-ийг бүрдүүлсэн байдал	3.96 **Дундаж**	3.74 **Дундаж**	3.74 **Дундаж**	3.82 **Дундаж**	-
	Газар, хэлтэс, нэгжүүдийн хоорондын уялдаа холбоо, нэгдмэл байдал	3.98 **Дундаж**	3.78 **Дундаж**	3.74 **Дундаж**	3.86 **Дундаж**	-
	Байгууллагын гадаад тохижилт, орчин нөхцөл	3.93 **Дундаж**	3.79 **Дундаж**	3.68 **Дундаж**	3.78 **Дундаж**	-
	Өрөө тасалгааны тав тух, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлсэн байдал	3.98 **Дундаж**	3.75 **Дундаж**	3.68 **Дундаж**	3.75 **Дундаж**	-
	Ажлын байранд эрүүл дадал, хэвшил бий болгох нөхцөл бүрдсэн байдал /хооллох, чийрэгжилт, алжаал тайлах нөхцөл/	3.97 **Дундаж**	3.78 **Дундаж**	3.59 **Дундаж**	3.74 **Дундаж**	-
ХАНДЛАГА, ТӨЛӨВШИЛ	Би бусадтай эелдэг, хүндлэлтэй харилцдаг	4.14 **Өндөр**	4.09 **Өндөр**	4.11 **Өндөр**	4.08 **Өндөр**	Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын дийлэнх нь өөрсдийгөө бусадтай эелдэг, хүндлэлтэй харилцдаг гэж үнэлсэн.
	Би өдөр тутмын төлөвлөсөн ажлаа гүйцэтгэж чаддаг	4.1 **Өндөр**	4.07 **Өндөр**	4.09 **Өндөр**	4.02 **Өндөр**	Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын дийлэнх нь өөрсдийгөө

						өдөр тутмын төлөвлөсөн ажлаа гүйцэтгэдэг гэж үнэлсэн.
	Би санаачилгатай, бүтээлчээр ажилладаг	4 **Өндөр**	3.9 **Дундаж**	3.98 **Дундаж**	3.94 **Дундаж**	Захиргаа ны нэгжүүдийн алба хаагчдын дийлэнх нь өөрсдийн санаачилгатай, бүтээлчээр ажилладаг байдлаа бусад нэгжүүдээс илүү өндрөөр үнэлсэн.
	Би өөрийгөө тогтмол хөгжүүлдэг	3.7 **Дундаж**	3.82 **Дундаж**	3.9 **Дундаж**	3.8 **Дундаж**	-
	Би асуудалд шүүмжлэлт байдлаар ханддаг	3.59 **Дундаж**	3.7 **Дундаж**	4 **Өндөр**	3.6 **Дундаж**	Дүүргий н ШШХ-ийн алба хаагчдын дийлэнх нь асуудалд шүүмжлэлт байдлаар ханддаг.
	Би өөрийн сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд анхаардаг	3.63 **Дундаж**	3.74 **Дундаж**	3.83 **Дундаж**	3.69 **Дундаж**	-

Дээрх судалгааны үр дүн болон ажиглалт, онолын судалгаануудын үр дүнгээс дүгнэхэд шүүх шинжилгээний байгууллага нь сүүлийн жилүүдэд манлайллын соёлын хэлбэр нь хамааралтай манлайллаас бие даасан манлайлал руу шилжих явцад байгаа бөгөөд энэхүү шилжилтэд байгууллагын стратеги бодлого, удирдлагын арга барил нөлөөлөхөөс гадна удирдах албан тушаалтны зүгээс тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа алба хаагчдын 80 орчим хувь болох 20-40 насны алба хаагчтай тэдгээр үеүдийн онцлогт тохируулан харилцах, манлайллын соёлоо нэмэгдүүлэх шаардлага үүссэнтэй холбоотой юм.

Түүнчлэн судалгаанд оролцсон ахлах офицеруудын 30 орчим хувь нь хэлтсийн даргаас дээш албан тушаалтай байгаа тухайн байгууллагад төдийгүй төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагад ажиллаж байгаа ахлах офицеруудын үүрэг, нөлөө байгууллагын манлайллын соёлыг сайжруулах,

төлөвшүүлэхэд ихээхэн чухал гэж дүгнэж болохоор байна. Шүүх шинжилгээний байгууллага нь “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2 дахь хэсэгт “Төрийн албыг авлига, хүнд суртлаас ангид, чирэгдэлгүй, шуурхай, ил тод нээлттэй болгож, сахилга, дэг журмыг бэхжүүлэх талаар төрөөс баримталж буй бодлогыг тууштай хэрэгжүүлж, хамт олны дунд сэтгэл зүйн таатай уур амьсгал бүрдүүлэх, тэднийг өөрийн дотоод итгэл үнэмшлээрээ хууль, дүрмийг сахин биелүүлдэг болгон төлөвшүүлэх нь бүх шатны удирдах бүрэлдэхүүний үүрэг, хариуцлага байна.” гэж тусгасан нь дээр дурдсан агуулгыг дэмжин үйл ажиллагаагаа явуулж, өөрсдийн манлайллын соёлыг бий болгохоор зорьж байгаагийн илрэл юм.

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны таамаглалаас хүчин зүйлийн шууд хамаарлыг шинжлэхэд хандлага, төлөвшлийн бүх далд хувьсагч 0.7-оос дээш гарч үр дүн сайтай байсан ч манлайллыг бий болгож чадахгүй байгаа нь батлагдсан. Мөн шууд хувьсагч болох сургалтын далд хувьсагчуудын ихэнх нь 0.7-оос доош гарсан нь сургалтын үйл ажиллагааны үр дүн манлайллыг бий болгож чадахгүй байгааг батлав.

Харин алба хаагчдын хувьд мэдлэгийн менежмент, мэргэжлийн ур чадвар сургалтын далд хувьсагчдад өгүүлсэн урт болон богино хугацааны сургалтад хамрагддаг байдлаар үр дүн гарсан ч мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвараар манлайлж чадахгүй байна гэж дүгнэж болохоор байна. Өөрөөр хэлбэл мэдлэгтэй, ур чадвартай байсан ч манлайллыг бий болгож чадахгүй байна. Мөн алба хаагчдын мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар, хандлага, соёл, ёс зүйн чиглэлээр байгууллагын хэмжээнд зохион байгуулагдаж байгаа урт болон богино хугацааны сургалтууд нь хувь хүний манлайллыг бий болгоход хангалттай үр дүнтэй байж чадахгүй байгааг харуулж байна. Тиймээс төрөл бүрийн үр дүнтэй сургалтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын соёлыг алба хаагчдын хандлага, төлөвшилд нөлөөлүүлэх байдлаар хувь хүний манлайллыг бий болгох боломжтой юм гэж дүгнэж байна.

Асуулгын судалгаанд шүүх шинжилгээний байгууллагын нийт 480 алба хаагч болох удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтнууд болон үйлчилгээний ажилтнууд хамрагдсан бөгөөд тухайн судалгаагаар шүүх шинжилгээний байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан үндсэн агуулгыг дэмжин, судалгааг хийсэн ба нийт олонлог (Хүний нөөцийн хэлтсээс ирүүлсэн алба хаагчдын тоо-720)-ийн 65.9 хувийг хамруулсан нь 95 хувийн итгэлцүүр, 3 хувийн хазайлтын зөрүүтэй байхаар тооцоолсонд нийцэж байгаа тул судалгааны үр дүнгийн найдвартай байдал хангалттай гэж үзсэн.

Оролцооны хувьд захиргааны нэгжийн 107 алба хаагчаас 87 буюу 81.3 хувь, шинжилгээний газар, хэлтсийн 204 алба хаагчийн 160 буюу 78.4 хувь, дүүргийн шүүх шинжилгээний хэлтсийн 113 алба хаагчаас 61 буюу 54 хувь, аймгийн 296 алба хаагчаас 172 буюу 58.1 хувь нь хамрагдсанаас үзэхэд захиргааны болон шинжилгээний газар, хэлтсийн алба хаагч, ажилтан энэхүү судалгаанд идэвхтэй оролцсон байна.

Дээрх нөхцөл байдал, онол, судалгаанаас үзэхэд удирдах ажилтны харилцааны чадвар нь хамт олны уур амьсгалд нөлөөлдөг бөгөөд үүнээс шалтгаалан ажлын гүйцэтгэл шууд хамааралтай болдог гэсэн дүгнэлтийг санал болгож байна. Иймд төрийн байгууллагуудын удирдах ажилтнууд нь харилцааны өндөр ур чадвартай байх шаардлага гарч байгаагаас гадна уг харилцаанд тулгуурласан тэдний удирдан зохион байгуулах арга барил нь ажлын гүйцэтгэлд шууд хамааралтай гэсэн дүгнэлтийг гаргаж байна.

САНАЛ

Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт болон томилгоонд ажлын туршлага, боловсролоос гадна харилцааны ур чадварын туршлага зэргийг томьёолон нэг шалгуур үзүүлэлт болгох шаардлагатай.

Мөн тодорхой хугацаанд удирдах ажилтны арга барил, харилцааны ур чадварын талаар алба хаагчдаас санал асуулга явуулан ажлын гүйцэтгэлд тусгаж байх нь зүйтэй гэсэн саналыг дэвшүүлж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

S. Alexander Haslem, Stephen D.Reicher, Michael J. Platow. “The Influence of Managers’ Communication Skills on the Organizational Climate” NY2020.

Батсайхан, Б., Дэлгэржав, М. (2015). “Байгууллагын сэтгэл судлал”. Улаанбаатар хот: Соёмбо принтинг.

Жадамба, Б., Мөнхжаргал, Д., Алтангоо,О. (2023). “Хандлага, түүний гурвал бүтэц”. Улаанбаатар хот: МУБИС-Боловсрол судлалын сургууль.

Мягмар, О. (2013). “Хүний хөгжлийн сэтгэл зүйн лекцүүд”. Улаанбаатар хот: Ган принт ХХК.

---o0o---

THE IMPORTANCE OF STRENGTHENING ENGLISH LANGUAGE SKILLS IN LAW ENFORCEMENT

E.Tserenkhand
University of internal affairs of Mongolia, 403rd Class of Trainee and research-Institute of Court decision executives services, Department of Civil court decisions executives, Senior lecturer, Master of Laws (LLM), Major

Summary: Studying and determining the education trends of court decision enforcement officers, determining the proportion of English language education in it, analyzing the need for English language acquisition by officers, and identifying the current state of English language education for officers and issues to be considered.

Keywords: English, law enforcement, civil servants, education, society, needs, human rights and interests.

INTRODUCTION

In today's public service and law enforcement sectors, the demand for employees reflects the legal evolution, human rights advocacy, and educational initiatives of a nation. The efficacy of government services, policies, and developmental strategies hinges upon the competencies of its workforce.

Thus, it is imperative to discern the requisite educational backgrounds, knowledge domains, skill sets, and attitudes that specialists in law enforcement in Mongolia should possess. By doing so, we can effectively tailor educational programs and professional development initiatives to meet the evolving needs of these critical sectors.

Mongolia has articulated its long-term development policy, known as 'Vision 2050.' The successful realization of this policy and the attainment of its goals hinge significantly on the active participation and role played by government organizations and their employees.

Vision 2050 serves as Mongolia's long-term development policy, outlining a comprehensive roadmap for the sustainable advancement of the nation. This policy emphasizes the importance of respecting our roots, nationalism, and heritage, while also valuing unified national values and supporting the progressive achievements of humanity. Furthermore, it underscores the significance of lovingly protecting the soil and native nature, fostering a peaceful and humane society, strengthening democracy and just governance, and cultivating a self-sustaining economy[1]. The policy envisions the evolution of Mongolia into a nation with equal, accessible, healthy, educated,

[1] The 'Vision-2050' long-term development policy of Mongolia is outlined in Resolution No. 52 of 2020 by the National Assembly of Mongolia

patriotic, flexible, intellectual, and creative citizens. It acknowledges that an educated citizenry serves as the cornerstone of the country's sustainable development.

So who is an educated citizen?

The word 'education'. "Systematic knowledge and skills possessed by an individual; having professional knowledge"[2], "The ability to create the knowledge that a person needs to meet their basic needs"[3], "Education is commonly defined as the process of acquiring and transmitting knowledge, skills, values, beliefs, and habits. Specifically, education is the process of teaching and learning to pass on to the next generation. On the other hand, it is also the process of self-learning to improve and strengthen the right to live"[4], "the process of teaching or learning, especially in a school or college, or the knowledge that you get from this"[5] as described in many sources.

Based on this, it is seen that education is a concept that determines a person's potential for development. In order to develop, a person needs to be able to collect and process information from various sources. Therefore, it is important to gather and process information from sources beyond just Mongolian ones.

MAIN PART

In order for a civil servant to process information from multiple sources and meet global standards, proficiency in foreign languages is essential knowledge and skill that must be acquired.

From a societal standpoint, there exists a legitimate demand for public servants equipped with the necessary knowledge and skills to execute the country's development strategy and fulfill the expectations and aspirations of society and its citizens.

This is because, with social development, advancements in information technology, and human progress, proficiency in foreign languages tends to become the primary criterion for civil servants. Consequently, there is a need for law enforcement officers who can adapt and develop in accordance with the demands of the times.

Judging from the aforementioned indicators, it is evident that the education index has significantly impacted human development in recent years. Notably, "education" stands as a pivotal criterion within the Human Development Indicator. Proficiency in foreign languages plays a crucial role in obtaining education.

[2] http://mongoltoli.mn/

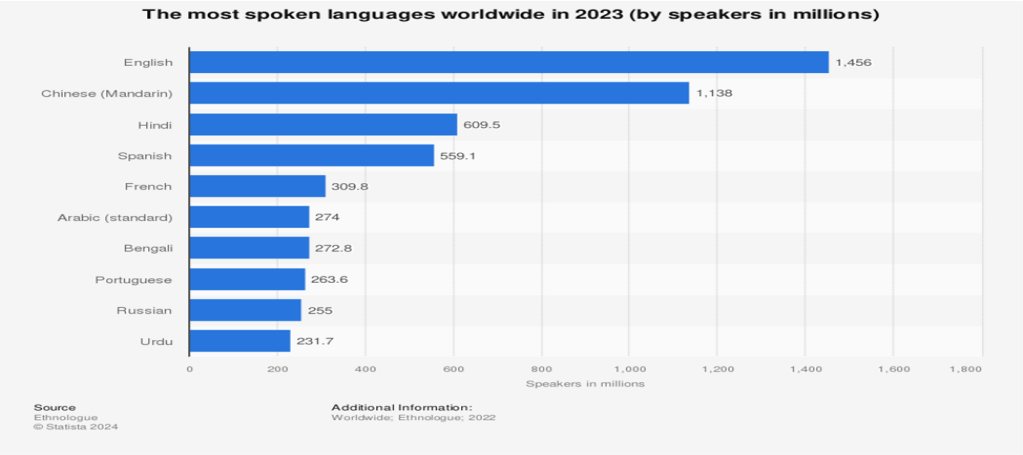
[3] "Determining the basic typologies of the education system in Mongolia and using a reference model" research report

[4] Lundendorge. MU constitution and scientific explanation. UB., 2023.

[5] https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/

Presently, the utilization of foreign languages, both as mediums of instruction in classrooms and in broader contexts, has gained considerable prominence worldwide.

Chart 1. English speakers[6]



This statistic illustrates that 18.7 percent of the global population speaks English. Consequently, enhancing the number of English-proficient personnel will serve as a significant indicator for accelerating development and effectively realizing our nation's vision and development policies.

As a specific example, Mongolia's foreign trade turnover has increased from 15.5 billion US dollars as of December 2021 to 20.5 billion US dollars as of December 2022, and further to 23.7 billion US dollars as of December 2023. This demonstrates a significant increase in Mongolia's engagement in international communication and relations.[7]

Table 1. The amount of foreign investment in Mongolia / million US dollars/[8]

Investment	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Overall	**2,560.3**	**2,713.62**	**3,417.83**	**3,084.11**

If we consider the amount of investment from foreign countries in our nation, it becomes evident that there has been significant growth over the last four years. This trend underscores the expansion of our country's relations with other nations worldwide.

[6] https://www.statista.com/
[7] United database of statistics. http://1212.mn/
[8] United database of statistics. http://1212.mn/

In such a scenario, the necessity to train personnel capable of global-level communication remains paramount.

Therefore, it is imperative to assess the language proficiency levels of officers in law enforcement agencies and judicial decision enforcement agencies.

The court decision enforcement agency is a specialized state organization tasked with executing court decisions across all levels. It functions in criminal, civil, administrative, and misdemeanor cases, interacting daily with individuals of diverse professions, educational backgrounds, and social statuses. Therefore, officers require knowledge of foreign languages to effectively carry out court decisions, promptly communicate with individuals specified in the court's rulings and related legal entities, exchange information, and ensure mutual understanding.

According to research conducted in 2022, the Court Decision Enforcement Organization has approximately 3,800 employees, among whom 551 possess basic knowledge of English, 135 have intermediate proficiency, and 24 have advanced proficiency[9]. This data indicates that 18.6 percent of all officers possess some level of English proficiency.

To assess the English language proficiency and educational status of court enforcement officers, a survey is conducted to gauge the satisfaction of employers or management personnel within court enforcement agencies regarding the knowledge and abilities of graduates from the School of Court Enforcement at the University of the Interior. This study holds significance not only for identifying and enhancing the knowledge and skills of graduates but also for determining the attitudes of management staff within the organization.

In the 2020 Executive Satisfaction Survey of the Judiciary, graduates were assessed to excel in attributes such as diligence, professionalism, honesty, law enforcement, ethical development, communication skills, and teamwork. However, they were found lacking in areas including workload management, document processing efficiency, and innovation. Specifically, deficiencies were noted in psychological skills, preparation for safe operations, firearms handling, proficiency in special equipment usage, physical strength, mastery of specialized techniques, and English language proficiency [10].

[9] "Report on the Department of Legislation and Internal Affairs for the Year 2023: Overview of the General Court Decision Executive Agency."

[10] A survey of satisfaction from employers regarding the knowledge and skills of graduates of the "Judgment Execution-Law" program. Court Enforcement School. UB., 2020. Part 3

However, during a period of rapid development in the country's foreign relations, it becomes apparent that the English language proficiency of officers is inadequate.

While the execution of court decisions must be conducted in the official language of Mongolia, the proficiency in foreign languages among officials is essential for multifaceted cooperation in the advancement of judicial decision enforcement organizations, international collaboration, learning experiences in foreign countries, and organizing professional training programs for employees.

Measures have been taken to cooperate and exchange experiences with organizations of similar functions in foreign countries, aiming to align the execution of court decisions in criminal and civil cases with human rights principles and enforce the provisions of international agreements to which Mongolia is a signatory. One significant example of this proactive engagement is the hosting and participation of our country in events such as the "39th Conference of Executives of Prison Institutions in Asia-Pacific Countries," which was organized in Mongolia for the first time in 2019.

Within the framework of these requirements, the medium-term program "To Improve the English Language Skills of Court Decision Enforcement Officers"[11] was implemented in 2020 by order of the head of the General Directorate of Public Security.

Within the framework of the program, to establish a group of proficient English-speaking personnel, 16 employees with intermediate English skills were selected from various departments, organizations, and branches. They underwent a 80-hour training program to become trainers and teachers at the "English One" training center, sponsored by the organization. Subsequently, these officers who participated in the training conducted basic English courses within their respective departments and units, contributing to the development of course manuals and materials.

Based on the guidance provided by the trainers, the prisons, branches, departments, and divisions of the State Department of Internal Affairs devised an English language training plan and arranged 8 hours of training per week.

Additionally, cooperation agreements were established with instructors from foreign language training institutions, general education schools, universities, and non-governmental organizations in both the capital and regional areas.

In the future, the plan entails selecting one employee from each department and branch for advanced English language training. This initiative aims to augment the count of officers possessing advanced English skills by 55.

[11] "Foreign Language - Key to Knowledge" medium-term program 2020-2023 to improve the level of English language skills of court decision enforcement officers. Order No. A/42 of 2020 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

Furthermore, in Article 4.1 of the "Medium-term Program for Legal Reform of the Operations of the Court Decision Enforcement Organization," [12] a clause was included mandating the study of legal regulations governing organizations with similar functions in select foreign countries, juxtaposed with the laws of our own country. The necessity for officers to possess knowledge of foreign languages and English is evident for this purpose, as it facilitates the comprehension of legal acts from foreign jurisdictions. This underscores the undeniable correlation between the future development of the organization and proficiency in the English language.

The judicial decision enforcement body is implementing specific measures within the context of the aforementioned changes and societal needs and requirements.

The "Medium-term Program for Strengthening the Development of Human Resources Policy of the Judicial Decision Enforcement Organization 2020-2024"[13] outlines the objective of bolstering the development of the organization's human resources policy. This involves identifying, studying, selecting, and training the human resource needs, optimally deploying them, and fostering their stable development. The overarching aim of this program is to establish a comprehensive framework for fostering developmental pathways.

The program includes:

- To enhance the legal framework pertaining to human resources within the court decision enforcement organization in alignment with the trends of social development:

- Expanding collaboration with both foreign and domestic training and research institutions in endeavors aimed at bolstering the human resource capacity of the court decision enforcement organization. This includes developing the professional leadership, skills, and attitudes of civil servants.

It was an event that underscored the necessity and demands for English language skills, supporting the development of civil servants, aligning their preparation with the trends of social development, and fostering cooperation with foreign countries and research organizations.

CONCLUSION

In the framework of the report, the following conclusions are drawn.

[12] Medium-term program of legal reform of the operation of court decision enforcement agencies. Order No. A/44 of 2021 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

[13] Medium-term program for strengthening the development of human resources policy of judicial decision-making organizations 2020-2024. Order No. A/91 of 2020 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

1. The development of an individual is influenced by their proficiency in foreign languages. Development cannot be solely defined by physical aspects or technological advancements; rather, it is rooted in human knowledge and education.

2. Law enforcement officers should guide members of society and promote education, knowledge, and culture while fulfilling their societal obligations.

3. English language education serves as a significant indicator of human development and acts as a catalyst for changes and reforms in all spheres of social life. Therefore, the advancement of the court decision enforcement organization is contingent upon the education and proficiency in foreign languages of its employees.

4. The human resource policy and strategy of the court decision enforcement organization emphasize bolstering its workforce with employees capable of independent development. This is achieved through the rational definition of policies aimed at enhancing employee development and foreign language proficiency. These initiatives represent the core components of supporting the organization's new educational direction for its employees.

OFFER

Therefore, it is believed that implementing the following measures within the context of improving the English language skills of employees of the Court Decision Enforcement Organization will lead to better results:

- Organizing a long-term program to enhance the English language proficiency of civil servants,

- To increase opportunities for studying in foreign countries, including both long and short-term courses, and to address the costs associated with such studies by providing support,

- Balancing workloads to increase opportunities for learning English and participation in training, while aligning the duration of training with the principle of continuity in public service,

- Conducting research on effective methods of learning English and making recommendations for implementing optimal practices observed in other organizations within our own organization.

LIST OF MATERIALS USED

Constitution of Mongolia. State Information Bulletin. UB., 1992. No. 01

Civil Service Law. State Information Bulletin. UB., 2018 No. 05

Enforcement of Court Decisions Act. State Information Bulletin. UB., 2017. No. 41

"Vision-2050" long-term development policy of Mongolia. Resolution No. 52 of 2020 of the National Assembly of Mongolia

Lundendorge. MU constitution and scientific explanation. UB., 2023.

"Foreign Language - Key to Knowledge" medium-term program 2020-2023 to improve the level of English language skills of court decision enforcement officers. Order No. A/42 of 2020 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

Medium-term program of legal reform of the operation of court decision enforcement agencies. Order No. A/44 of 2021 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

Medium-term program for strengthening the development of human resources policy of judicial decision-making organizations 2020-2024. Order No. A/91 of 2020 of the Director of the General Court Decision Executive Agency

A survey of satisfaction from employers regarding the knowledge and skills of graduates of the "Court Decision Execution-Law" program. School of Court Decision Execution. UB., 2020

2023 Report of the Department of Legislation and Internal Affairs. General Court Decision Executive Agency.

http://mongoltoli.mn/

https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/

United database of statistics. http://1212.mn/

https://www.statista.com/

---o0o---

БАНКНЫ ЦАХИМ КАРТ АШИГЛАЖ ҮЙЛДСЭН ГЭМТ ХЭРГИЙГ МӨРДӨН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГАА

INVESTIGATION OF CRIMES COMMITTED USING BANK CARDS

П.Эрдэнэбаатар
ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, доктор, цагдаагийн хурандаа

Хураангуй: Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсад цахим банкны хэрэглээ эрчимтэй нэмэгдэхийн хэрээр банкны цахим карт, онлайн банкны үйлчилгээ ашиглан үйлдэгдэх гэмт хэргийн тоо өсөх хандлага ажиглагдаж байна. Эдгээр гэмт хэрэг нь ихэвчлэн цахим банкны нэвтрэх нэр, нууц үгийг хууль бусаар олж авах, фишинг болон сошиал инженерингийн аргыг ашиглан хэрэглэгчийн мэдээлэлд нэвтрэх, улмаар данснаас мөнгө шилжүүлэн авах хэлбэрээр үйлдэгдэж байна (ЦЕГ, Мөрдөн байцаах албаны танилцуулга., 2025).

Энэхүү өгүүлэлд банкны цахим карт, интернет банк (П.Эрдэнэбаатар, Интернэт банк гэдэг нэр томьёог иргэдийн дунд өргөн хэрэглэгдэж байгаа тул өгүүлэлд хэрэглэсэн болно.) ашиглан үйлдэгдсэн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааны онцлог, түгээмэл хэрэглэгддэг халдлагын арга хэлбэрүүд болох brute force халдлага, фишинг аргын үйл ажиллагааны механизм, тэдгээрийг илрүүлэх, нотлох ажиллагаанд анхаарах асуудлыг судалсан болно. Түүнчлэн Хаан банк, Төрийн банкны интернет банкны системд үзлэг хийх аргачлал, хандалтын түүх, IP хаяг, төхөөрөмжийн мэдээлэл зэрэг цахим эд мөрийн баримтыг цуглуулах, шинжлэх практик туршлагыг авч үзсэн болно.

Abstract: In recent years, the use of electronic banking and internet banking services in Mongolia has increased significantly, which has been accompanied by a growing incidence of crimes committed through the use of bank cards and online banking systems. Such offenses are predominantly carried out by unlawfully obtaining users' login credentials, including usernames and passwords, through phishing and social engineering techniques, followed by unauthorized access to bank accounts and the illicit transfer of funds.

This article examines the specific characteristics of criminal investigations into offenses committed using bank cards and internet banking services. It analyzes commonly employed attack methods, including brute force attacks and phishing schemes, focusing on their operational mechanisms as well as key issues related to their detection and evidentiary substantiation. In addition, the study reviews practical investigative experience in examining the internet banking systems of Khan Bank and State Bank, with particular attention to the collection and analysis of electronic evidence such as access logs, IP addresses, and device-related information.

Түлхүүр үг: Банкны цахим карт; интернет банк, цахим орчинд үйлдсэн гэмт хэрэг; залилах гэмт хэрэг, мөрдөн шалгах ажиллагаа, цахим эд мөрийн баримт, фишинг, сошиал инженеринг, brute force халдлага.

Keywords: Crimes committed using bank cards, internet banking, cybercrime, fraud offenses; criminal investigation, electronic evidence, phishing, social engineering, brute force attack.

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсад цахим банк, онлайн банканд хууль бусаар нэвтэрч дансанд дахь мөнгийг шижүүлэн авах, мөн түүнчлэн цахим банкаар дамжуулан шинээр данс нээх, тухайн дансыг бусад хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах зэрэг гэмт хэргүүд бүртгэгдэж байна. Дэвшилтэт технологийн ачаар банк, санхүүгийн үйлчилгээ авахад улам бүр хялбар болж байгаа ч хэрэглэгчийн мэдээллийг хууль бусаар олж аван гэмт хэрэг үйлдэх тохиолдлууд ч мөн нэмэгдэж байна.

Цахим орчинд халдлагад өртөж болзошгүй түгээмэл алдаанууд: (УЕПГ, ЭЦГ, ДХИС, Кибер гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа. Гарын авлага, 2025)

1. Гар утсанаасаа цахимаар банканд ханддаг нэвтрэх нэр, нууц үгээ сануулан хандахад амар байдлаар хадгалах;
2. Банкны болон и-мэйлийн нууц үгийг утасны дугаар, төрсөн өдөр гэх мэт хялбар байдлаар зохиох;
3. Хувийн мэдээлэлийг гар утасны дугаарыг тань хэн нэгэн лавлаж асуухад хэлж өгөх;
4. Танил найз нөхөд, хэн нэгэн гар утсанд тань ирсэн нууц үг, олон оронтой нууц код зэргийг асуухад илгээх;
5. Нийгмийн сүлжээгээр ирсэн эх сурвалж тодорхой бус сонирхол татахуйц мэдээ мэдээллийн линк дээр дарах, хувийн мэдээллээ оруулах;
6. Бусдын гуйлтаар банкны карт, дансыг бусдад ашиглуулах;

1. Цахим банкны нэвтрэх нэр, нууц үгийн мэдээлийг таах арга (Brute Force attack) (П.Эрдэнэбаатар, "Цахим орчинд үйлдсэн залилах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах арга зүй" сэдэвт диссертаци, 2024**)**

Цахим орчинд халдлага хийх арга нь гэмт этгээдээс мэдээлэл технологийн өндөр мэдлэг шаардагдахгүй энгийн бөгөөд түгээмэл аргуудын нэг юм. Гэмт этгээд нь цахим банк хэрэглэгчийн нэвтрэх нэрийг олж мэдсэнээр нууц үгийн мэдээллийг тааж орох, зарим тохиолдолд хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр болон нууц үгийг таах байдлаар үйлддэг байна. Тухайлбал,

“Brute Force” аргыг ашиглан үйлдсэн эсэхийг тодорхойлохдоо тухайн банкнаас



Зураг №1., Нууц үг таах

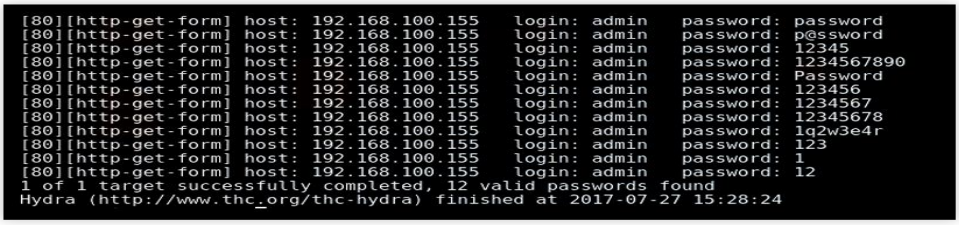
хэрэглэгчийн ашиглах явцад үүссэн мэдээллийн нэг төрөл болох цахим банканд нэвтрэх үйлдэл хийсэн хандалтын жагсаалтын мэдээллийг аргуулан авч сэжигтэй амжилтгүй олон хандалтууд бүртгэгдсэн эсэхийг тогтоох юм.

Халдлагыг гараар болон программ ашиглах	Олон удаагийн амжилтгүй нэвтрэх оролдлогууд	Тухайн систем амжилттай болон амжилтгүй болсон талаарх мэдэгдэл өгдөг

Зохисгүй халдлага хийсэн оролдлогуудын давтамж, нэвтрэх оролдлого хийхэд ашиглаж байсан “IP” хаягийн мэдээллийг банкнаас гаргуулан авч IP хаяг тус бүрийн эзэмшигчийг этгээдийг тодорхойлох шаардлагатай.

Цахим орчинд гэмт этгээд нь тухайн халдлагыг хийх явцдаа өөрийн бодит ашиглаж буй “IP” хаягаа нууцлахын тулд “VPN” болон прокси үйлчилгээ ашиглах нь түгээмэл байдаг. Тодорхой тохиолдолд тухайн гэмт этгээдийн ашиглаж буй “VPN” болон прокси программ нь алдаа гарган гэмт этгээдийн бодит “IP” хаягаас хандалт хийсэн тохиолдлууд бүртгэгддэг байна. Иймд тохиолдолд олон давтамжтай, их хэмжээний хандалтын IP хаягуудыг нэг бүрчлэн https://whois.domaintools.com/ веб сайтыг ашиглан тодорхойлох хэрэгтэй.

“Brute Force” халдлага хийсэн этгээдийн нэвтрэх оролдлого хийсэн давтамж, тооноос хамаарч тухайн халдлага үйлдэгч этгээдийн мэдээлэл технологийн чадварыг тодорхойлох боломжтой. Хууль бус нэвтрэх оролдлого хийсэн давтамж, IP хаягийн өөрчлөлтийн давтамж шууд хамааралтай, олон тооний хандалт хийсэн байх тохиолдолд мэдээллийн технологийн өндөр мэдлэгтэй, энэ чиглэлийн ажил эрхэлдэг, хакинг хийх чадвартай этгээд байх магадлалтай юм.



Зураг №2 Brute Force халдлага хийх зориулалттай Hydra программ ашигласан байдал.

Цахим орчинд залилах гэмт хэрэг үйлдэгч этгээд нь цахим банканд нэвтрэхийн тулд зөвхөн цахим банкны нэвтрэх нэр, нууц үгийг “Brute Force” халдлага хийж олохоос гадна тухайн банк хэрэглэгчийн анх онлайн банкны үйлчилгээ авахдаа бүртгүүлсэн цахим шуудангийн нууц үгийг мөн адил Brute Force халдлага хийн олж авч цахим шуудангаар дамжуулан банкны нууц үгийг солих замаар гэмт үйлдлээ хэрэгжүүлдэг.

2. Цахим банкны нэвтрэх нэр, нууц үгийн мэдээлийг сошиал инжинерингийн арга буюу фишинг сайт ашиглан олж авах (П.Эрдэнэбаатар,

"Цахим орчинд үйлдсэн залилах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах арга зүй" сэдэвт диссертаци, 2024)**.**

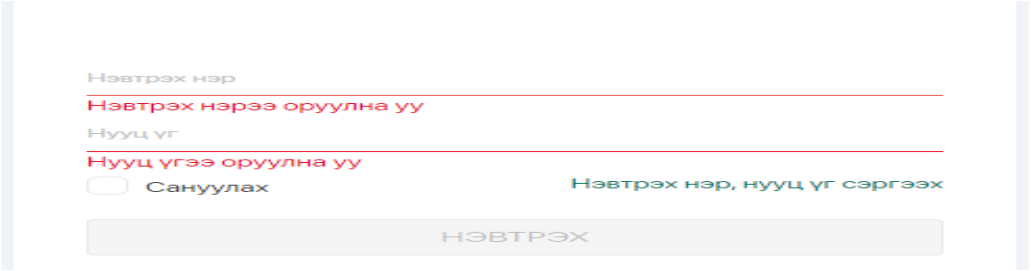
Фишинг (загасчлах) гэдэг онлайн залилах гэмт хэргийн нэг хэлбэр тул гэмт этгээдүүд нь онлайн банкны хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үг, пин код, бүртгэлийн дугаар зэргийг олж авах оролдлого хийдэг арга. Энэ арга нь банк, санүүгийн байгууллагын нэрийг барьсан албан ёсны мэт мэдэгдэл бүхий хортой холбоос агуулсан цахим шууданг хохирогчид илгээх замаар хэрэгжүүлдэг.

Фишинг ашиглан банкны хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийн мэдээллийг олж авсан этгээд тухайн банк эзэмшигчийн дансанд нэвтэрч дансан дахь мөнгийг өөр дансанд шилжүүлэх байдлаар гэмт хэргийг үйлддэг.

Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулдаг цахим банкны үйлчилгээ үзүүлдэг банкуудаас хамгийн олон хэрэглэгчтэй Хаан банк болон Төрийн банкны интернет банкнаас хэрхэн тухайн хууль бусаар нэвтэрсэн этгээдтэй холбоотой мэдээллийг олж тогтоох зорилгоор үзлэг хэрхэн хийх аргачлал бүхий зурган тайлбарыг оруулав.

Хаан банкны www.khanbank.com веб сайт руу хандаж ИНТЕРНЭТ БАНК

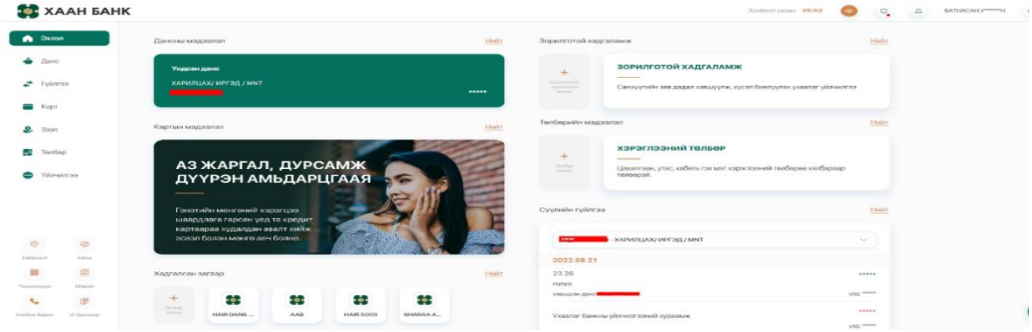
Зураг № 3. www.khanbank.com веб сайт руу хандан Интернет банк цэс рүү орсон байдал



гэсэн цэсийг сонгоно.

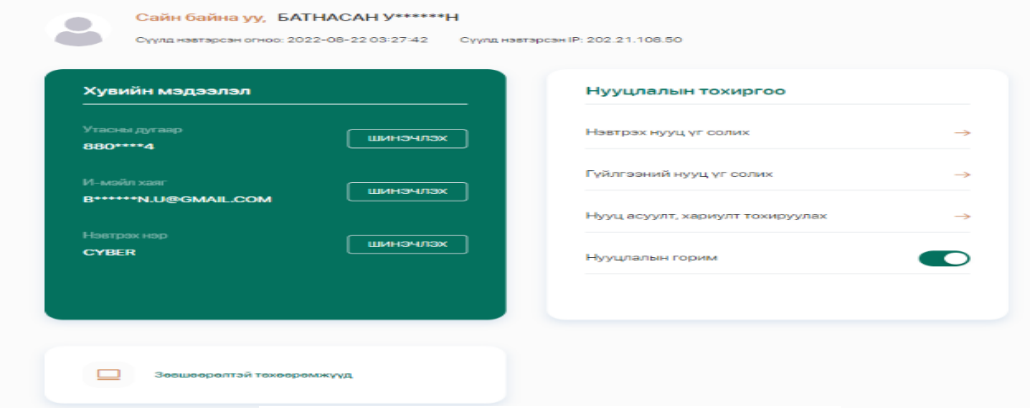
Интернет банк цэс сонгосны дараа тус цонх нээгдэх бөгөөд үзлэг хийж буй хаан банкны харилцагчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийг оруулан нэвтрэх товчийг дарж интернет банк руу нэвтрэн орно.

Банканд нэвтэрч орж тухайн эзэмшигчийн идэвхитэй болон идэвхигүй дансны мэдээлэл, данс эзэмшигчийн нэр, гүйлгээний хадгалсан загвар зэрэг мэдээллүүдийг харах боломжтой /*зураг № 3*/. Эзэмшигчийн нэрний өмнө байрлах



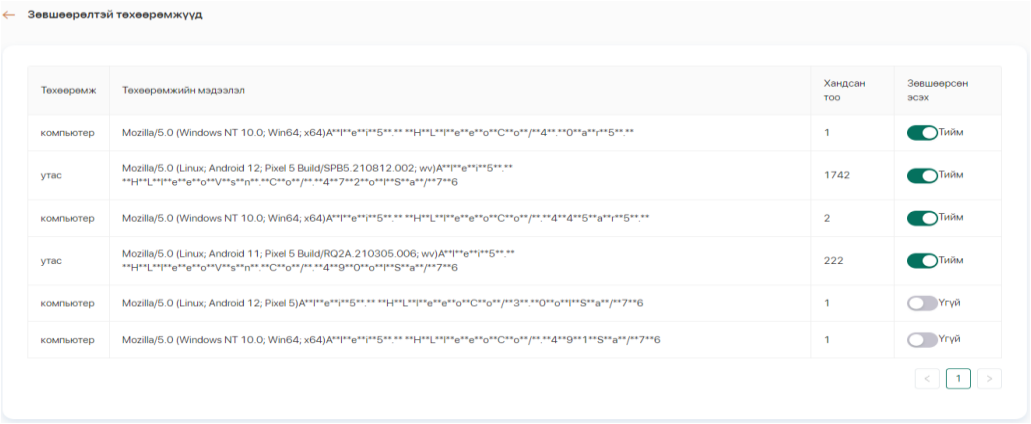
хүний дүрстэй лого бүхий "*Хувийн мэдээлэл*" цэс рүү орно /*зураг № 4*/.

Зураг № 4 Цахим банк цэсэнд нэвтрэн орсон байдал.



Зураг № 5 Хувийн мэдээлэл

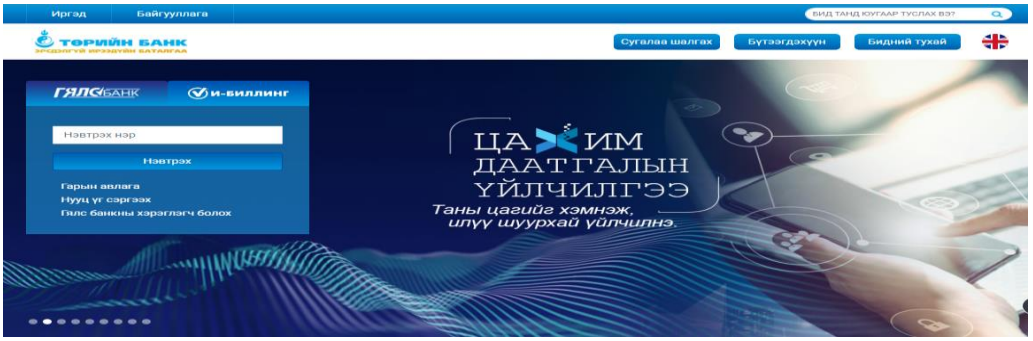
“Хувийн мэдээлэл” цэснээс тухайн интернет банк руу нэвтэрч орсон төхөөрөмж, хандалтын талаарх мэдээллийг “Зөвшөөрөлтэй төхөөрөмжүүд” цэс рүү орж харна. “*Зөвшөөрөлтэй төхөөрөмжүүд*” цэсэнд тухайн банк руу хандсан төхөөрөмж /гар утас, компьютер/, төхөөрөмжийн мэдээлэл /ашигласан программ, төхөөрөмжийн мэдээлэл, үйлдлийн системийн хувилбар, мак хаяг/ харах боломжтой /*зураг №5*/.



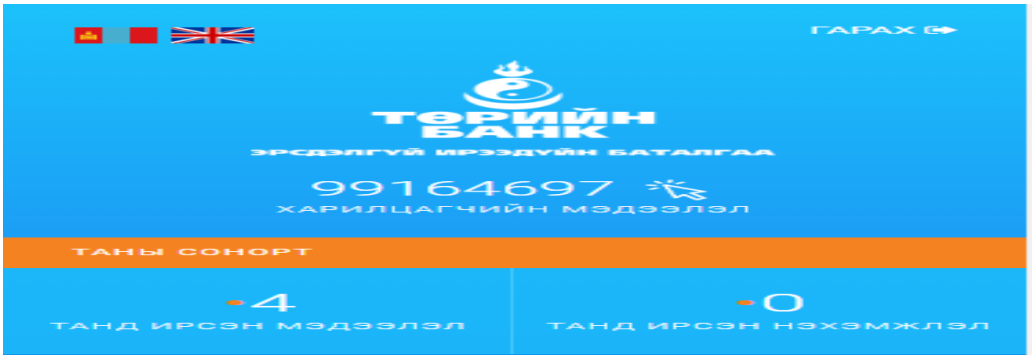
Зураг № 6 Төхөөрөмжийн мэдээлэл

Төрийн банкны интернет банкинд үзлэг хийх аргачлал:

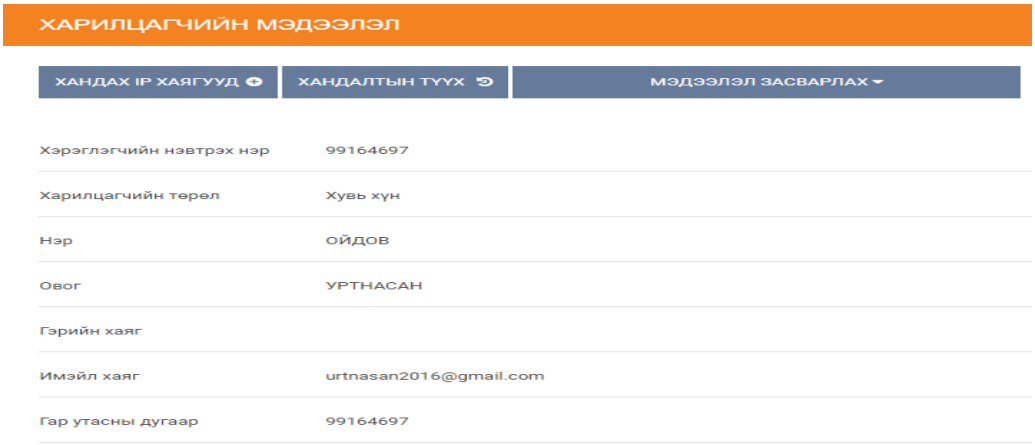
Хаан банкны www.statebank.mn веб сайтад хандаж ГЯЛС БАНК гэсэн цэсийг сонгоно. *Зураг 7.* Гялс банк цэс сонгосны дараа тус цонх нээгдэх бөгөөд үзлэг хийж буй хаан банкны харилцагчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийг оруулан нэвтрэх товчийг дарж интернет банканд нэвтрэн орно.



Зураг № 7 Төрийн банкны Гялс банк үйлчилгээ

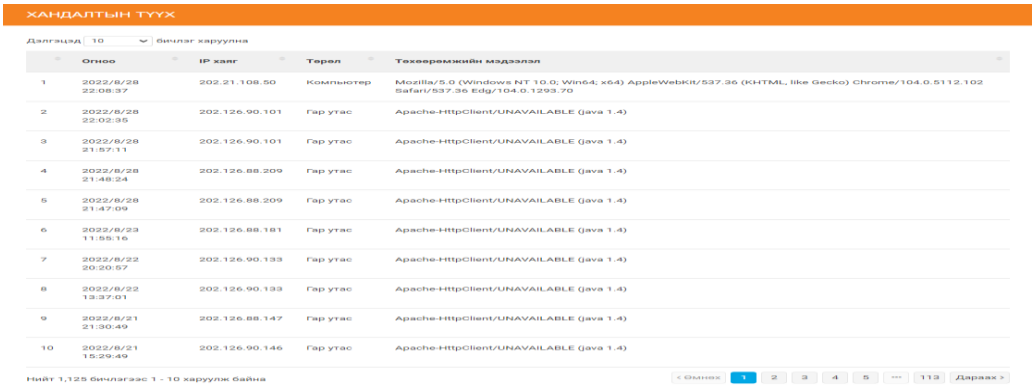


Эзэмшигчийн нэвтрэх нэрний доор байрлах “*Харилцагчийн мэдээлэл*” цэс рүү орно /*зураг № 8*/.



Зураг № 8 Харилцагчийн мэдээлэл цэс

“*Харилцагчийн мэдээлэл”* цэснээс “ХАНДАЛТЫН ТҮҮХ” цэсийг сонгож тухайн банканд нэвтэрсэн төхөөрөмжийн мэдээлэл, IP хаягийн мэдээлэл, хандалт хийсэн цаг хугацааны мэдээлэл зэргийг харах боломжтой /*зураг №9*/.



Зураг № 9 Хандалт хийсэн төхөөрөмж, IP хаяг, цаг хугацааны мэдээлэл

Энэ төрлийн цахим халдлага нь ихэвчлэн хэрэглэгчийн цахим шуудангаар дамжуулан хуурамч цахим шуудан илгээх замаар үйлддэг тул “таны дансны мэдээлэл алдагдсан байна”, “таны данс дүрэм зөрчсөн байна”, “та өөрийн дансны мэдээллээ баталгаажуулна уу” зэрэг хэрэглэгчийн анхаарлыг татахын тулд олон хувилбартай өгүүлбэрүүдийг ашигладаг.

Эдгээр хуурамч цахим шууданд таны дансыг хаах гэж байна, таны гүйлгээг зогсоох гэж байна гэсэн тайлбар бүхий хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үгийн мэдээллийг олж авах зориулалт бүхий холбоосыг хавсаргадаг. Тухайн холбоосоор хандалт хийхэд албан ёсны банкны веб сайттай ижил төстэй харагддаг тул мэдээллээ оруулан баталгаажуулах товчийг дарахад албан ёсны банкны интернэт банк руу нэвтрэх хуудас руу шилжүүлдэг.

Гэмт этгээдүүд нь дээрх аргаар олж авсан банкны мэдээллийг ашиглан хохирогчийн данснаас мөнгө шилжүүлэн авах замаар гэмт үйлдлээ хэрэгжүүлдэг байна.

Банкны нэвтрэх нэр,нууц үгийн мэдээллийг сошиал инженерингийн арга буюу фишинг сайт ашиглан банк, санхүүгийн байгууллагын нэрийг барьсан албан ёсны “мэдэгдэл” мэт бүхий хортой холбоос агуулсан цахим шууданг хохирогчид илгээх аргыг ашигладаг талаар дурдсан. Иймд энэ аргаар үйлдсэн гэмт хэргийн мөрдөн шалгах ажиллагаанд дараах асуудлуудыг нотолсон байхыг шаарддаг. Үүнд:

- Банк, санхүүгийн байгууллагын нэрийг барьсан албан ёсны “мэдэгдэл” мэт бүхий хортой холбоос агуулсан цахим шуудан хүлээн авсан хохирогчийн цахим шууданд үзлэг хийж, цахим шуудан илгээгчийн IP хаяг, ямар төрлийн хортой холбоос агуулсан цахим шуудан илгээсэн болохыг тогтоосон эсэх.
- Халдагч этгээдийн гэмт хэргийн замаар олж авсан мэдээллийг хадгалж хуулийн этгээдээр хязгаарлахгүйгээр интернэт банктай холбоотойгоор хууль бусаар олж авсан нийт хадгалагдаж буй мэдээллийг олж тогтоосон эсэх.
- Гэмт этгээдийн компьютер дээрээ хийсэн ажиллагаануудын талаарх /интернэт сайтуудаар зочилсон байдал, шинэ программ татаж суулгасан эсэх гэх мэт/ мэдээллийг бүрэн тогтоосон эсэх.

- Гэмт этгээдийн хувийн байдал буюу ялангуяа техникийн мэдлэгийн талаарх мэдээллийг дэлгэрэнгүй судалсан эсэх.
- Хамтран оролцсон этгээд байгаа эсэхийг шалгаж тогтоосон эсэх. /Уг төрлийн гэмт хэрэг үйлдэхэд үүрэг, оролцоо чухал байдаг. Тухайлбал, өөрийн тусгай мэдлэгийг ашиглан хортой холбоос бүхий цахим шуудан илгээж, интернэт банкны мэдээлэл олж авдаг этгээд, үл таних хүнээс худал хэлж дансыг нь авч мөнгө шилжүүлэн авдаг этгээд гэх мэт/. Улмаар тухайн гэмт хэрэгт оролцсон үйлдэл, оролцоог нарийвчлан тогтоолгох.
- Гэмт хэрэг үйлдэхдээ ашигласан коипьютер болон хууль бусаар олж авсан мэдээллийг хадгалж байж болзошгүй төхөөрөмжийг үзлэг, нэгжлэгээр хураан авч шинжилгээнд хүргүүлсэн эсэх.
- Бусдын интернэт банкны мэдээллийг олж авсан этгээд түүнийгээ ашиглан тухайн данснаас шилжүүлэг хийхдээ ихэвчлэн өөрт хамааралгүй хүний дансруу шилжүүлж авдаг тул уг данс эзэмшигчийн мэдээллийг хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу гаргуулж авсан байна.

ДҮГНЭЛТ

Банкны цахим карт, интернет банк ашиглан үйлдсэн гэмт хэрэг нь цахим орчны онцлогт тулгуурласан, нууцлагдмал, технологид суурилсан хэлбэрээр үйлдэгддэг тул уламжлалт гэмт хэргээс ялгаатайгаар мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахыг шаардаж байна.

Энэ төрлийн гэмт хэрэг нь ихэвчлэн залилах гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнд хамаарах бөгөөд нэвтрэх нэр, нууц үгийг хууль бусаар олж авах, хэрэглэгчийн итгэлцлийг ашиглан мэдээлэл цуглуулах, улмаар санхүүгийн шилжүүлэг хийх замаар хэрэгждэг онцлогтой байна.

Гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаанд цахим эд мөрийн баримт нь нотлох баримтын гол эх сурвалж болж байгаа бөгөөд хандалтын түүх, IP хаяг, төхөөрөмжийн мэдээлэл, цахим шуудан, банкны системийн лог мэдээлэл зэргийг хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу цуглуулах, хадгалах, шинжлэн судлах нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хууль ёсны байдлыг хангахад шийдвэрлэх ач холбогдолтой юм.

Brute force халдлага, фишинг, сошиал инженерингийн аргаар үйлдэгдсэн гэмт хэрэг нь нэг этгээдийн үйлдлээр хязгаарлагдахгүй, үүрэг хуваарилалт бүхий зохион байгуулалттай хэлбэрээр үйлдэгдэх хандлагатай болсон тул гэмт хэрэгт оролцогч этгээд бүрийн үйлдэл, оролцоог нотлох баримтаар тогтоох нь хэргийг шуурхай түргэн шийдвэрлэж хүн, хуулийн этгээдэд учирсан хохирлыг арилгаж, хууль ёсны ашиг сонирхолыг сэргээхэд орших ёстой.

Банкны цахим карт ашиглан үйлдэгдсэн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа нь зөвхөн гэмт хэргийн илрүүлэлтээр хязгаарлагдах бус, цахим орчны онцлогт нийцсэн нотлох баримтын онцлог, банк, санхүүгийн байгууллагатай хамтран ажиллах эрх зүйн зохицуулалт, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж буй эрх бүхий албан тушаалтны мэдээллийн технологийн мэдлэг, ур чадварт тулгуурласан цогц хандлага шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

САНАЛ

Банкны цахим карт, интернет банк ашиглан үйлдсэн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх зорилгоор дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Банкны цахим карт, интернет банк ашиглан үйлдсэн гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаанд цахим эд мөрийн баримттай ажиллах тусгайлсан журам, арга зүйг боловсронгуй болгож, хандалтын түүх, IP хаяг, төхөөрөмжийн мэдээлэл, банкны системийн лог өгөгдлийг цуглуулах, хадгалах, шинжлэх ажиллагаанд нотлох баримтын хадгалалт, хамгаалалтыг тодорхой болгох.

2. Банк, санхүүгийн байгууллага, хууль сахиулах байгууллагын хоорондын мэдээлэл солилцооны эрх зүйн зохицуулалт, хамтран ажиллах цахим халдлагын шинжтэй гэмт хэрэгт шуурхай хариу арга хэмжээ авах, хандалтын мэдээлэл, санхүүгийн гүйлгээг цаг алдалгүй гаргуулах боломжийг бүрдүүлэх.

3. Мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж буй албан тушаалтнуудын мэдээллийн технологиийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр мэргэшүүлэх сургалт, дадлагын тогтолцоог бий болгож, цахим орчинд үйлдсэн гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн шалгах чадварыг бодитоор нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

4. Банкны цахим үйлчилгээний аюулгүй байдлыг сайжруулах зорилгоор урьдчилан сэргийлэх чиглэлийн хууль эрх зүйн болон зохион байгуулалтын арга хэмжээг эрчимжүүлж, хэрэглэгчийн мэдээллийн хамгаалалт, эрсдэлийн үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгох нь гэмт хэргийн гаралтыг бууруулахад ач холбогдолтой юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт

1. П. Эрдэнэбаатар, “Цахим орчинд үйлдсэн залилах гэмт хэргийг мөрдөн шалгах арга зүй” сэдэвт докторын диссертаци. Уб., 2024.

2. Залилах гэмт хэргийн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийсэн талаар (Сүүлийн 10 жилийн тайлан 2023)

3. Цагдаагийн ерөнхий газрын Мэдээлэл, дүн шинжилгээ, шуурхай удирдлагын албаны танилцуулга. Уб., 2023.

4. Мөрдөн байцаах албаны танилцуулга. Уб., 2025

5. Кибер гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа. Гарын авлага., Уб.,2025

Цахим эх сурвалжийн жагсаалт

1.https://police.gov.mn/as/article/3?utm_source=chatgpt

2. https://ikon.mn/n/2y8j

3. https://police.gov.mn/as/article/3?utm_source=chatgpt.com

4. https://sudalgaa.gov.mn/internet-kheregleeniy-talaarkh-suur-sudalgaa-2021-kzx, 2021

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН МЭДЭЭЛЛИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

ISSUES FACING THE STRENGTHENING OF INFORMATION SECURITY WITHIN THE GENERAL EXECUTIVE AGENCY OF COURT DECISIONS

С.Цэрэндолгор

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн багш, хошууч

ОРШИЛ

Аюулгүй байдал гэдэг ойлголт нь хүн төрөлхтөн үүсэн бий болсон тэр цаг үеэс эхлэн өнөөг хүртэл хөгжсөөр ирсэн ойлголт юм. Аюулгүй байдал гэдэг утгыг олон эрдэмтэн судлаачид өөр өөрийнхөөрөө тайлбарласан байдаг. Үүнтэй холбон аюулгүй байдлын онолын ухагдахууны агуулга, онцлог шинжүүд, харилцан хамаарал зэрэгт тулгуурлан хорих байгууллагын аюулгүй байдлын ухагдахууныг харьцуулан тодорхойлох нь хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах тогтолцооны үндэс, арга зүйн суурь ойлголт болоход түлхэц болж өгдөг. Аюулгүй байдлын онцлог шинжүүд нь илүү өргөсөх тусам аюулгүй байдлыг нь хангахад илүү өргөн цар хүрээтэй ажиллах шаардлага тулгардаг байна. Мэдээлэл нь сүүлийн жилүүдэд техник технологийн хөгжлийг дагаад цахим хэлбэрт идэвхтэй шилжиж байна. Мэдээллийн аюулгүй байдал нь үндэсний аюулгүй байдлын чухал элемент болдог. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч болон хоригдлын мэдээлэл кибер халдлагад өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх

Тухайлбал: хууль зүйн доктор, профессор А.Лхагва "Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын эх сурвалж", хууль зүйн доктор, профессор Р.Оюунбадам "Хорих за эдлүүлэх дэглэмийн эрх зүйн зохицуулалт", хууль зүйн доктор (Ph.D), бригадын генерал Д Дамдинцэрэн "Хорих байгууллага дахь гэмт явдлаас урьдчилан сэргийлэх гүйцэтгэх ажлын эрх зүй, зохион байгуулалтын зарим асуудал", хууль зүйн доктор (Ph.D), хурандаа Ц.Очгэрэл “Хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах тогтолог боловсронгуй болгох нь", хууль зүйн доктор (Ph.D), хурандаа М.Алтан-Очир Хорих яд эплүүлэх дэглэмийн эрх зүйн зохицуулалтын асуудал", Б.Алтангэрэл "Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа” сэдвээр туурвисан бүтээлүүдэд хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг

хангах асуудал, удирдлага зохион байгуулалттай холбоотой асуудлыг хөндсөн байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Эртний гүн ухааны сэтгэгч Платон "Төр" хэмээх бүтээлдээ тэмдэглэхдээ "төр, улс хоорондын баялгийн төлөөх тэмцэл дунд аюулгүй байдлаа хангах шаардлага үүсдэг" харин аюулгүй байдал гэдэг нь хүнд учрах хор хохирол, аюул байхгүй байх байдлыг хэлнэ" гэж үзсэн бол Аристотель "нийгэмд ямар нэгэн байдлаар аюул учруулж болох үйл ажиллагаа, хүч хэрэглэх явдлыг ангилж, аюулгүй байдлыг хангах арга замыг тодорхойлж өгсөн" байдаг (Б.., 2000.). Эртний философийн ухаанд хэдийгээр байгаль, дэлхий, юмс үзэгдлийн мөн чанарыг судлан тогтоохыг эрмэлзэж байсан хэдий ч түүхийн цаг хугацаанд хөгжин өөрчлөгдөх үндэс нь тодорхой нөлөөллийн үр дүнд бий болох аюул, эрсдэл хэмээн үзэж түүний үүсэл, шинж байдлыг тогтоох, хамгаалах арга зам хэмээн тооцож байсан нь харагдаж байна. XVII-XIX зууны үеийн Европын улс орнуудын сэтгэгчид тухайн үеийн онцлогоос хамаарч аюулгүй байдлын талаар өөрсдийн таамаглал, тодорхойлолтыг дэвшүүлжээ. Тухайлбал: Английн философич Т.Гоббс (1588-1679) аюулгүй байдлын тухай тодорхойлохдоо "Төрийн зорилго нь өөрийгөө хамгаалах нөхцөлийг бүрдүүлэх, энэ явцдаа хүмүүсийн илүү таатай амьдрах орчныг бий болгож, аюулгүй байдлыг хангах явдал байдаг (Хоббс. Т. Левиафан ба Матер, 1991. 120 дахь тал).

Хүн байгалийн хуулийн явцад өөрт болон бусдад бий болсон аюулыг арилгахдаа хууль ёсны дагуу биеийн хүч, авхаалж самбаагаа хэрэглэхээр аюулгүй байдлыг хангах явдал тодорхойлогддог" гэж үзжээ. Өөрөөр хэлбэл хүний амьдралын явцад хүнээс хамааран үүсэж бий болсон аюулыг арилгах явц хэмээн үзсэн.

Австрийн хуульч И.Зонненфельс (1732-1817) "Аюулгүй байдал гэдэг нь хэн ч юунаас ч айхгүй байх нөхцөлийг хэлнэ. Тодорхой хүний хувьд энэ нь хувийн, хувь хүний аюулгүй байдал байх бөгөөд харин төрийн хувьд хэн ч юунаас ч айж түгшихгүй байхаар нийгмийн аюулгүй байдлыг бүрдүүлсэн нөхцөлийг ойлгоно" (Б.., 2000.) гэж үзсэн талаар судлаачид онцолсон байдаг.

Дундад зууны үеэс улбаатай барууны сэтгэгчдийн үзлээс харахад аюулгүй байдал хэмээх ойлголт хувь хүнд тулгардаг хэдий ч энэхүү аюулыг даван гарах, аюулгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд төрийн үүрэг чухал байх талаар хөндөж байжээ.

Харин Америкийн сэтгэл зүйч А. Маслоу (1908-1970) өөрийн бүтээлдээ аюулгүй байдлын ойлголтыг "Хүний амьдралын чухал суурь хэрэгцээний нэг юм. Түүнээс гадна аюулгүй байдлын тухай ойлголт нь хүний ухамсарт рефлекс

хэлбэрээр биш харин мэдрэмжид бий болдог" хэмээн үзсэн байдаг (Муршудова.С.Х., 2009. 9 дэх тал).

А.Маслоу хүний хэрэгцээг пирамид хэлбэрээр загварчлан ангилахдаа физиологийн хэрэгцээний дараагийн суурь хэрэгцээ бол аюулгүй байдлаа хангах хэрэгцээ болохын зэрэгцээ түүний шалтгаан, нөлөөллийг сэтгэл зүйн талаас нь судалсан байна. Аливаа нийгмийн харилцааны уг сурвалж нь оролцогч бүлэг, хэсгийн хэрэгцээ, ашиг сонирхол байх бөгөөд хувь хүний хувьд ашиг сонирхлоос илүүтэй хэрэгцээ тэргүүн эгнээнд тавигддаг. Хүний олон янзын хэрэгцээ дотроос аюулгүй байдлын хэрэгцээ хамгийн чухал хэрэгцээний нэг байх талаар А. Маслоу өөрийн онолыг боловсруулсан байдаг.

Тэр бээр хүний хэрэгцээг ач холбогдлоор нь доороос нь дээш нь ахиулах замаар зэрэглэхдээ нэгд, физиологийн буюу амьдрахуйн хэрэгцээ, хоёрт, аюулгүй байдлын хэрэгцээ, гуравт, нийгмийн хэрэгцээ, дөрөвдүгээрт, давуу байдлаа хадгалах хэрэгцээ, тавдугаарт, оюун санааны хэрэгцээ гэж авч үзсэн байдаг.

А. Маслоу эхний хоёр хэрэгцээг анхдагч буюу төрөлх гэж нэрлэсэн бөгөөд хүний амьдралын хэв маягийг хадгалах, улмаар хүсэл сонирхлоо өргөжүүлэн тэлэх үндэс нь аюулгүй байдлаа хангах хэрэгцээнээс урган гардаг талаар өөрийн санааг илэрхийлсэн байна (Маслоу.А., 2003.).

Оросын хэл шинжлэлч В.И.Даль (1801-1872) "аюулгүй байдал гэдэг нь аюул байхгүй болох, аюулгүй байдал найдвартай хангагдсан байхыг, аюулгүй байх гэдэг нь аюул арилсан, заналхийлээгүй байх, хор хохирол учруулж чадахааргүй болсон байхыг" гэж, С.И.Ожегов (1900-1964) "аюулгүй байдал гэдэг нь аюулаас хамгаалагдсан, аюул заналхийлээгүй байх нөхцөлийг хэлнэ" хэмээн тодорхойлсон (Ожегов.С.И., 1988.).

Дээрх судлаачдын үзсэнээр нэг талаас аюул, заналын хор уршгийг арилгах, бууруулах үйл явц, нөгөө талаас тэрхүү үйл явц хэрэгжих нөхцөлийг аюулгүй байдлын тухай ойлголтод хамруулж авч үзсэн бол оросын эрдэмтэн Б.Б. Казак "Аюулгүй байдал гэдэгт цаг хугацааны болон орчны өөрчлөгдөж буй нөхцөлд нийгмийн харилцааг дотоод болон гадаад хүчин зүйлсээс үүдэлтэй аюулаас үр дүнтэй хамгаалагдсан байдлыг ойлгоно" хэмээн үзжээ.

Түүхийн цаг хугацааны үе шатанд аюулгүй байдлыг тодорхойлж ирсэн хандлага, чиглэлээс үзэхэд аюулгүй байдал хэмээх ойлголтыг бүхий л салбарын эрдэмтэн судлаач, философичид хуний буюу хүн төрөлхтний хэвийн аж төрөх, оршин тогтнох, хөгжин дэвших амьдралын зорилго, үйл ажиллагаатай холбож авч үзжээ. Хүн төрөлхтний оршихуй цаг үргэлжид элдэв янзын аюултай тулгарч байсан бөгөөд тэрхүү аюулын агуулга, шинж чанар, хэмжээ далайц нь өөрчлөгдсөөр ирсэн байна. Аюулгүй байдлыг хангах хэрэгцээ шаардлага нь

нийгмийн болон хүмүүсийн амьдрал, үйл ажиллагаанд анхдагч асуудал бөгөөд хөгжин дэвшихийн хэрээр тэрхүү хэрэгцээ өсөөд зогсохгүй улам бүр олон талыг хамарч, өргөн агуулгатай болж байна.

Тиймээс аюулгүй байдалд байх, аюулаас хамгаалагдах, аюулгүй орчин бүрдүүлэх зэрэг хүний амьдралын хэрэгцээ нь аюулгүй байдал судлалын үндсэн судлагдахуун болохын зэрэгцээ нийгмийн хөгжлийн явцад нөлөөлж буй аюул, заналхийллийг тодорхойлох, түүнийг даван гарах арга замыг бүхий л салбар шинжлэх ухааны үүднээс судлах явцад аюулгүй байдлын тухай ойлголт бүрэлдэн тогтжээ.

Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын талаарх ойлголтыг томьёоллын үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуульд “Монгол улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсан байдлыг хэлнэ” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Хуулийн нэр томьёоноос үзвэл үндэсний аюулгүй байдлыг хангах явдлын үндсэн судлагдахуун, хамгаалагдах объект нь үндэсний аюулгүй байдлыг хангах явдлын үндсэн судлагдахуун хамгаалагдах объект нь үндэсний язгуур ашиг сонирхол байх ойлголт урган гарч байна. Харин тус хуульд “Үндэсний язгуур ашиг сонирхолд”-д Монгол улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, үндэсний эв нэгдэл, хүний эрх эрх чөлөө баталгаатай хангагдсан байдал, эдийн засгийн тогтвортой, экологийн тэнцвэрт хөгжил багтана гэж хуульчилжээ (https://legalinfo.mn/, 2001).

Үндэсний аюулгүй байдлыг эрсдэлд оруулах хамгийн хортой хүчин зүйл нь мэдээллийн аюулгүй байдлын эрсдэл хэн ч маргахгүй ойлгомжтой болсон зүйл юм (Н.Баатархуяг, 2018).

Өнөөгийн хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг тодорхойлоход түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, нүүрлэж болох аюул занал, эрсдэлийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүй, улс орны нөхцөл байдал, аюулгүй байдлын түвшин, мэдээллийн аюулгүй байдал зэрэг хамаарч болно. Өнөөдрийн байдлаар Монгол улсын дотоод аюулгүй байдлын хүрээнд төр, нийгмийн байгуулал, хүний эрх, эрх чөлөө түүний аюулгүй байдлыг хангах нь эдийн засаг, улс төр, нийгмийн тогтвортой байдал, байгаль орчны уур амьсгал түүнийг хамгаалах асуудлаас ихээхэн хамаарч бодлогын түвшинд авч үздэг болсон нь сайн талтай. Энэ нь хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангахад дотоод ба гадаад хүчин зүйлс маш ихээр нөлөөлж байна. Хүн төрөлхтөн үүсэн буй болсон цагаас оршин тогтнох, хөгжин өөрчлөгдөх үндэс нь аюулгүй байдлаа хангах хэрэгцээтэй салшгүй холбоотой үргэлжилсээр өнөөгийн цаг үеийг хүрсэн талаар судлаачид өөрсдийн бүтээлд санал нэгтэй тэмдэглэжээ. Аюулгүй байдлын тухай ойлголтыг эдийн засаг, улс төр судлал, эрх зүй, философи, төрийн удирдлага, сэтгэл судлал зэрэг мэдлэгийн бүхий л салбар

түүхийн цаг хугацаанд олон талаас нь тайлбарлан тодорхойлохыг оролдсоор ирсэн байдаг (Ч.Найдансүрэн, 2000).

Монгол улсын оршин тогтнохуйн аюулгүй байдал, эдийн засгийн аюулгүй байдал, дотоод аюулгүй байдал, хүрээлэн байгаа орчны аюулгүй байдал, хүнсний аюулгүй байдал, мэдээллийн аюулгүй байдал нь харилцан уялдаатай хангагдсанаар үндэсний аюулгүй байдал баталгаатай хангагдана гэж зааж өгсөн.

Мэдээллийн аюулгүй байдал гэдэг ойлголт нь энэ цаг үед хурцаар тавигдах болсон нь дараах хүчин зүйлүүдтэй шууд хамааралтай. Үүнд: төрийн болон хувийн байгууллагын үйл ажиллагаа, иргэдийн өдөр тутмын амьдрал харилцаа холбоо, мэдээллийн цахим систем ашиглах болсон. Түүгээр дамжуулсан мэдээ, мэдээллийг солилцох хувь хүн, байгууллагын тоо эрс өсөж, энэ хэрэгсэл технологи нь зайлшгүй хэрэгцээ болж хөгжиж чадсан (Н.Баатархуяг, 2018).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь 3000 гаруй алба хаагч, 5000 гаруй хоригдол, хоригдогчтой. Эдгээр хүмүүсийн мэдээллийг бусдад алдахгүй байхад онцгой анхаарч, эмзэг мэдээллийг хариуцаж, нэмэлт өөрчлөлт оруулж, мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах, хуулбарлах, үнэлэх зэрэг идэвхтэй онцгой үйлдлийг хийх боломжтой субьект нь системийн бүрэн эзэмшигч мэдээллийн системийг бүрэн явуулах этгээд байна. Энэ мэдээллийн аюулгүй байдлын субьек болох хүний нөөц хэвлэл мэдээлэл хариуцсан мэргэжилтнүүд цахим орчинд хортой программ, хуурамч мэйл хаяг, хувийн цахим сувгийг албаны компьютерт байршуулах эрсдлийн талаар сургалтад жилд нэг удаа хамрагдсан байх нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах хамгийн эхний алхам болно. Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах талаар дараах алба хаагчдаас ярилцлагын аргаар судалгааг авч, үр дүнг тодорхойлсон.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчид нь нууцын баталгаа өгч, хорих байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг бусдад дамжуулахгүй байхад анхаарч ажилладаг. Мэдээллийн аюулгүй байдлын талаар сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлыг тогтмол зохион байгуулдаггүй. Бид мэдээллийн аюулгүй байдлын эрсдлийн тухай сонсож байсан ч учрах үр дүнг тодорхойлж мэдэхгүй гэсэн үр дүн гарсан.

Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангахад зөвхөн техник хэрэгслийн мэдлэг бус алба хаагчдын цахим орчны хэрэглээ, алба хаагч хоорондын харилцаа хорих ангийн аюулгүй байдалд нөлөөлж болох уу гэсэн асуултад 54 алба хаагчийг хамруулахад 39 алба хаагч буюу 73,58% нь нөлөөлнө гэж хариулснаас үзэхэд тухайн хорих ангийн алба хаагчдын хоорондын харилцааны зөрчил, цахим орчны хэрэглээнд учирч болох эрслийг мэдэхгүй байх нь тухайн ангийн аюулгүй байдал алдагдахад хүргэх боломжтой. Алба хаагчдын хоорондын харилцаанд үүсэх зөрчил, цахим орчинд энэ талаар бичих, бусдад байгууллагын үйл ажиллагаатай

холбоотой мэдээллийг дамжуулах эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, мэдээллийн аюулгүй байдлын тухай соён гэгээрүүлэх ажлыг жилд нэг удаа зохион байгуулж хэвших нь нэн тэргүүний асуудал болохыг судалгаанд оролцсон алба хаагчдын ярилцлагаас дүгнэж болно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч бүр аюулгүй байдлын суурь ухагдахуун, кибер халдлагад өртөх эрсдэлийн талаар сургалтад хамрагдаж, өөрийн аюулгүй байдал болон байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг алдахгүй байхад чухал оролцоотой.

Дээр өгүүлсэн судалгааны үр дүнд байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан алба хаагчид мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалахад алба хаагч бүрийн оролцоо чухал болохыг ойлгуулж, үе шаттай сургалт зохион байгуулж, мэдээллийн технологийн инженерийн орон тоог нэмэгдүүлэх саналыг удирдлагын түвшинд хүргэж ажиллах шаардлагатай.

Манай улсын хувьд аюулгүй байдал судлалыг хөгжүүлэх асуудал нь сүүлийн жилүүдэд хурцаар тавигдаж байгаагийн хэрээр онол, арга зүйн хувьд гүнзгийрүүлэн хөгжүүлэх шаардлага тулгамдаж байна. Монгол Улсын хувьд 1990-ээд оноос батлан хамгаалах салбарын судлаач, эрдэмтдийн зүгээс аюулгүй байдлын ухааныг гүнзгийрүүлэн судалж эхэлсэн бөгөөд аюулгүй байдал судлал нь төр, хувийн хэвшил, өрх гэр, бие хүний зэрэг бүхий л түвшинд өргөнөөр нэвтэрч, тэдгээрийн ашиг сонирхол, хэрэгцээнд суурилан хөгжсөөр байна.

Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага байгааг интернетийн хэт их тархац болон технологийн дэвшлийг ашигласан компьютерын төхөөрөмжүүд ихээр үйлдвэрлэгдэн борлуулагдаж, кибер гэмт хэргүүд ихээр үйлдэгдсэн тоон үзүүлэлтүүд харуулж байна. Кибер гэмт хэргийн бусад гэмт хэргээс ялгарах нэг шалтгаан нь цахим нотлох баримт байдаг ба цахим нотлох баримтын цуглуулга нь кибер гэмт хэргийн мөрдөн байцаалтын хамгийн чухал хэсгүүдийн нэг юм. Телефон утасны бичлэгүүд, цахим шуудан, IP холболтын бүртгэл, мессэж зурвасууд, гар утасны хаягийн жагсаалт, компьютерын файлууд зэрэг зүйлсүүдэд гэмт хэргийн сэдэл, газар байршил, сэжигтний гэмт хэрэг дэх оролцоо гэх мэт хэргийн нотлох баримтууд агуулагдаж байж болохыг алба хаагчдад ойлгуулж, гарч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх суурь ойлголттой болгох.

Бид дэлхий нийтийг хамарсан интернет сүлжээнд нийтээр холбогдох болсон нь кибер гэмт хэрэг өсөх эрсдлийг үүсгэх гол хүчин зүйл болж байгааг дэлхийн олон улсуудын хууль хамгаалах байгууллагын ажилтнууд, судлаачид болон экспертүүд онцолсоор байгаа. Интернетийн хайлтын статистикийг харахад кибер гэмт хэрэг нь 2025 он гэхэд бизнесийн байгууллагуудад 10.5 их наяд ам.доллар хүртэл хохирол учруулна гэж тооцоолж байгаа бөгөөд энэ үзүүлэлт 2029 он гэхэд

15.63 их наяд ам.доллар хүрч болзошгүй байна. Хиймэл оюун ухааныг хурдан, өргөн хүрээнд нэвтрүүлж буй нь шинэ төрлийн эмзэг байдал, сул талуудыг бий болгож байна (WEF_Global_Cybersecurity, 2025).

Байгууллагуудын 66% нь ирэх жилд хиймэл оюун ухаан (AI) нь кибер аюулгүй байдалд хамгийн их нөлөө үзүүлнэ гэж үзэж байгаа ч, зөвхөн 37% нь хиймэл оюун ухааны хэрэгслийг ашиглалтад оруулахаас өмнө түүний аюулгүй байдлыг үнэлэх журам, процесс-той байна гэж мэдээлжээ.

Мөн судалгаагаар дижитал шилжилт ба өгөгдлийн алдагдал хоёрын хооронд санаа зовоохуйц хамаарал байгааг харуулсан.

Кибер халдлагын үндсэн зорилго нь мэдээллийн аюулгүй байдлын гурван тулгуур зарчмыг буюу нууцлал (confidentiality), бүрэн бүтэн байдал (integrity), хүртээмжтэй байдал (availability) зөрчихөд оршдог (WEF_Global_Cybersecurity, 2025). Нууцлалын эсрэг чиглэсэн халдлагууд нь ихэвчлэн мэдээлэл хулгайлах, тагнах үйл ажиллагаатай холбоотой байдаг бол бүрэн бүтэн байдлыг алдагдуулах оролдлогууд нь өгөгдлийг өөрчлөх, устгах, эвдлэх зэрэг хэлбэртэй илэрнэ. Харин хүртээмжтэй байдлын эрэг халдлагууд нь системийн үйл ажиллагааг доголдуулах, сервер болон сүлжээг хэт ачааллуулах зэргээр хэрэгждэг.

Үүнээс үзэхэд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэдээллийн санд нэвтэрч, дээрх гэмт хэргийг зорилготой үйлдэх эрсдэл гарах нь цаг хугацааны асуудал болохыг байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд урьдчилан сэргийлж мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, алба хаагчдын сургалтын хөтөлбөрт системтэй тусгаж, үр дүнг тооцож ажиллахыг чухалчлах нь зүйтэй.

Кибер халдлагын ангилал нь кибер аюул заналхийллийн өргөн, олон төрлийн орчныг ойлгоход зайлшгүй шаардлагатай үндэс суурь болдог. Энэхүү системчилсэн ангиллыг халдлагын таксономи гэж нэрлэдэг бөгөөд халдлагын арга зам (attack vector), бай (target), зорилго (objective) зэрэг нийтлэг шинж чанаруудын үндсэн дээр аюул заналхийллүүдийг бүлэглэж зохион байгуулдаг. Энэ нь судлаачид, кибер аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүд болон хууль тогтоогчдод заналхийллүүдийг илүү нарийн ойлгож, зөв арга хэмжээ төлөвлөхөд тус болдог. Нэр хүндтэй жишээнүүдийн нэг бол Nord VPN-ийн таксономи бөгөөд кибер аюулуудыг техникийн үүднээс дараах гурван үндсэн бүлэгт хуваадаг.

Сүлжээний суурьт халдлагууд холболтын протокол болон сүлжээний эмзэг байдлыг ашигладаг.

DDoS (Denial distrubution of service): Серверийг хэт их мэдээллийн урсгалаар ачаал луулан системийг унагаах.

MITM (Man in the middle): Хоёр талын харилцааг хөндлөнгөөс чимээгүйгээр хянах эсвэл өөрчлөх.

Хорт программ хангамжийн ажлууд Хорт код түгээх, гүйцэтгэх замаар мэдээлэлд халдах.

Технологийн хөгжил нь мэдээлэлд хандах боломжийг илүү хүртээмжтэй болгож, олон талт дэвшлийг бий болгосон. Энэ хүртээмж нэмэгдэхийн хэрээр мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах сорилтууд ч дагаад нэмэгдэж байна. Мэдээллийн системүүд нь амьдралын олон салбарт өргөнөөр ашиглагдах болсноор кибер халдлагын ойлголт илүү түгээмэл болсон.

Кибер халдлага нь өнөө үед өдөр тутмын амьдрал, төрийн байгууллага, эдийн засаг, худалдаа, банк, эмнэлэг зэрэг олон салбарт нөлөөлж буй өргөн хүрээтэй аюул болон ху вирсан. Дижитал системүүдийн харилцан уялдаа холбоо болон салбар бүрт технологид хэт хамааралтай болсон нь кибер аюулгүй байдлыг хангах нь нэн чухал асуудал болгож байна.

Технологи хөгжихийн хэрээр мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах, хувийн нууцыг хадгалах, дижитал системийн бүрэн бүтэн байдал болон хүртээмжийг хангахын тулд найдвартай кибер хамгаалалтын арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх шаардлага улам бүр нэмэгдэж байгаа нь хорих байгууллагын үйл ажиллагаа, аюулгүй байдлыг хангахад тулгамдаж буй асуудал болж байна.

Аюулгүй байдлыг хангах гэдэг нь чухам ямар зүйлийн аюул байдлыг хангах талаар авч үзэж байгаагаас шалтгаалан тодорхой хэмжүүрээр тодорхойлогдсон арга хэмжээнүүдийн нэгдлийн тухай ойлголт юм (Ж.Энхбаяр.). Аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээг тодорхойлохын тулд дотоод агуулга, мөн чанарыг тогтоох олон хэмжүүрээр тухайн объектын шинж байдлыг тодорхойлохын зэрэгцээ нийгэм, эдийн засгийн буюу улс орны оршин тогтнохуйн болон хөгжлийн чухам ямар ач холбогдол, үнэт зүйлийг агуулж байдаг билээ.

Харин хорих байгууллагын аюулгүй байдлын субъектийн гол шинж нь аюул, занал түүний эх сурвалжийг судлан шинжлэх, эрсдэлийг үнэлэх, улмаар хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, аюулыг бууруулах чиглэл бүхий арга хэмжээний тогтолцоог хэрэгжүүлэгч эзэн бие байх явдал юм (Ж.Энхбаяр.). Тиймээс аюулгүй байдлын объект, түүнд нүүрлэж буй аюул, занал шинж чанар онцлогоос хамаарч субъект нь хувь хүн, байгууллага, эвсэл бүлэг, улс орон, хамтын нийгэмлэг гэх мэт бүхий л түвшин байх боломжтой.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлын бодлого, үзэл баримтлал нь өргөн утгаараа улс орны нийгэм эдийн засгийн хөгжлийн хэтийн бодлогын салшгүй нэг хэсэг нь байх зүй тогтолтой. Хорих

байгууллагын аюулгүй байдлын буюу байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангах гол үзэл санаа нь улс орны дотоод аюулгүй байдлын бодлогын зорилго зарчимд суурилна. Аюулгүй байдлын объектыг тодорхойлогч үндсэн шинж нь аюул заналаас хамгаалагдах шаардлага үүссэн, аюулд өртөж болзошгүй, эрсдэл бусад сөрөг нөлөөллөөс сэргийлбэл зохих амин чухал хэрэгцээ бодит зүйл байх юм. Тийм учраас хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах цогц арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх шаардлага үүсэж байна.

Мэдээллийн аюулгүй байдлыг зөвхөн мэдээллийн технологийн инженер, удирдлага хангах боломжгүй. Сайн компьютер, антивирусны программ хангалтгүй гэдгийг кибер гэмт хэргийн тоон үзүүлэлт харуулж байна. Энэхүү статистик тоон үзүүлэлтээс нэн тэргүүнд ойлгох ёстой асуудал нь хүн бүр мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах чухал үүрэгтэй болохыг ухамсарлах.

Мэдээллийн аюулгүй байдлын талаар сургалт зохион байгуулах буюу соён гэгээрүүлэх ажлыг тогтмол хийх нь кибер гэмт хэрэгт өртөх эрсдээс урьдчилан сэргийлэх гол аргуудын нэг болох юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Нэг. Хууль, эрх зүйн акт

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль 1992 он.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. 2017 он.
3. Аюулгүй байдлын тухай хууль.2002 он
4. Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хууль 2006 он
5. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"
6. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2014 оны А/209 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Хорих байрны дотоод журам"
7. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/183 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хорих ангийн дотоод журам"
8. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/197 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам".
9. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/246 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Баривчлах байрны дотоод журам".
10. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2012 оны А/180 тушаалаар батлагдсан “Телехяналтын системийн дүрс бичлэг боловсруулах, шилжүүлэх тухай” журам

11. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2018 оны хэрэгслийн сүлжээ сарниулах тоног төхөөрөмж суурилуулах, ашиглах журам". А/217,272 дугаар хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Хорих анги, түүний ойр орчимд үүрэн холбооны тоног төхөөрөмж суулгалуулах, ашиглах журам.

12. Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2021 оны А/150 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг байгууллагуудын 2021-2024 оны үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө".

Хоёр. Ном, гарын авлага

1. Адьяа Ю. Менежментийн ухаан. УБ., 2002.

2. Ц.Очгэрэл. Хорих байгууллагын аюулгүй байдал. УБ., 2017

3. Ч.Найдансүрэн, Д.Содномомбо. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдал, түүнийг хангах зарим асуудлууд. УБ., 2000.

4. Я.Цэвэл. Монгол хэлний тайлбар толь. УБ., 1966.

5. Алтангэрэл.Б. Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа. УБ., 2018.

6. С.Жанцан. Монгол Улсын Эрүүгийн эрх зүйн онол. УБ., 2014.

7. Ж.Энхбаяр. Аюулгүй байдлын олон талт асуудал, УБ.

8. Алтан-Очир.М. Хорих ял эдлүүлэх дэглэмийн эрх зүйн зохицуулалтын асуудал. УБ., 2019.

9. Ганбаатар.Д., Шуурав. Я, Сэржамц.Д. Менежмент. УБ., 2017. . Дамбажав.И, Монгол хэлний дэлгэрэнгүй тайлбар толь бичиг. УБ., 2010.

10. Лхагва А, Монгол Улсиын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүхэн замнал УБ., 2016.

11. Батчингис. Б, Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд дэвшилтэт техник, технологи нэвтрүүлэх нь магистрийн зэрэг горилсон судалгааны ажил, Уб, 2022.

12. ШШГЕГ Хорих ял эдлүүлэх албаны холбоо, техник ашиглалтын хэлтсийн 3 дугаар улирлын тайлан

Гурав. Гадаад хэлээрх эрдэм шинжилгээний бүтээл, илтгэл, нийтлэл

1. Сеу Мун Чунг. Орчин үеийн технологийн дэвшлийг Сингапур Улсын хорих байгууллагын үйл ажиллагаа, хоригдогсдод хяналт тавих, тэднийг нийгэмшүүлэх хөтөлбөрт ашиглах нь. Ази, номхон далай бүс нутгийн хорих байгууллагын удирдах ажилтнуудын 39 дүгээр бага хурал. УБ. 2019.

2. Руэл Ривэра. Дэвшилтэт технологийг ашиглан Филиппин Улсын хорих байгууллагы хоригдогсод, эргэлтээр ирж буй ар гэрийнхэн болон алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах. Ази, номхо далайн бүс нутгийн хорих байгууллагын удирдах ажилтнуудын 39 дүгээр бага хурал. УБ. 2019.

3. Хуй Вай Ман. Хятад Улсын хорих ангийн үйл ажиллагаа, нийгэмшүүлэх, олон нийтэд суурилса засан хүмүүжүүлэх ял эдэлж буй хоригдогсдод хяналт тавих зэрэг үйл ажиллагаанд орчин үеий технологийг ашиглах нь. Ази, номхон далайн бүс нутгийн хорих байгууллагын удирдах ажилтнуудын 3 дүгээр бага хурал. УБ. 2019.

Дөрөв. Ашигласан цахим эх сурвалж

1. https://www.scmp.com/tech/start-ups/article/3021192/hong-kong-start-wildfaces-uses-ai-spot-potential-suicide-attempts

2. http://cd.gov.mn/c/

3. https://en.wikipedia.org/wiki/Closed-circuit_television#History

4. ttps://legalinfo.mn/. (2001). Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. Улаанбаатар.

5. WEF_Global_Cybersecurity. (2025).

---o0o---

ХОРИХ ЯД ЭДЛҮҮЛЭХ ТОГТОЛЦОО БА ЭРҮҮГИЙН ЭРХ ЗҮЙН УЯЛДАА ХОЛБООНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

AN ANALYSIS OF THE INTERRELATION BETWEEN THE IMPRISONMENT EXECUTION SYSTEM AND CRIMINAL LAW

Э.Өнөболд

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн ахлах багш, хошууч

Хураангуй: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн шинэчлэлийн эгзэгтэй үед тус салбар эрх зүйн хөгжил, хууль тогтоомжийн шинэчлэл нь үндсэн хуулийг бэхжүүлэх, нийгэмд хүний эрх, эрх чөлөөг хангахад ямар чухал ач холбогдолтойг тодорхойлох зорилгоор илтгэлийг боловсруулсан.

Хууль зүйн шинжлэх ухааны ололт, мэдлэгүүдэд үндэслэн эрх зүйн баримт бичгийг харьцуулах, нэгтгэн дүгнэн, системчлэн логикчлох аргуудыг ашиглан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслийн агуулга, заалтууд нь материаллаг эрх зүйн эх сурвалж болох Эрүүгийн хуулийн агуулга, үзэл санаатай хэрхэн нийцэж, уялдаж байгаа талаар дүгнэлт дэвшүүллээ.

Ийнхүү Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн шинэчлэлтэй холбоотойгоор өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд хууль зүйн шинжлэх ухаан, хууль зүйн техникийн алдаа, хийдлүүд байгааг дүгнэв.

Abstract: During this critical phase of legal reform in the field of judicial enforcement, the development of the relevant branch of law and the modernization of legislation play a crucial role in strengthening the Constitution and ensuring the protection of human rights and freedoms in society.

By employing methods such as comparative analysis, synthesis, systematic organization, and logical structuring based on the achievements and knowledge of legal science, an assessment was made of how the content and provisions of the Law on Judicial Enforcement and the newly proposed draft law align and correspond with the substance and principles of the Criminal Code as a source of substantive law.

Consequently, it was concluded that the draft law submitted in connection with the reform of judicial enforcement contains certain shortcomings, legal-technical errors, and gaps from the perspective of legal science.

Түлхүүр үгс: Хууль зүйн шинжлэх ухаан, эрх зүй, хууль, хорих ял, хийдэл, хүний эрх, онол, арга зүй, шинжилгээ.

Keywords: Jurisprudence, Law, Statute, Imprisonment, Gap, Human rights, Theory, Methodology, Analysis.

УДИРТГАЛ

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг онолын үндэслэлтэй, хүний эрхийг хангасан, хорих ял болон ял эдлүүлэх ажиллагааны зорилгод нийцсэн, эрх зүйн хэм хэмжээний хувьд бусад хууль тогтоомжтой уялдсан байдлаар зохион байгуулахад уг илтгэлийн зорилго чиглэгдэнэ.

Нийгэмд эмх цэгц, дэг журмыг тогтоох үндсэн зорилготой эрх бүхий этгээдээс гаргасан хүний зан үйл, харилцааг зохицуулах хэрэгслийг хууль хэмээн үздэгийг бид бүхэн мэднэ. Тэгвэл хууль хүмүүсийн амьдралын тааварлашгүй олон талт харилцааг зохицуулан нэгтгэхэд шаардлагатай зарчим, дүрэм, шаардлагыг хангах ёстой. Үүнгүйгээр асуудал бүрийг шийдвэрлэх, өөрт тулгамдсан асуудалд чиглэсэн хууль баталж хэрэгжүүлэх нь эмх замбараагүй байдлыг бий болгоно. Энэ талаар Австрийн хуульч Ханс Келзен “хууль тогтоомжийн дээд ба доод түвшний уялдаа холбоо, тогтолцооны логик, эрэмбэ нь хууль хэрэгжилтийн үндэс болдог” гэжээ (Келзен, 1967). Түүний үзсэнээр хууль бол хоорондоо уялдаа холбоотой, эрэмбэ дараатай, систем байх ёстой бөгөөд хууль хэн нэгэн бүлгийн эрх ашгийн төлөө хэрэгсэл байх боломжгүй ба бүх нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах хэрэгсэл байх ёстой.

Хууль бол хэрэглээнд нэвтэрч, үр дүнтэй зохицуулалтын хэрэгсэл байснаараа хуулийн ач холбогдол, жинхэнэ мөн чанар нь илрэх тул хуулийн уялдаа холбоог анхаарч хууль тогтоомжийг боловсруулах асуудал ихээхэн чухал.

Гэсэн хэдий ч манай улсын хувьд хууль тогтоомжийн уялдаа холбоо сул, хийдэл бий болсноор хууль хэрэглээний үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна.

Уг агуулгын хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн хэрэглээ, бусад хуулийн уялдаа холбооны асуудлыг авч үзэж байна.

Шүүхийн шийдвэр бол тухайн улс орны шударга ёсны баталгаа байдаг тул түүний хэрэгжилт хууль ёсны, нэг мөр, зайлшгүй байх нь нэн чухал. Гэтэл шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн боловсруулалт бусад хуулийн уялдаа холбоо сул байгаагаас уг хуулийг хэрэгжүүлэх шатанд хүний эрхийн хийгээд олон улсын гэрээ, болон бусад хууль тогтоомжийн үзэл санаа, агуулга, заалттай зөрчилдөх явдал ихээхэн гарч байна. Энэ бүхэн нь тус хуулийн хэрэглээ, ач холбогдлыг бууруулж байгаа төдийгүй цаашлаад шударга ёсны баталгаа болсон шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэд ч нөлөөлөх эрсдэлтэй юм.

Иймд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, тэр дундаа хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд холбогдох зохицуулалтыг эрх зүйн онол болон хуулийн үзэл баримтлалын хүрээнд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай.

Энэ хүрээнд эрүүгийн хуулийн үзэл баримтлал, түүний зарим зохицуулалтын агуулгыг тайлбарлах замаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд холбогдох агуулгын нийцлийг тодорхойлон ба онолын болон асуудлыг дэвшүүлэх гэсэн үндсэн хоёр хэсэгтэйгээр боловсруулаа.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

I

Хорих ял эдлүүлэх тогтолцоо ба эрүүгийн эрх зүйн асуудлыг ярихын өмнө бид эрх зүйн онолын асуудлыг хөндөн авч үзэж шаардлагатай. Учир нь илтгэлээр илэрхийлэх гол санаа нь хууль зүйн шинжлэх ухаан, эрх зүйн онолын ерөнхий зарчим, зүй тогтолд нийцүүлэн эрх зүйг бүтээх буюу хууль тогтоох, хуулийн төсөл боловсруулах ажиллагааг зохион байгуулах шаардлагатай.

Аливаа шинжлэх ухааны мэдлэгийг эмпирик ба онолын гэсэн хоёр түвшинд авч үздэг. Эмпирик мэдлэг бол үйл баримтын тухай мэдээллийг цуглуулах, ажигласан болон туршиж үзсэн мэдээллийг анхдагч байдлаар тодорхойлох, нэгтгэх, ангилах, бэхжүүлэх ажиллагааг ойлгодог. Харин онолын мэдлэг бол сэтгэлгээний оновчтой зүй зохистой хэлбэрийг эзэмших байдлаар илрэх ба эмпирик мэдлэгийг оновчтой чиглүүлэх боломжийг бүрдүүлдэг (Ч.Нямсүрэн, 2021).

Үүнээс үзвэл бидний хууль тогтоох, хуулийн төсөл боловсруулах үйл ажиллагаа нь илүү эмпирик мэдлэгт суурилсан буюу практикаас олж авсан мэдээлэл, ололт амжилт, дутагдлыг илрүүлэн тэдгээрийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн байгаагаас онолын мэдлэг буюу ойлголт, зарчим, дүрмүүдийг орхигдуулсантай холбоотой алдаа, хийдлүүдийг дагуулж байна.

Эрх зүйн хэм хэмжээ нь танин мэдэх болон практикийн чухал ач холбогдолтой ба ингэснээр эрх зүйг бүтээх ажиллагаа болон эрх зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгох, төрийн байгууллага, албан тушаалтан эрх зүйн хэм хэмжээг зөв хэрэглэх чадварыг дээшлүүлэх зэрэг ач холбогдолтой болохыг эрдэмтэн Ч.Нямсүрэн онцолжээ. Тэгэхээр энэ нь эрх зүйн хэм хэмжээ хууль тогтоомж болон гарах буюу илүү практикийн хэв шинжийг агуулахын өмнө зайлшгүй эрх зүйн онолын шаардлагыг хангах ёстой болохыг харуулж байна.

Нэг үгээр бол процессын хууль нь материаллаг хуулийн зорилго, агуулгыг зөрчих ёсгүй бөгөөд “тухайн материаллаг хуульд бий болгосон эрхийг баталгаажуулах, эсвэл хүлээлгэсэн хариуцлагыг хэрэгжүүлэхэд зориулагдсан тодорхой процедурын тогтолцоог урьдаас тооцон бүтээгдсэн болохыг харуулж байна. Ухамсартайгаар эсвэл ухамсаргүйгээр, материаллаг хуулийг боловсруулагчид түүнд холбогдох процедурын зохицуулалтыг шингээдэг” хэмээн Томас О Мэйн үзсэн (Main, 2010).

Иймд эрүүгийн хуульд заасан ял ба түүнийг эдлүүлэх ерөнхий нөхцөл процессын хуулийн үндсэн эх сурвалж болно гэсэн. Гэтэл шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн зарим зохицуулалт нь эрүүгийн хуулийн зохицуулалтад нийцэхгүй байгааг анхаарах хэрэгтэй.

Өөрөөр хэлбэл хууль нийгмийн харилцааг дэг журамд, эмх цэгцэд оруулах зорилготой л хэрэгсэл болохоос бус хүмүүсийн харилцааг бүхэлд зохицуулж чадахгүй гэдгийг бид мэднэ. Зохицуулах шаардлагатай, төрийн оролцоо шаардсан буюу зайшгүй хэрэгцээ шаардлага бий болсон нийгмийн харилцааг хуулиар зохицуулдаг гэсэн үг. Хууль аливаа харилцааг зөвшөөрөх, хориглох, зохицуулах замаар өөрийн чиг үүргээ хэрэгжүүлдэг бөгөөд хуульд заагаагүй, түүнд тусгагдаагүй зүйл нь хориглосон гэж үг биш ба энэ бол нээлттэй чөлөөтэй гэсэн утгыг илэрхийлнэ. Үүний хууль зүйн шинжлэх ухаанд “Nulla poena sine lege” буюу

хуульгүйгээр хүнийг шийтгэхгүй байх гэж үздэг (Robert Y.Jennings, 1980). Утгачилбал хуульд заагаагүй, хориглоогүй, хязгаарлаагүй бүр хуулиар эрх олгоогүй бол бусад бүх харилцаа нь зөвшөөрөгдсөн гэсэн ойлголт юм. Тэгэхээр хуулийн үг, утга, өгүүлбэр илэрхийлэмж бүхэн нь тодорхой зорилготой бөгөөд шаардлагатай хязгаарлалт, хүрээ хязгаарыг зааж байх ёстой гэсэн зарчим юм.

Дээр дурдсан онолын үзэл санаа хийгээд зарчмууд нь хууль хэрэглээний практикт нэн чухал болохыг хууль зүйн салбарын судлаач, мэргэжилтнүүд анхаарах хэрэгтэй.

Эдгээр эрх зүйн зарчимд, дүрэмд үндэслэн эрүүгийн хуулийн агуулга зохицуулалт болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон тус хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслүүдэд дүн шинжилгээ хийснийг танилцуулья.

II

Монгол Улсын Их хурлаас 2015 онд Эрүүгийн хуулийн шинэчилсэн найруулгыг, 2017 онд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг тус тус баталж, өнөөг хүртэл хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байна. Гэсэн хэдий ч хүчин төгөлдөр үйлчилж буй эдгээр хуулиудын хэрэглээ, хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд тулгамдсан болон хоорондоо уялдахгүй асуудлууд олон гарч ирж байна. өгүүллийн өмнөх хэсэгт дурдсанаар материаллаг эрх зүйн хэм хэмжээ болох эрүүгийн хуулийн үзэл санаанд нийцсэн процессын эрх зүйн хэм хэмжээ болох шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль хэрэгжих ёстой гэсэн үг. Энэ нь эрүүгийн хуулийн үзэл санаа, заалтууд болон зарчимд нийцүүлэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль боловсруулагдан хэрэгжих шаардлагатай илэрхийлж байна.

Тухайлбал 2017 онд батлагдсан Эрүүгийн хууль (газар, 2015)-д “Гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрх чөлөөг тодорхой хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хязгаарлаж нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад байлгахыг хорих ял гэнэ.”, “Энэ хуульд заасан тохиолдолд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг хаалттай хорих байгууллагад тусгаарлаж бүх насаар хорих ял эдлүүлнэ.” зэрэг заалтуудыг тусгасан байна.

Хуульд зааснаар “Гэмт хэрэг үйлдсэн хүний ... хорих байгууллагад байлгахыг хорих ял гэнэ” гэж авч үзсэнээс харахад эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэрэг үйлдсэн хэнч бай, нас, хүйс, хувийн байдал харгалзахгүйгээр хорих ялаар шийтгүүлэх боломжтойг заасан байна. Энэ бол материаллаг хуулиар тодорхойлсон ялын гол үзэл санаа бөгөөд хуулийн дараагийн хэсэгт “Арван найман насанд хүрэхийн өмнө гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд бүх насаар хорих ял оногдуулахгүй.” гэсэн нь зөвхөн бүх насаар хорих ялын тухайд 18 насанд хүрээгүй хүнд оногдуулахыг хязгаарласан агуулга болжээ. Энэ мэт хуулийн агуулга, заалт бүр эрх олгосон, хязгаарласан, зөвшөөрсөн, зохицуулсан шинжийг агуулах бөгөөд эдгээр хэм хэмжээ нь ижил хүчин чадал бүхий хуулиар мөн хязгаарлагдаж, зөвшөөрөгдөж, зохицуулах ёстой гэдгийг энэхүү илтгэлээр хүргэж байна.

Дараагийн дугаарт мөн хуульд “Энэ хуульд заасан тохиолдолд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг хаалттай хорих байгууллагад тусгаарлаж бүх насаар хорих ял эдлүүлнэ.” гэсэн нь хаалттай хорих байгууллагад тусгаарлан ял эдлүүлэх үзэл

санаа болон логик агуулгыг илэрхийлж байна. Уг агуулгаас хорих байгууллагад нээлттэй, хаалттай гэсэн үндсэн хоёр ангилал байх ёстой болохоос бус тусгай нэгж гэсэн дахин нэг ангиллыг бий болгох ёстой шүү гэсэн логик утга санааг илэрхийлээгүй байна. Үндсэндээ хорих ялыг эрүүгийн хуульд заасан үзэл санаа, агуулгаар зөвхөн нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад эдлүүлэх ёстой гэдгийг илэрхийлсэн. Түүнчлэн эрүүгийн хуулийн 8 дугаар бүлэгт "Өсвөр насны хүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх" гэсэн хэсгийг заасан бөгөөд өсвөр насны хүнд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлагын зорилго, мөн чанарыг "Өсвөр насны хүнд хүлээлгэх эрүүгийн хариуцлага нь түүний нас, биед тохирсон, эрүүл мэнд, ёс суртахуун, сэтгэцийн онцлогийг харгалзсан, нийгэмд өөрийн байр суурийг олоход туслах, боловсрол эзэмшүүлэх, үйлдсэн гэмт хэргийнх нь хор уршгийг ухамсарлуулах, гэмт хэрэг үйлдэхэд хүргэсэн орчин, хүмүүсийн нөлөөнөөс тусгаарлах, шаардлагатай тохиолдолд гэмт хэрэг үйлдсэн өсвөр насны хүнийг хорьж хүмүүжүүлэхэд чиглэсэн байна." хэмээн тодорхойлжээ. Үүнээс үзвэл эрүүгийн хуулийн 5 дугаар бүлэгт заасан "Эрүүгийн хариуцлагын зорилго, төрөл"-өөс өсвөр насны хүнд оногдуулах эрүүгийн хариуцлага харьцангуй ялгаатай болохыг анзаарч болох ба хамгийн чухал нэг хуулийн өөр өөр бүлэгт буюу тухайн материаллаг эрх зүйн хэм хэмжээгээр нийгмийн тодорхой харилцааны хүрээ хязгаар, зөвшөөрөл, хязгаарлалт, хориглолт, зохицуулалтыг хамтад шийдвэрлэж байгаад төвлөрөх ёстой.

Үндсэн асуудал. Дээрхийг дурдсаны шалтгаан нь Эрүүгийн хуулиар заагаагүй хязгаарлалт, зөвшөөрөл, зохицуулалтыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар хийж болохгүй бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль нь Эрүүгийн хуулийн үзэл санааг өөртөө нягт шингээсэн байх ёстой.

Гэтэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд болон шинэчлэн найруулж буй Эрүүгийн болон зөрчлийн хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд Эрүүгийн хуулийн үзэл санаанд нийцээгүй зохицуулалтууд олон байна. Эрүүгийн хуульд хорих ялыг зөвхөн нээлттэй, хаалттай хорих байгууллагад эдлүүлэхээр заасан ба хорих ялыг хорих байгууллага тэр дундаа нээлттэй эсвэл хаалттай гэдэг шинж бүхий хорих байгууллага байх ёстойг заасан. Учир нь хорих байгууллага гэх ойлголт нь зөвхөн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцаанд хамаарах ойлголт биш бөгөөд хорих чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг буюу хүний эрх, эрх чөлөөнд хязгаарлалт тогтоодог бүх байгууллага байх боломжтой. Иймд эрүүгийн нээлттэй, хаалттай гэсэн шинжийг тодорхойлж, нээлттэй, хаалттай хорих байгууллагын нөхцөлийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд тодорхойлох орон зайг олгожээ.

Гэсэн хэдий ч шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд хорих байгууллагыг тодорхойлохдоо "нээлттэй, хаалттай хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг" зэргийг л "хорих байгууллага" гэж үзнэ хэмээн хорих байгууллагын тухай хүрээ хязгаарыг заасан. Энэ нь хууль хэрэглээний хувьд материаллаг хуулийн хүрээнд процессын хуулиар "хорих байгууллага" гэх ойлголтыг тодорхойлж байгаа бөгөөд улсын хэмжээнд хүнийг хорих чиг үүрэг гүйцэтгэж байгаа байгууллагыг хорих байгууллага гэж

нэрлэхийг хориглосон хязгаарлалтын үүргийг давхар хүлээж байна. Гэхдээ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслөөр “хорих байгууллага” хэмээн тодорхойлсон байгууллагууд нь эрүүгийн хуульд заасан утгас санаа бүхий хорих байгууллага байж чадахгүй буюу логик, агуулгын хувьд зөрчилтэй байна.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд “Хорих байгууллага нь нээлттэй, хаалттай хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг /цаашид "хорих анги" гэх/-ээс бүрдэнэ.” заасан нь “Цаашид” гэх хууль зүйн текстийг стандартчилах аргыг хэрэглэжээ. Энэ нь албан ёсны урт нэршлийг товчлох, баримтыг уншиж, ойлгоход хялбар ойлгомжтой болгох зорилгоор хэрэглэх ба гадаад улсад “here in after”, “referred to as” гэсэн үгээр бичдэг. Үндсэндээ ижил, шинжүүдээ нэгдэн нэг ойлголтыг бий болгож байгаа үед хэрэглэнэ. Гэтэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд “Хорих байгууллага” нь эдгээр 4 байгууллагаас бүрдэх бөгөөд эдгээр байгууллагын цаашид “Хорих анги” хэмээн нэрлэнэ гэсэн нь “цаашид” гэх бичвэрийн техникийн хэрэглээг оновчгүй хэрэглэсэн байна гэж үзэж байна. Түүнчлэн хорих байгууллагын бүтцэд “нээлттэй, хаалттай хорих анги” гэж заасан бөгөөд бусад 3 байгууллагыг түүнтэй адилтан цаашид хорих анги гэж авч үзэх нь хууль хэрэглээний түвшинд ихээхэн хийдэг гаргаж байна.

Жишээгээр авч үзвэл: номын тухайд “ном нь гадна хавтас, дотор хавтас, агуулга, үндсэн хэсэг, ашигласан материалын жагсаалт /цаашид “Гадна хавтас” гэх/-аас бүрдэнэ” гэсэнтэй утга ижил байна. Харин техникийг бусад хууль тогтоомжид ашиглахдаа Төрийн албаны тухай хуульд “Төрийн албаны зөвлөл /Цаашид “Зөвлөл” гэх/ буюу тухайн нэршлийг товчлох утгаар, Иргэний хуульд “Сууц өмчлөгчдийн холбоо /цаашид “Холбоо” гэх/ буюу тухайн хуулийн хэрэглээ ойлголтыг хялбарчлах зорилгоор тус хэрэглэсэн байна. Гэтэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд хорих анги болон бусад хорих байгууллага нь өөр өөрийн тусдаа чиг үүргийг гүйцэтгэдэг болохыг тодорхойлсон төдийгүй, “хорих анги” хэмээх ойлголтыг зөвхөн нээлттэй, хаалттай хорих ангид хамаарах агуулгаар маш олон удаа хэрэглэсэн байгаа хуулийн төсөл боловсруулах ажиллагааны техник алдааг харуулж байна.

Мөн 2017 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар хорих ангийн төрөл, зэрэглэлийг нээлттэй, хаалттай хэмээн хубааж, энгийн, тусгай гэсэн зэрэглэл, тусгай нэгж гэсэн ангиллыг хэрэглэж байсан бол хуулийн төслөөр нээлттэй хорих анги, хаалттай хорих анги гэх бөгөөд хаалттай хорих анги нь дотроо 3 түвшний төрөлтэй байхаар тусгасан. Эдгээр ангилал нь 2017 оны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн зохицуулалтаар хэдийгээр хаалттай хорих анги нь энгийн, тусгай гэсэн хоёр зэрэглэлтэй ба энэ хоёр ойлголт нь босоо тогтолцоотой буюу хүндрэх, хөнгөрөх чиглэлд ял эдлүүлж байна. Гэтэл хаалттай хорих ангийн тусгай нэгж нь хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлийн нэг хэсэг байхаар хуульчилсан хэдий ч хоригдлын ялыг эдлүүлэхдээ тусгай нэгж хүртэл ял эдлэх нөхцөлийг хүндрүүлэх чиглэлд байгаа нь логикийн зөрчилтэй бөгөөд

хоригдлын эрхийг дордуулсан механизм болж байна. Уг хийдлийг өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслөөр шийдвэрлэх хаалттай хорих анги нь босоо буюу хөнгөрөх, хүндрэх чиглэлд энгийн төрлөөс, онцгой төрөл, тусгай төрөлд шилжихээр найруулсан нь оновчтой хэдий бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн эрэгтэй хоригдол хаалттай хорих ангийн аль төрөлд тусгаарлагдан ял эдлэх талаар тусгайлан заагаагүй нь хууль хэрэглээний хийдэл гаргах эрсдэлийг дагуулж байна.

Түүнчлэн өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөлд хорих анги нь улсын онцгой объект байна гэж шууд заасан нь Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль, Дотоодын цэргийн тухай хууль, Монгол Улсын батлан хамгаалах тухай хууль, Зэвсэгт хүчний тухай хууль зэрэг материаллаг хууль тогтоомжуудтай нийцэхгүй буюу бусад хуультай уялдахгүй, хийдэлтэй байгааг харуулж байна.

Энэ мэтчилэн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийг агуулга нь материаллаг эрх зүйн хэм хэмжээ болон Эрүүгийн хууль тогтоомжийн агуулга, үзэл санаатай нийцэхгүй, Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөж буй бусад хуулийн заалттай уялдахгүй зэрэг онолын болон хууль зүйн техник алдаа хийдэлтэй байгааг илтгэлээр хүргэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцаа нийгэмд шударга ёсыг тогтоох, хүний эрхийг хангах, хамгаалах, хууль сахиулах салбарын амин чухал харилцааг зохицуулсан бие даасан хууль мөн билээ.

УИХ-д өргөн мэдүүлсэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоо, шийдвэр гүйцэтгэгчийн эрх зүйн байдлын тухай /Шинэчилсэн найруулга/, Эрүүгийн болон зөрчлийн хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай, Иргэний болон захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн төслүүд нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүйн харилцаанд болон эрх зүйн тогтолцоонд бий болоод байсан хууль хэрэглээ болон хууль зүйн шинжлэх ухаанд хамаарах хууль тогтоомжийн хэрэглээний асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал алхам болсон бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, чиг үүргийг тодорхойлсон материаллаг хууль болон процессын хуулиуд гэсэн тогтолцоотойгоор өргөн мэдүүлж байгаа нь хууль хэрэглээний эмх цэгцийг нэмэгдүүлэх өндөр ач холбогдолтой юм.

Хэдий тийм ч эрүүгийн хуульд заасан ял болон ял эдлүүлэх нөхцөл хамаарах агуулга, үзэл санаа нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийн агуулгатай мөн л бүрэн нийцэхгүй хийдэл бүхий зөрчилдөөнийг агуулсаар байгаа нь эдгээр хуульд хийсэн шинжилгээгээр тодорхой харагдаж байна.

Мөн хуулийн төслийг шинэчлэн найруулах замаар хууль зүйн факт дахь алдаа дутагдлыг засаг оролдлого гаргах нь оновчтой хэдий үндэсний эрх зүйн тогтолцоо дахь дээд хүчин чадалтай болон ижил эрх зүйн актууд дахь агуулга, заалтууд, үзэл санаатай уялдуулахгүй байгаа нь эрх зүйн шинэчлэлийг үр дүнгүй болгох эрсдэлд хүргэж болно.

Түүнчлэн процессын хуульд хуулийн төсөл боловсруулагчийн зүгээс өөрт хамаарах нийгмийн харилцаанд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор шууд тодорхой нэг заалтуудыг оруулж байгаа нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх салбар эрх зүйн эрх зүйн тогтолцоонд нийцсэн, хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалсан тогтвортой үйлчлэх чадамж сул эрх зүйн баримт бичиг болгоход хүргэж байгааг дүгнэж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Main, O. (2010). The Procedural foundation of substantive law. *Washington University Law Review*, 801.

Robert Y.Jennings, J. (1980). *The Cambridge-Tilburg law lectures.* Kluwer.

УИХ-н Тамгын газар . (2015). Эрүүгийн хууль. *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл*.

УИХ-н Тамгын газар . (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл*.

УИХ-н Тамгын газар . (2017). Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл.

УИХ-н Тамгын газар . (2016). Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл.

УИХ-н Тамгын газар . (2016). Зэвсэгт хүчний тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл.

Келзен, Х. (1967). *Цэвэр эрх зүйн онол.* California : University of California Press.

Ч.Нямсүрэн. (2021). *Эрх зүйн ерөнхий онол* . Улаанбаатар : ДХИС.

---o0o---

ХОРИХ ЯЛ ЭДЭЛЖ БАЙГАА ХҮНИЙ ҮНЭТ ЗҮЙЛИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ НЬ /Зан үйлийн хамаарлын судалгаа/

TO DETERMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN VALUES AND BEHAVIOR OF PRISONERS.

Б.Галбадрах

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, дэд хурандаа

Б.Ану-Үжин

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 542 дугаар дамжааны сонсогч

Хураангуй: Хүн бүр өөрийн амьдралын зорилго, үнэлэмж, үнэт зүйн чиг баримжаатай байдаг бөгөөд эдгээр нь түүний зан үйл, шийдвэр гаргалт, амьдралын хэв маягийг тодорхойлдог. Үнэт зүйл гэдэг нь зөвхөн материаллаг ашиг сонирхлыг бус, харин ёс суртахууны, сэтгэл санааны, оюун санааны, нийгмийн ач холбогдол бүхий ойлголтуудын нийлбэр юм. Өөрөөр хэлбэл, хувь хүний хувьд “хамгийн үнэ цэнтэй” гэж үзэж, амьдралын удирдамж болон хүлээн зөвшөөрдөг үзэл, итгэл, хандлагын цогц нь түүний үнэт зүйлийг бүрдүүлдэг.

Харин хорих ял эдэлж буй хүний үнэт зүйн чиг баримжаа нь нийт нийгэмд түгээмэл үнэт зүйлсээс зарим талаар ялгаатай хэлбэрээр илэрдэг. Учир нь хорих анги нь хаалттай, тодорхой зохицуулалттай, өөрийн дотоод соёл, харилцааны дүрэм бүхий онцгой нийгмийн орчин бөгөөд энэ нөхцөл байдалд хүний эрх чөлөө хязгаарлагдаж, амьдралын орон зай хумигдсантай уялдан үнэт зүйлийн дахин эрэмбэлэлт явагдах нь элбэг. Энэ нөхцөлд эрх чөлөө, гэр бүл, итгэлцэл, нэр төр, хүнлэг харилцаа зэрэг үнэлэмжүүд илүү чухал байр суурийг эзэлж эхэлдэг.

Иймд хорих ял эдэлж байгаа хүний үнэт зүйн чиг баримжааг судлах нь хэд хэдэн үндэслэлтэй ач холбогдолтой. Нэгдүгээрт, хоригдлын үнэт зүйлсийг зөв тодорхойлох нь тэдэнд чиглэсэн хүмүүжлийн болон нийгэмшүүлэх ажлыг үр нөлөөтэй зохион байгуулахад дэмжлэг болно. Хоёрдугаарт, хорих ангиас суллагдсаны дараах нийгэмд дахин нэгтгэх үйл явцад тухайн хүний үнэт зүйн өөрчлөлт ямар түвшинд явагдсан, нийгмийн нийтлэг үнэт зүйлстэй хэр зэрэг нийцэж байгааг тодорхойлох нь давтан гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэхэд чухал. Гуравдугаарт, хоригдлын үнэт зүйлийн судалгаа нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, хүмүүжлийн бодлогыг сайжруулах, хүнийг зан үйлээр нь дэмжих хөтөлбөрийг мэргэжлийн үндэслэлтэй боловсруулахад онол-практикийн суурь өгдөг.

Хоригдлын үнэт зүйлийг ойлгох нь хорих байгууллагын ажилтнуудад хоригдолтой зөв харьцах, засрал хүмүүжил, эерэг зан үйлд чиглүүлэхэд дөхөм болох талаар Монгол Улсын гавьяат хуульч А.Лхагваа “*Хорих ял эдлүүлэх нь*

зөвхөн ял шийтгэл биш, харин хүмүүжүүлэх үйл явц юм. Хүмүүжил нь хүний сэтгэлд, түүний үнэт зүйлд нөлөөлөх замаар хийгдэх ёстой" (А., Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа, 2018) хэмээн онцолсон байдаг.

Иймд энэхүү илтгэлийн хүрээнд дараах үндсэн судалгааны асуултуудыг тавьж, бодит дүн шинжилгээний үндсэн дээр хариулахыг зорилоо. Үүнд:

1. Хорих ял эдэлж буй хүний үнэт зүйн чиг баримжаа нь түүний зан үйлд ямар хэмжээнд нөлөөлдөг вэ?

2. Ямар төрлийн үнэт зүйлс нь хорих орчин дахь зан үйлийн өөрчлөлтөд хамгийн хүчтэй зохицуулах нөлөө үзүүлж байна вэ?

Өөрөөр хэлбэл, хоригдлын үнэт зүйл ба түүний өдөр тутмын зан үйл хоорондын шалтгаан-үр дагаврын хамаарлыг тодорхойлох, мөн зан үйлийн эерэг өөрчлөлтийг өдөөх түлхүүр үнэт зүйлсийг илрүүлэх нь судалгааны гол зорилго юм.

Abstract: Every individual possesses personal life goals, value orientations, and systems of beliefs that shape their behavior, decision-making processes, and lifestyle. Values represent not merely material interests, but a complex set of moral, emotional, spiritual, and social meanings. In other words, values consist of the beliefs, attitudes, and principles that individuals regard as most significant and accept as guiding frameworks for their lives.

However, the value orientation of individuals serving custodial sentences often manifests in ways that differ from the values commonly shared within the broader society. This is largely due to the fact that prisons constitute closed and highly regulated environments with distinct internal cultures and rules of interaction. Under such conditions, restrictions on personal freedom and a reduced living space frequently lead to a reordering of value priorities. As a result, values such as freedom, family, trust, dignity, and humane relationships tend to acquire heightened significance.

For this reason, the study of prisoners' value orientations is of considerable importance for several reasons. First, accurately identifying inmates' values contributes to the effective organization of educational and socialization programs tailored to their needs. Second, assessing the extent to which an individual's values have changed during incarceration, and the degree to which they align with socially accepted values, is crucial for facilitating successful reintegration after release and for preventing recidivism. Third, research on prisoners' values provides a theoretical and practical foundation for improving correctional policies, strengthening social safety, and developing professionally grounded programs that support positive behavioral change.

Understanding prisoners' value systems also assists correctional staff in fostering appropriate interactions with inmates and in guiding them toward rehabilitation and prosocial behavior. As Honored Lawyer of Mongolia A. Lkhagvaa emphasized, "The execution of imprisonment is not merely a form of punishment, but a process of education. Education must influence the human mind and value system".

Accordingly, this paper addresses the following key research questions based on empirical analysis:

1. To what extent does the value orientation of individuals serving custodial sentences influence their behavior?

2. Which types of values exert the strongest regulatory effect on behavioral change within the prison environment?

In essence, the primary objective of this study is to identify the causal relationship between prisoners' value orientations and their daily behavior, as well as to determine the key values that stimulate positive behavioral change.

Түлхүүр үг: Нийгэмшүүлэх, хорих ял, үнэт зүйл, зан үйл, хамаарал

Keywords: Socialization, imprisonment (or custodial sentence), values, behavior, affiliation

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Үнэт зүйл гэдэг ойлголт нь олон шинжлэх ухаанд янз бүрийн өнцгөөс тайлбарлагддаг бөгөөд хүний зан үйл, сонголт, хандлагыг тодорхойлох чухал хүчин зүйл гэж үзэгддэг. Ерөнхийдөө үнэт зүйл гэдэг нь хувь хүний болон нийгмийн хувьд чухал ач холбогдол бүхий, зан үйлийг чиглүүлэх үзэл, итгэл үнэмшил, хэм хэмжээний цогц ойлголт юм. (М., 2023)

1. Философийн үүднээс авч үзвэл, үнэт зүйл нь хүний оршихуй, үйл ажиллагааны утга учрыг илэрхийлдэг. Аристотель хүний амьдралын зорилгыг "эв найрамдалтай аз жаргалд хүрэх" гэж тодорхойлсон бөгөөд түүнийг бий болгох хүчин зүйлсийг үнэт зүйл хэмээн тайлбарласан байдаг. Орчин үеийн философид үнэт зүйл нь хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, ёс суртахуун зэрэг нийгмийн нийтлэг хэмжүүртэй уялдан авч үзэгддэг. (Ганбат Г., 2009)

2. Социологийн үүднээс үнэт зүйл нь нийгмийн бүлэг, хамт олныг нэгтгэгч, зан үйлийг зохицуулагч хүчин зүйл юм. Нийгмийн гишүүд юу зөв, юу буруу, ямар үйлдэл нь зөвшөөрөгдөх эсвэл хориглогдохыг үнэт зүйлээрээ дамжуулан тодорхойлдог (Parsons, 1951). Хорих анги бол өөрийн гэсэн хаалттай дотоод орчин, "дэд соёл"-той учраас нийтлэг нийгмийн үнэт зүйлсээс ялгаатай зарим шинэ үнэт зүйл үүсэх нөхцөл бүрддэг. Жишээлбэл, өргөн нийгэмд хууль дээдлэх, хөдөлмөрийг эрхэмлэх үнэт зүйл чухалд тооцогддог бол хорих ангид нэр хүнд, нөхөрлөлийн үнэт зүйл давамгайлдаг.

3. Сэтгэл судлалын ухаанд үнэт зүйл нь хүний амьдралын утга учрыг тодорхойлж, зан үйл, шийдвэр гаргалтыг чиглүүлэгч дотоод хөтлөгч гэж үздэг. (Ж., 2015) Хорих ял эдэлж буй хүний үнэт зүйл нь эрх чөлөө хязгаарлагдсан орчинд онцгойлон өөрчлөгдөж, дахин төлөвшдөг. Өмнө нь чухалчилж байсан мөнгө, албан тушаал зэрэг зүйлсийн оронд эрх чөлөө, эрүүл мэнд, гэр бүл, хайр халамж зэрэг нь дээд үнэт зүйл болдог.

Харин зан үйл (Behavior) гэдэг нь хүн, амьтан, эсвэл нийгмийн бүлгийн дотоод сэтгэл, бодол, үнэлэмж, хандлагын илрэл болсон гаднах үйлдэл, үйл ажиллагаа юм.

Үндсэндээ зан үйл гэдэг нь хувь хүн тодорхой нөхцөл байдалд орчинтойгоо харилцан үйлчилж, сэтгэл санаа, хандлага, үнэт зүйл, туршлага, соёлын нөлөөгөөр илэрхийлэгддэг үйлдэл, хариу үйлдлийн цогц юм.

Behaviorism-ийн үндэслэгч Ж. Ватсоны тодорхойлсноор: “Зан үйл бол хүний дотоод сэтгэлийг судлах хамгийн бодитой илэрхийлэл юм. Судлах зүйл нь хүний хийж буй үйлдэл, хариу үйлдэл байх ёстой.”

Харин Б. Скиннер тодорхойлохдоо “Зан үйл нь өдөөгч (stimulus) ба хариу үйлдэл (response)-ийн систем бөгөөд орчны нөхцөлөөр хянагддаг” гэсэн байдаг.

Судалгааны арга зүй. Зан үйл, үнэт зүйлийг хэмжихдээ 5 шатлалт үнэлгээг ашигласан.

Судалгаанд хамрагдагсад: ШШГЕГ-ын харьяа 401-р хаалттай хорих анги-нэгдсэн эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлэхээр ирсэн нээлттэй, хаалттай хорих ангийн 40 хоригдол

Өгөгдөл боловсруулалт: JASP статистикийн програм ашиглан корреляцийн шинжилгээ хийсэн.

Судалгааны үр дүн:

Хүснэгт 1. *Гэр бүлийн үнэ цэнэ ↔ дүрэм баримтлах зан үйлийн хамааралын судалгаа*

Spearman's Correlations

			Spearman's rho	p
Би гэр бүлээ хамгаалах нь надад хамгийн чухал	-	Би хорих ангийн дотоод журмыг тогтмол баримталдаг	0.643	< .001

1. Хамаарлын хүч ба чиглэл (+ 0.643):

Утга нь {-1}-тэй ойр биш, {+1}-тэй ойр байна. Энэ нь хоёр хувьсагч хоорондоо Хүчтэй Эерэг Хамааралтай байна гэсэн үг.

Уг үр дүнгээс "Гэр бүлээ хамгаалах нь надад хамгийн чухал" гэсэн үнэлгээ өндөр байх тусам "Хорих ангийн дотоод журмыг тогтмол баримталдаг" байх хандлага мөн өндөр байна. (Мөн эсрэгээр: гэр бүлээ чухалчлах нь бага бол дүрэм баримтлах нь бага байна) гэдэг нь судалгааний үр дүнгээс батлагдаж байна.

Хүснэгт 2. *Итгэл, шашны үнэ цэнэ ↔ бусдад туслах зан үйлийн хамаарал*

Spearman's Correlations

			Spearman's rho	p
Би итгэл, шашин хүнийг зөв замд хөтөлнө гэж боддог	-	Би бусдад туслахыг хичээдэг	0.475	.005

2. Хамаарлын Хүч ба Чиглэл: (+ 0.475}

Утга нь “Итгэл, шашныг чухалчлах” болон “Бусдад туслах” зан үйлийн хооронд дунд зэргийн хамаарал байгааг харуулж байна. Энэ нь судалгаанд оролцогчдын дунд шашны үнэт зүйлийг өндөр үнэлэх хандлага нь бусдад туслахыг хичээх хандлагатай хамт өсдөг гэсэн үг юм.

Итгэл, шашны үнэт зүйлийг чухалчлан үздэг хүмүүс нь (бусдын төлөөх) зан үйлтэй байх хандлага илүү өндөр байгаа нь судалгаагаар тогтоогдлоо.

Хүснэгт 3. *Хариуцлагын үнэ цэнэ↔хоригдолтой маргалдах зан үйлийн хамаарал*

Pearson's Correlations

			Pearson's r	p
Би хариуцлагатай байх нь чухал гэж боддог	-	Би дүрэм зөрчих нь элбэг	-0.442	.009

3. Хамаарлын Хүч ба Чиглэл (-0.442)

“Би хариуцлагатай байх нь чухал гэж боддог” гэсэн хандлага нь “Би дүрэм зөрчих нь зөв” гэсэн хандлагатай статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий, дунд зэргийн сөрөг хамааралтай -0.442, p = .009 байна.

Хариуцлагыг өндрөөр үнэлдэг хүмүүс нь дүрэм зөрчих хандлагыг зөвшөөрдөггүй эсвэл эсэргүүцдэг болох нь энэ үр дүнгээр батлагдаж байна. Энэ нь хариуцлагатай байх нь нийгмийн хэм хэмжээг дагаж мөрдөхтэй шууд холбоотойг харуулж байна.

Хүснэгт 4. *Эрх чөлөөний үнэ цэнэ↔маргаан үүсгэх зан үйлийн хамаарал*

Pearson's Correlations

			r Pearson's	p
Би эрх чөлөөг хамгийн чухал үнэт зүйл гэж боддог	-	Би бусдад хоригдлуудтай маргалдах нь элбэг	-0.515	.002

4. Хамаарлын Хүч ба Чиглэл (-0.515)

"Эрх чөлөөг хамгийн чухал үнэт зүйл гэж боддог" гэсэн хандлага нь "Бусад хоригдлуудтай маргалдах нь элбэг" гэсэн хандлагатай статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий, хүчтэй сөрөг хамааралтай (-0.515, p = .002}) байна.

Энэ нь эрх чөлөөг өндрөөр үнэлдэг хүмүүс нь бусдын эрх чөлөөг мөн хүндэтгэж, тэдэнтэй хурц маргаан үүсгэх, эсвэл хязгааргүй маргалдахыг зөвшөөрдөггүй, харин тайван байдлыг илүүд үздэг болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 5. *Хөдөлмөрийн үнэ цэнэ↔сургалтанд идэвхитэй оролцох зан үйлийн хамаарал*

Pearson's Correlations

			r Pearson's	p
Хөдөлмөр хүн бүрийн үүрэг гэж боддог	-	Би хорих ангийн нийгмийн ажил, сургалтанд идэвхитэй хамрагддаг	0.538	.001

4. Хамаарлын Хүч ба Чиглэл (+0.538):

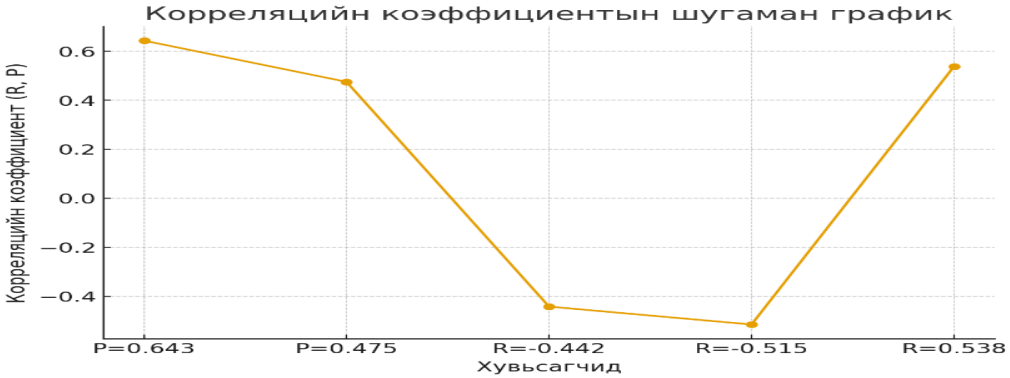
“Хөдөлмөр хүн бүрийн үүрэг гэж боддог” гэсэн хандлага нь “Би хорих ангийн нийгмийн ажил, сургалтанд идэвхтэй хамрагддаг” гэсэн зан үйл, хандлагатай статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий, хүчтэй эерэг хамааралтай (0.538, p = .001}) байна.

Энэ нь Хөдөлмөрийг үнэт зүйл, үүрэг гэж үздэг хүмүүс нь нийгэмшүүлэх үйл ажиллагаанд илүү идэвхтэй оролцдог болох нь харагдаж байна.

Үнэт зүйл ба зан үйлийн хамаарлын нэгдсэн үр дүнг хүснэгтээр харуулбал

Корреляцийн коэффициент	Р утга-	Хамаарал- тайлбар

(P, R)	Ач холбогдлын магадлал	
P=0.643	< .001	Хүчтэй эерэг
P=0.475	.005	Дунд зэргий эерэг
R= -0.442	.009	Дунд зэргийн сөрөг
R= -0.515	.002	Хүчтэй сөрөг
R= 0.538	.001	Хүчтэй эерэг



Фокус ярилцлагын үр дүн

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх газрын 20 алба хаагчтай хийсэн фокус ярилцлагын үр дүнгээс харахад, хоригдлын үнэт зүйл ба зан үйлийн хооронд нягт, бодит хамаарал оршдог болох нь практикийн түвшинд баталгаажиж байна.

1. Хоригдолд үнэт зүйл байдаг эсэх тухай ойлголт

Ярилцлагад оролцогчид “Хоригдолд үнэт зүйл байдаг” гэж санал нэгтэй дүгнэсэн. Үүний шалтгааныг тэд дараах байдлаар тайлбарлав:

1. Хоригдол нь хүн учраас түүнд өөрийн гэсэн итгэл үнэмшил, утга учир, хандах үнэлэмж зайлшгүй бий.

2. Зарим хоригдол алдаа гаргасны дараа л өөрийн үнэт зүйлээ эргэн шинээр ухамсарлах тохиолдол бий.

3. Үнэт зүйлийн ойлголт сул байх нь гэмт хэрэг үйлдэх, эрсдэлтэй шийдвэр гаргах зан үйлтэй шууд холбогддог

2. Гэр бүлд хандсан үнэт зүйл ба дүрэм баримтлах зан үйл

Судалгааны тоон дүнтэй нийцүүлэн ярилцлагад оролцогчид:

“Хоригдол гэр бүлээ чухалчилж, гэр бүлдээ эргэн нийлэх хүсэл өндөр байх тусам хорих байгууллагын дотоод журам, сахилгыг баримтлах хандлага эрс нэмэгддэг” хэмээн 100% санал нэгдсэн. Өдөр тутмын ажиглалтаар:

- Урт хугацааны ялтай хоригдлуудхорих ангийн дотоод журам, хоригдлын эрх, үүрэг, дэглэмийг илүү тогтвортой баримталдаг. Учир нь тэд гэр бүлдээ эргэн нийлэх хүсэл, харилцаагаа хадгалах үнэт зүйлээ илүү гүн ухамсарласан байдаг. Ийм хоригдол ажил, даалгаврыг ягштал биелүүлэх, маргаан зөрчил үүсгэхээс зайлсхийх, үлгэрлэх зан үйл үзүүлэх хандлагатай хэмээн хариулсан.

Энэ нь гэр бүл бол хоригдлын зан үйлийг зохицуулах дотоод хяналтын үндсэн механизм болохыг харуулна.

3. Үнэт зүйл төлөвшүүлэхэд нийгмийн ажилтны үүрэг юу вэ?

Ярилцлагын оролцогчдын байр суурь:

Хоригдлын үнэт зүйлийг “устгах” биш, харин зөв чиглэлд “бэхжүүлэх” нь нийгмийн ажилтан, хүмүүжлийн алба хаагчдын тэргүүлэх зорилт юм.

1. Хоригдол үнэт зүйлийн утгыг ойлгоогүй бол зорилгогүй, хариуцлага сул, импульс давамгай зан үйл илэрдэг.Харин нийгмийн ажилтан:

- Хоригдлын хэрэгцээ, дотоод нөөцийг зөв тодорхойлж,багахан дэмжлэг, зөв чиг баримжаа олговол тухайн хүн амьдрах итгэл, өөрийгөө өөрчлөх хүсэл эрмэлзэлтэй болдог гэж хариулсан.

ДҮГНЭЛТ

Хорих ял эдэлж буй хүмүүсийн үнэт зүйлс нь тэдний хорих байгууллага доторх зан үйл, дүрэм журмыг баримтлах хандлагыг тодорхойлдог үндсэн хөдөлгөгч хүч болох нь энэхүү судалгаагаар тодорхой батлагдлаа. Бидний хийсэн судалгаагаар хорих ял эдэлж байгаа хүнд дараах үнэт зүйл чухал байна гэж тодорхойлогдлоо.

1. Гэр бүлд хандсан үнэт зүйл ба дүрэм баримтлах зан үйл.

Хоригдлуудын хувьд гэр бүлээ хамгаалах үнэт зүйл нь хорих ангийн дүрэм, журмыг дагаж мөрдөх зан үйлд хамгийн хүчтэй эерэг нөлөөлөл үзүүлж байна. Гэр бүлдээ эргэн нэгдэх хүсэл нь хорих ял эдлэх хугацаанд сахилга батыг сайжруулах гол суурь болохыг харууллаа.

2. Хөдөлмөрлөх үнэт зүйл ба идэвхитэй оролцоо.

Хоригдлын үнэт зүйл дотор хөдөлмөрийг үүрэг гэж хүлээн зөвшөөрөх хандлага нь тэдний нийгмийн ажил, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрт идэвхтэй оролцох зан үйлтэй шууд уялдаатай болох нь судалгаагаар тодорхойлогдож байна. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийг зөв утгаар үнэлж, өөрийн амьдралд үнэ цэнтэй гэж ойлгосон хоригдол нь өөрийгөө дахин төлөвшүүлэх, шинэ ур чадвар эзэмших, амьдралын хэв маягаа өөрчлөх үйл явцад илүү нээлттэй байдаг.

Энэ нь үнэт зүйлийн чиг баримжаа → зан үйлийн өөрчлөлт → нийгэмд орших чадвар гэсэн дараалалтай уялддаг болохыг харуулж байна. Эерэг үнэт зүйлтэй хүмүүс өөрийгөө хөгжүүлэх үйл явцыг хязгаарлалт бус боломж гэж хүлээн авдаг бол сөрөг үнэт зүйлийн чиг баримжаатай хүмүүс энэ үйл явцыг

алдаагаа зөвтгөх, эсэргүүцэх, бусдад буруутгах хэлбэрээр хандах магадлал өндөр байдаг.

3.Эрх чөлөөний үнэт зүйл ба Тайван байдал.

Коэффициент: -0.515. Энэ нь {-1}-тэй ойр, статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий хүчтэй сөрөг хамаарал байгааг илэрхийлж байсан бөгөөд сөрөг хамаарал нь нэг хувьсагч өсөх тусам нөгөө нь буурах хандлагатай байна гэсэн үг. Энэ нь эрх чөлөөг хамгийн чухал үнэт зүйл гэж үзэх" хандлага өндөр байх тусам, "бусад хоригдлуудтай маргалдах" зан үйл бага байна гэсэн үг юм.

Эрх чөлөө болон хариуцлагын ухамсар нь хоригдлуудыг өөрийгөө хянах, тайван байх, дүрэм журам баримтлах зэрэг эерэг зан үйл рүү чиглүүлдэг гол дотоод хөшүүргүүд юм.

Хорих байгууллагын алба хаагч нартай хийсэн фокус ярилцлагын үр дүнгээс харахад судалгаагаар тогтоогдсон үнэт зүйл ба зан үйлийн хүчтэй хамаарлууд нь алба хаагчдын өдөр тутмын ажиглалт, туршлагатай бүрэн нийцэж байгаа нь батлагдлаа. Алба хаагчид "Хоригдол ч гэсэн хүн. Хоригдол бүрт үнэт зүйл байдаг" гэсэн үзэл баримтлалыг хүлээн зөвшөөрч, ялангуяа удаан хугацааны ялтай хоригдлууд гэр бүл рүүгээ тэмүүлж байгаа тул дүрэм журмыг илүү сайн баримталдаг нь 100% үнэн гэдгийг онцолсон. Энэ нь Гэр бүлээ чухалчлах үнэт зүйл нь сахилга батыг хангадаг хамгийн хүчтэй хөшүүрэг болох тухай судалгааны дүгнэлтийг бодит ажиглалтаар нотолж байна. Цаашлаад, тэд нийгмийн ажилтан болон алба хаагч нарын хамтын ажиллагааг сайжруулж, хоригдол бүрийн хувь хүний үнэт зүйл болон хэрэгцээг зөв тодорхойлон, түүнд тулгуурласан багахан дэмжлэг, урамшууллыг үзүүлэх нь албадлагаас илүү үр дүнтэй бөгөөд, энэ нь хоригдлуудад амьдрах итгэлийг нь сэргээдэг чухал арга гэсэн нэгдсэн санал зөвлөмжийг өглөө.

Үүнээс хоригдлын үнэт зүйл гэдгийг миний бие зовлон шаналал, тусгаарлалтаас ургасан ухаарал, хүний дотоод сэтгэлийн утсыг дүрслэх утга хэмээн тодорхойлов. Энэ нь хорих байгууллагын нийгмийн ажилтныг тухайн үнэт зүйлийг үгүйсгэх бус, харин дэмжих, амьдрах итгэл сэтгэлийг бэхжүүлэх үүрэгтэйг онцолж байна.Энэ үүргийн тухай Гавьяат хуульч А.Лхагваа “Хуульч болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны хамгийн том үүрэг бол ял эдэлж буй хүнийг дахин нийгэмд хөл тавих чадвартай, шинэ үнэт зүйлтэй иргэн болгоход туслах явдал юм” (А., Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа, 2018)хэмээн тодорхойлсон байдаг.

САНАЛ

Судалгааны үр дүнд хорих ял эдэлж байгаа хүний үнэт зүйн өөрчлөлтийг дэмжих бодлогын гурван чиглэлийг санал болгож байна. Үүнд:

1. Гэр бүлийг зан үйлд нөлөөлөх гол зохицуулагч хүчин зүйл болгох

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, гэр бүлийн холбоо нь хоригдлын зан үйлийг өөрчлөхөд хамгийн хүчтэй эерэг хөшүүргийн нэг юм. Иймд хорих байгууллага гэр

бүлийн оролцоог зөвхөн харилцааны хэрэгцээ биш, зан үйлийн өөрчлөлтийг дэмжих стратегийн хэрэгсэл гэж үзэх шаардлагатай.

Үүнд:

- Хоригдлын дүрэм, дэглэмийн сахилтын байдлыг тогтмол үнэлэх, онооны системээр ил тод хөтлөх.

- Энэхүү үнэлгээнд тулгуурлан гэр бүлийн харилцааг дэмжих урамшууллын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх (утсаар ярих хугацаа, удаан хугацааны уулзалтын давтамжийг нэмэгдүүлэх, цахим харилцааны боломжийг өргөтгөх).

2. Хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг үнэт зүйн утгатай болгох

Хөдөлмөрийг зөвхөн цаг нөхцөөх үүрэг гэж бус, хувь хүний өөрийгөө үнэлэх, ирээдүйд чиглэх хөгжлийн хэрэгсэл гэж хүлээн зөвшөөрөх ухамсрыг төлөвшүүлэх нь чухал.

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

- Хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг “ирээдүйн амьдралд хийж буй хөрөнгө оруулалт” болохыг ойлгуулах сургалтын арга зүй нэвтрүүлэх.

- Мэргэжил олгох болон чадамж хөгжүүлэх хөтөлбөр, хөдөлмөрт хариуцлагатай оролцож буй хоригдлыг урамшуулах арга хэмжээг нэмэгдүүлэх.

3. Хариуцлагын ухамсар ба зан үйлийн үр дагаврыг ойлгуулах сэтгэлзүйн хөтөлбөр

Судалгаанаас үзэхэд, хариуцлагын ухамсар сул байх нь дүрэм зөрчих зан үйлийг өдөөх гол хүчин зүйл болдог. Иймд зөвхөн сахилгын шийтгэлд тулгуурлах бус, ухамсрын түвшний өөрчлөлт хийх чиглэлд төвлөрөх ёстой.

Шаардлагатай арга зүй.

- Танин мэдэхүйн-зан үйл засах аргууд (Cognitive-Behavioral Intervention)–ыг тогтмол хэрэгжүүлэх.

- Хоригдлын үйлдэл нь түүний хамгийн үнэ цэнтэй зүйлс болох гэр бүл, эрх чөлөө, нийгэмд эргэн нэгтгэгдэх боломжид хэрхэн нөлөөлж байгааг бодитоор ойлгуулах.

- “Үр дагавар – үр ашиг” зарчимд суурилсан хариуцлагын сургалтыг системтэй явуулах.

ЭХ СУРВАЛЖ

1.Pokeach.M. (2023). *The nature of human values.* New York: Free Press.

Ж.Батхуяг. (2015). *Нийгмийн сэтгэл судлал.* Улаанбаатар хот.

Ж.Батхуяг. (2015). *Нийгмийн сэтгэл судлал.* Улаанбаатар хот.

Ганбат Г. (2009). *Аристотелийн ёс зүйн үзэл бариmтлал.* Уб.,: Соёмбо принт.

ХОРИХ АНГИЙН ХАРУУЛ ХАМГААЛАЛТЫН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХАД ТЕХНОЛОГИ АШИГЛАХ НЬ

USING TECHNOLOGY TO ENSURE THE SAFETY AND SECURITY OF PRISON GUARD PROTECTION

А.Анхжаргал
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 2024-7051 дүгээр дамжааны магистрант, ахмад

Хураангуй. Хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг дан ганц хяналтын технологид тулгуурлан хангах боломжгүй бөгөөд оновчтой үр дүнд хүрэхийн тулд арга зүйд суурилсан, идэвхтэй хариу арга хэмжээний чадамжийг хослуулсан технологийн шийдэл шаардлагатайг онол, практикийн түвшинд нотлохыг зорив.

Abstract: Ensuring the security of prison guard and perimeter operations cannot rely solely on surveillance technologies; rather, achieving optimal effectiveness requires technology-based solutions that integrate methodology-driven approaches with active response capabilities, as demonstrated at both theoretical and practical levels.

Түлхүүр үгс: Хорих байгууллага, аюулгүй байдал, хүний эрх, зорилго, үр дүн, үйл ажиллагаа.

Keywords: Correctional institution, security, human rights, objectives, outcomes, operations

ОРШИЛ

Хүн төрөлхтний түүх бол бүхэлдээ аюулгүй байдлаа хангах арга хэмжээний өөрчлөлтийн үйл явц юм. Энэ ч утгаараа хүний бүтээсэн ололт, амжилт, нээлтүүд нь хүний хэрэгцээ, ашиг сонирхолд тулгаарлах бөгөөд шинжлэх ухааны онол, үзэл санаанууд ч мөн үүнээс эхтэй.

Аливаа шинжлэх ухааны салбар, судалгааны ажлын судлагдахуун нь бие даасан, хараат бус байдаггүй. Ялангуяа нийгмийн шинжлэх ухааны салбар нь хэдий олон төрөл, салбар болон хөгжиж ирсэн хэдий бусад мэдлэгийн тогтолцооны ололт, зарчим, агуулгад заавал тулгуурлан хөгждөг зүй тогтолтой.

Иймд аюулгүй байдал болон технологийн салбарын асуудлыг хөндөхийн тулд эдгээрийн уялдаа холбоо харилцан хамаарлыг зайлшгүй дурдах шаардлагатай.

Учир нь аюулгүй байдал судлал бол зөвхөн халдлагаас хамгаалах, зэвсэг, тусгай хэрэглэл эсвэл олон улсын харилцааны салбарт яригдахгүй болохыг анхаарах хэрэгтэй. Шинжлэх ухааны бүхий л салбарын туйлын зорилго, ашиг сонирхол хангагдах, хэрэгжих суурь шалтгаан болдог. Нэг үгээр бол аюулгүй байдал судлал нь судалж буй объектынхоо хэвийн, тогтвортой оршин тогтнох, үргэлжлэх суурь нөхцөлийг хангах, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлахад чиглэдэг.

Тэгвэл хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах, алба хаагчийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, ажлын үр дүнг дээшлүүлэх асуудлыг аюулгүй байдлаас салган үзэж болохгүй билээ. Доктор Ц.Очгэрэлийн үзсэнээр хорих байгууллагад нөлөөлөх гадаад, дотоод нөлөөллийг судлах, түүнээс хамгаалах, байгууллагын хэрэгцээ хангагдах, үйл ажиллагаа доголдохоос урьдчилан сэргийлсэн нөхцөл бүрдсэн байх хэмээн тодорхойлсон (Ц.Очгэрэл, 2017).

Үүнээс үзвэл хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа хийгээд харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэн, хэрэглэгдэж байгаа, арга зүй, тоног төхөөрөмж зэрэг нь цөм хорих ангийн аюулгүй байдлын нэг хэсэг болох нь дамжиггүй. Харин нөгөө талаас эдгээр арга зүй, тоног төхөөрөмжийн хамтатган технологи хэмээн үзэх үндэстэй.

Иймээс энэхүү өгүүллээр хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад дэвшилтэт арга зүй, дэвшилтэт тоног төхөөрөмж, дэвшилтэт шийдлүүдийг ашиглах хэрэгцээ, шаардлага тэдгээрийн харилцан уялдааг судлан тайлбарлах болно.

Үндсэн хэсэг

Хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын ойлголтыг нэг бүрчлэн тодорхойлж, түүнийг хэвийн зохион байгуулахад чиглэсэн цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, түүнийг хангахад чиглэсэн технологийг оновчтой уялдуулах нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад технологийг нэвтрүүлэх асуудлыг үр дүнд хүргэнэ.

Хорих ангийн харуул хамгаалалт гэдгийг тодорхойлох шаардлагатай. Харуул хамгаалалт хэмээх ойлголт нь харуул ба хамгаалалт гэсэн хоёр үгнээс бүрдэж байна. Учир нь харуул болон хамгаалалтын үндсэн шинжийг өөртөө агуулсан байх ёстой.

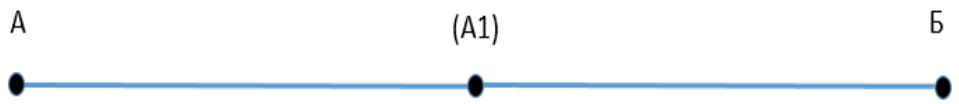
Харуул хамгаалалт гэсэн нэр томъёог үг зүйн хувьд авч үзвэл харуул гэж аливаа зүйлийг манаж, харгалздаг этгээд, тогтоосон цэгт хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлж буй ажилтан хэмээн тодорхойлсон байна (Монгол хэлний их тайлбар толь 2016, 2025).

Хорих ангийн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа нь хорих ангид мөрдөгдөх дэг журмыг сахиулах, хоригдлуудыг сахин харгалзах, гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэх, хорих анги, түүний объектыг аливаа халдлагаас хамгаалахад чиглэсэн үйл ажиллагаа юм (Б.Нямгомбо, 2013).

Дээрхүүдээс үзвэл харуул хамгаалалт бол хянах, харгалзах, сахин хамгаалах арга хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа ажилтан болон тухайн арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн байгууламж, тоног төхөөрөмжийг агуулсан ойлголт болох нь харагдаж байна. Тэгвэл хорих ангийн харуул хамгаалалт бол хоригдлуудыг хянах, сахин хамгаалах, харгалзахад чиглэсэн арга хэмжээний цогц болох тодорхойлогдоно. Иймхүү харуул хамгаалалтын агуулгыг бүрэн дүүрэн таньж мэдэх нь харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангах хийгээд харуул хамгаалалтад технологи ашиглахад чухал нөлөөтэй.

Монгол Улсын хууль болон түүнд нийцүүлсэн гаргасан эрх зүйн баримт бичгийн хүрээнд хорих ангийн харуул хамгаалалтыг биечилсэн хяналт, хамгаалалт, техникийн хяналт хамгаалалт гэсэн үндсэн бүтэцтэй байхаар заасан. Тэгэхээр харуул хамгаалалтын аюулгүй байдал бол хоригдлыг сахих, хамгаалах, хянахад зорилго бүхий арга хэмжээнүүдийг хэвийн явуулах, түүнд чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хэрэгцээ хангагдсан байх болон аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, учирсан тохиолдолд авах арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлсэн байдал юм.

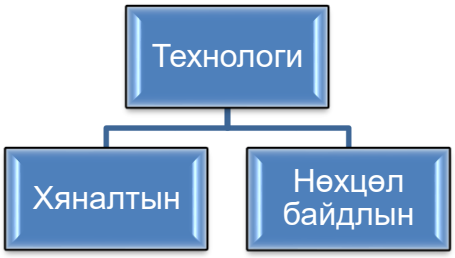
Харин эрх зүйн баримт бичигт заасан агуулга болон практик үйл ажиллагаанд дүгнэлт хийвэл харуул хамгаалалт нь харьцангуй идэвхгүй үйл ажиллагаа бөгөөд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авсан байдлаар тодорхойлогдоно. Гэтэл хамгаалах чиг үүргийн хувьд идэвхтэй байдлыг агуулах ба тодорхой нөхцөлд авах арга хэмжээгээр тодорхойлогдоно. Үүнийг дараах зургаар харуулбал илүү тодорхой болно.



Харуул хамгаалалт бол А цэгээс Б цэг хүртэлх хугацаанд эсхүл А цэгээс Б цэгийн хооронд л бий болдог, объектыг эрсдэл, хор уршиг, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хамгаалах үйл ажиллагаа юм. Уг зургаас харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны идэвхгүй ба идэвхтэй байх төлөвийг олж харах боломжтой.

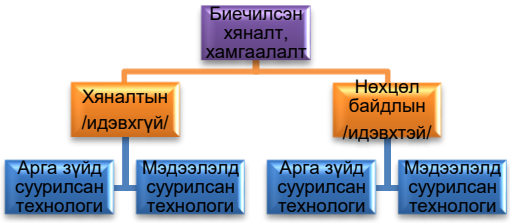
А-А1 хүртэл урьдчилан сэргийлэх буюу хорих байгууллагад гэмт хэрэг зөрчил, аливаа эрсдэл учрахаа өмнө хийгддэг ажиллагаа.	А1-Б хүртэл хамгаалах буюу аливаа эрсдэл учирсан, гэмт хэрэг, зөрчил гарах бодит нөхцөл бий болсон үед хийгддэг ажиллагаа.

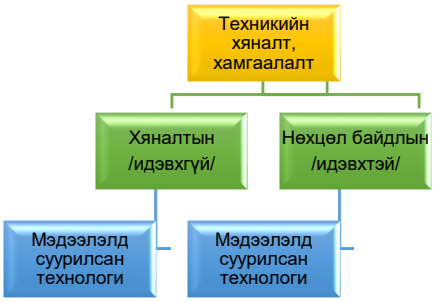
Иймд хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад ашиглах технологи нь хоёр үндсэн чиг үүрэгтэй байх шаардлагатай байна. Харьцангуй идэвхгүй буюу хяналт, урьдчилан сэргийлэх чиглэл бүхий технологи, тодорхой нөхцөл байдалд ашиглах технологи байх шаардлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад зориулагдсан технологи нь хяналт тавихад чиглэсэн болон идэвхтэй нөхцөл байдал үүссэн үед, таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ авахад чиглэсэн технологи байх шаардлагатай.



Судлаачийн хувьд өөрийн илтгэлдээ технологи хэмээх ойлголт нь шинжлэх ухааны мэдлэгийг үйл ажиллагаанд хэрэглэх үйл явц (А.Анхжаргал, 2025) болохыг дурдсан ба энэ нь хүний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх зорилгыг агуулсан байдаг. Хоригдол болон хорих байгууллагын үйл ажиллагаа, барилга байгууламжид хяналт тавихад чиглэсэн хүний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх шинжлэх ухааны мэдлэгт суурилсан арга зүй, тоног төхөөрөмжийг хамааруулна.

Мөн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд (УИХ-ын Тамгын газар , 2017) зааснаар хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах буюу хорих ангийн харуул хамгаалалтыг биечилсэн хяналт ба техникийн хяналтаас бүрдэхээс тусгасан. Биечилсэн хяналтын арга хэмжээнд хяналт тавих зориулалт бүхий арга зүй, тоног төхөөрөмж байх шаардлагатай. Техникийн хяналт ч мөн адил хяналт тавихад чиглэсэн болон тодорхой нөхцөл байдал бий болсон үед таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ үзүүлэгч тоног төхөөрөмж байх шаардлагатай. Үүнийг дараах схемээр харуулж болно.





Дээрх схемд харуулснаар хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад хяналт эсхүл хариу арга хэмжээ аль нь болоход тохирсон технологийн чиглэл бүрийг уялдуулах ашиглах хэрэгтэй.

Товчоор илэрхийлбэл дан ганц ухаалаг камер нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангах шийдэл болж чадахгүй ба хэрвээ камерт тодорхой нөхцөл үүссэн үед таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ авах зориулалт бүхий технологи бидэнд шаардлагатай гэсэн үг.

Эдгээрийг дурдсаны үндсэн шалтгаан нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд технологи ашиглахдаа дан ганц дэвшилтэт технологид суурилах нь өрөөсгөл болохыг сануулахыг зорьсон билээ. Учир нь хууль сахиулах байгууллагад дэвшилтэт буюу хиймэл оюунд суурилсан технологийг өргөн ашиглах болсон. Гэтэл эдгээр хиймэл оюуны технологи нь хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд нэн тохиромжтой хэдий ч шийдвэр гаргах ажиллагаанд хүний эрхэд суурилсан ёс зүйтэй шийдвэр гаргалтад төдийлөн оновчтой бус юм. Энэ талаар зарим судалгаанд дурдсан ба хиймэл оюун нь мэдээлэл дамжуулалтын хийдэл гаргах, хариуцлага ухамсарлахгүй байх зэрэг эрсдэл агуулж байгааг онцолсон (University, n.d.).

Иймд харуул хамгаалалтын идэвхтэй үйл ажиллагаа буюу өгүүлэлд дурдсанаар “А1”-“Б” үе шатанд буюу харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны идэвхтэй нөхцөл байдлын үед хиймэл оюуны технологид суурилсан технологийн шийдэл оновчгүй болно. Энэ үед илүүтэй арга зүйд суурилсан технологиуд шаардлагатай болно. Түүнчлэн хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад технологийн шийдлийг ашигласнаар хүний оролцоо багасах, албан хаагчид тохиолдох эрсдэл буурах ёстой.

Харин өнөөдөр хорих ангиудын харуул хамгаалалт дахь технологийг товчхон авч үзье.

Хорих ангийн харуул хамгаалалт нь харуул хамгаалалтын хүч хэрэгсэл, хамгаалалтын техник, тоног төхөөрөмжөөс бүрдэхээр байна.

- Хүч хэрэгсэл гэдэгт хорих ангийн харуул хамгаалалтын мэргэжлийн буюу хорих ангийн харуул хамгаалалтын албан хаагч нар, тэдгээрийн албан хаагчдын үүрэг гүйцэтгэхдээ ашиглаж буй тусгай хэрэгсэл, галт зэвсэг хамаарахаар байна (Б.Нямгомбо, 2013).

- Хамгаалалтын бүсийн байгууламж гэдэгт хорих өрөө, байр, тасалгаа, хяналт болон хамгаалалтын тоног төхөөрөмж, уг зориулалт бүхий инженерийн байгууламж хамаарч байна.

Хүч хэрэгсэл буюу харуул хамгаалалтын албан хаагч нь харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны мэргэжлийн ур чадвар, бэлтгэлжилттэй байх ба энэ нь хууль, эрх зүйн мэдлэг, харилцааны ур чадвар, тактикийн ур чадвар зэргийг өөртөө агуулах хэрэгтэй (Ц.Очгэрэл, 2017).

Дээрх харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа нь албан хаагчийн хүчээр болон техникийн тусламжтайгаар зохион байгуулагдаж байгаа ба эдгээр нь бүхэлдээ хорих ангийн харуул хамгаалалтын технологи гэж ойлгож болно. Нэг үгээр бол хорих ангийн харуул хамгаалалт нь хоёр төрлийн нөөцийг хэрхэн ашиглаж, харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг зорилгодоо хүргэхэд чиглэсэн үйл явцын технологи болохыг анхаарах ёстой.

Үүнийг нарийвчлан авч үзвэл, албан хаагчийн хүчээр зохион байгуулагдаж байгаа буюу харуул хамгаалалтын хүчинд тулгуурласан харуул хамгаалалт нь мөн өөрийн гэсэн технологи арга зүйг ашигладаг.

Албан хаагчийн хүчээр гүйцэтгэж байгаа харуул хамгаалалт нь 24 цагаар буюу ээлжийн харуул хамгаалалт, 8 цаг буюу өдрөөр харуул хамгаалалтын үүрэг гүйцэтгэх гэсэн үндсэн хэлбэртэй. Энэ нь харуул хамгаалалтын хүний нөөцийг үр дүнтэй оновчтой зохион байгуулахад чиглэсэн технологийн арга хэлбэр юм. Үүнээс гадна дан ганц 24 эсхүл 8 цагийн зохион байгуулалтгүйгээр ч харуул хамгаалалтыг зохион байгуулах арга зүйд суурилсан технологи олон болохыг бид анхаарах хэрэгтэй.

Манай улсын хувьд Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв болон тус их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуульд харуул хамгаалалтын алба хаагчийг бэлтгэж байна. Гэхдээ эдгээр сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрөөр харуул хамгаалалтын ажилтны тактикын ур чадвар буюу simulation technology буюу тодорхой нөхцөлд шийдвэр гаргалтыг дэмжих, тактикын чадварыг хангалтгүй олгож байна. Учир нь эдгээр сургуулиудаас дадлага байдлаар хорих ангиудад суралцагчдаар дадлага хийлгэдэг хэдий ч тэдгээр нь зөвхөн хорих ангийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд оролцдог бөгөөд тодорхой нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх загварчлах боломжгүй байдаг. Өөрөөр

хэлбэл хорих анги дээр онцгой нөхцөл байдал, хоригдлын дундаас гарах эрсдэлт нөхцөлд ажиллах арга чадвар дутагддаг.

Иймд хорих ангийн харуул хамгаалалтын албан хаагчдын арга зүйн технологи хангалтгүй байна гэж үзэж байна.

Хамгаалалтын бүс, хамгаалалтын байгууламжийн хувьд хорих ангийн харуул хамгаалалтад мэдээллийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийхэд чиглэсэн мэдээллийн технологийн шийдлүүдийг харьцангуй өргөн ашиглаж байна. Тухайлбал 2025 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд хоригдлын царай таних чадвар бүхий хиймэл оюунд суурилсан камерыг ашиглаж байна.

Мөн хорих ангиудын хамгаалалтын бүс, хорих байрны өрөөг шинэчлэн барьж ашиглалтад оруулах замаар инженерийн технологи, хамгаалалтын технологийн шийдлүүдийг илүүтэй ашиглаж байна. Гэсэн хэдий ч эрсдэлт нөхцөл байдал үүссэн үед албан хаагчид учирч болох эрсдэлийг бууруулахад чиглэсэн хаалт, хамгаалалтын технологи дутмаг хэвээр байна. Хорих өрөөг түлхүүрээр онгойлгох, хоригдлын амьдралын бүс, үйлдвэрлэлийн бүсэд орж гарах хөдөлгөөнд

Эдгээр нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг бүхэлд технологи гэж харах шаардлагатай болсон байгааг илтгэж байна. Орчин үеийн хорих байгууллагын гол үүрэг нь зөвхөн хоригдлыг хорих бус, тэдний аюулгүй байдлыг хангах, дотоод сахилга, дэг журмыг сахиулах, хамгийн чухал нь хүний эрхийг хамгаалах, байгууллагын үйл ажиллагааг үр дүнтэй удирдах явдал болоод байна (UNODC, 2023).

Тэгэхээр энэхүү өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцтай зэрэгцэн хорих ангийн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны технологи хөгжих шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл хорих ангийн харуул хамгаалалтыг бүхэлд нь арга зүйн технологи хэмээн авч үзэх ёстой бөгөөд тэрхүү арга зүйн технологийг сайжруулах үйл ажиллагааг хүний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалахад чиглүүлэхийн зэрэгцээ, албадлага хэрэглэх тохиолдолд хэрхэн хэрэглэх зэрэг олон талт арга хэмжээг хэрхэн үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн ойлголтыг харуул хамгаалалтын технологи хэмээн үзэж болно.

Иймд харуул хамгаалалтын технологи нь харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны үр дүнг тодорхойлдог ач холбогдолтой юм. Харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааны үр дүнг гэмт хэрэг, зөрчил, байгууллагын халдашгүй байдал, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтээр тодорхойлно. Гэтэл өнөөдөр хорих ангиудад гэмт хэрэг, зөрчлийн тоо буурахгүйн дээр, албан хаагчийн зүгээс харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ, ажлаас халшрах, сэтгэл ханамжгүй ажиллах зэрэг сөрөг үр дагавар илэрч байгаа нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын технологийг сайжруулах, өөрчлөлт хийх ёстой болохыг харуулж

байна. Хамгийн энгийн жишээг дурдвал манай улсын бүхий л хорих ангиуд харуул хамгаалалтыг гадна, дотоод гэсэн үндсэн хоёр хэсэгтэйгээр зохион байгуулж ирсэн. Тэгвэл гадна хамгаалалт нь хот суурин газар, эсхүл орон нутаг гэдгээс хамааран 500, 1000 метрт байхаар заасан. Үүнийг олон улсад Perimeter Security хэмээн үздэг ба гол үүрэг нь зөвшөөрөлгүй нэвтрэлтээс хамгаалах ба периметрийн дотоод хэсэг нь харуул хамгаалалтын хүч, хэрэгсэлтэй уялдах ёстой. Гэтэл манай улсын хувьд харуул хамгаалалтын хүч, хэрэгсэлд бус байршилд тулгуурласан ба харуул хамгаалалтын хүч хэрэгслээр периметрийг бүрэн хянах боломжгүй байна. Мөн үүнээс гадна хорих ангийн харуул хамгаалалтыг хэрэгжүүлэхийн тулд байгууллагын харуул хамгаалалтын эмзэг цэгүүдийг тодорхойлж, эрсдэлийн үнэлгээ хийх зэрэг нь харуул хамгаалалтын хүч хэрэгслийг зохион байгуулдаг (Fennelly, 2012).

ДҮГНЭЛТ

Өгүүллийн хүрээнд дараах дүгнэлтүүдийг гаргаж байна.

1. Хорих ангийн харуул хамгаалалтын аюулгүй байдал нь дан ганц техник, тоног төхөөрөмжийн асуудал бус, харин биечилсэн хяналт, хамгаалалт болон техникийн хяналтыг уялдуулсан цогц арга зүйн технологи болох нь тодорхой байна. Харуул хамгаалалт нь харьцангуй идэвхгүй (хяналт, урьдчилан сэргийлэх) болон идэвхтэй (таслан зогсоох, хариу арга хэмжээ авах) хоёр төлөвтэй тул эдгээрт нийцсэн технологийн шийдлийг системтэйгээр ашиглах шаардлагатай. Иймээс харуул хамгаалалтыг бүхэлд нь үйл ажиллагааны технологи хэмээн авч үзэх нь онолын болон практикийн хувьд зайлшгүй юм.

2. Хиймэл оюунд суурилсан дэвшилтэт технологи нь хорих ангийн харуул хамгаалалтын хяналт, мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх чиг үүрэгт үр ашигтай боловч идэвхтэй хамгаалалтын нөхцөлд буюу шийдвэр гаргалт, албадлага хэрэглэх үе шатанд хүний оролцоо, ёс зүй, эрх зүйн хариуцлагыг бүрэн орлох боломжгүй байна. Иймд харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг хангахад дан ганц ухаалаг камер, хиймэл оюунд тулгуурлах нь өрөөсгөл бөгөөд арга зүйд суурилсан, хүний оролцоог дэмжсэн технологийн шийдэл зайлшгүй шаардлагатай.

3. Хорих ангийн харуул хамгаалалтын үр дүнг дээшлүүлэхэд албан хаагчийн тактик, шийдвэр гаргалт, эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллах чадварыг хөгжүүлэх сургалтын технологи хангалтгүй байгаа нь бодит хүндрэл болж байна. Ялангуяа simulation technology, загварчилсан сургалт, эрсдэлийн үнэлгээнд суурилсан периметрийн хамгаалалтыг хөгжүүлэхгүйгээр харуул хамгаалалтын аюулгүй байдлыг бодитой сайжруулах боломж хязгаарлагдмал байна. Иймээс харуул хамгаалалтын технологийг хүний эрхэд суурилсан, албан хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах, байгууллагын эрсдэлийг бууруулах чиглэлд цогцоор нь шинэчлэх шаардлагатай гэж дүгнэж болно.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

Fennelly, L. (2012). *Effective Physical Security.* United states: Elsevier.

University, C. (n.d.). *arxiv info*. Retrieved from cornell.edu: https://info.arxiv.org/help/license/index.html

UNODC. (2023). *Prison security and Technology report* . UN.

А.Анхжаргал. (2025). *Хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах ажиллагаа ба технологийн уялдаа холбоо, уламжлал.* Улаанбаатар.

Б.Нямгомбо, Ч. (2013). *Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа* . Улаанбаатар : Китаб .

Монгол хэлний их тайлбар толь 2016. (2025). *mongoltoli.mn*. Retrieved from www.Menksoft.com: https://mongoltoli.mn/dictionary/detail/

УИХ-ын Тамгын газар . (2017). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль . *Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл* .

Ц.Очгэрэл. (2017). *Хорих байгууллагын аюулгүй байдал* . Улаанбаатар : Соёомбо принтинг.

---o0o---

ХОРИГДЛЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

SOME ISSUES TO BE CONSIDERED IN PRISON LABOR AUTHORITIES

З.Түвшинжаргал
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн ахлах багш, хошууч, хууль зүйн магистр

Товч хураангуй: Энэхүү ажлын зорилго нь хорих ял эдэлж буй этгээдийн хөдөлмөрлөх явцад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангахтай холбогдсон Олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилт, анхаарах асуудлыг судлахад оршино.

Хорих ял эдэлж буй этгээдийн хөдөлмөрийг хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулж, тэдний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзан хөдөлмөрт хамруулах зарчимд тулгуурлан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан онцлогт тохируулах шаардлага тавигддаг. Өөрөөр хэлбэл хоригдол хөдөлмөр эрхлэхэд хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны арга техник болон үйлдвэрлэлийн ариун цэвэртэй холбогдсон үйл ажиллагаа нь зөвхөн Хөдөлмөрийн тухай хууль, бусад хууль тогтоомжид заасан хэм хэмжээний дагуу явагдах ёстой бөгөөд хорих байгууллагын онцлог гэдэг нэрийдлээр үйлдвэрлэлийн нөхцөл өөрчлөгдөх ёсгүй юм.

Хоригдол хөдөлмөр эрхлэхэд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын үндсэн ухагдахууныг таних, эрх зүйн зохицуулалтын онцлог, өнөөгийн байдлыг судлах зорилгоор эх зохиол судлах, түүхчлэх, баримт бичгийн судалгаа хийх, задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх, харьцуулах, статистик мэдээнд дүн шинжилгээ, социологийн судалгаа явуулах зэрэг түгээмэл арга зүйг ашиглалаа.

Abstract: The purpose of this work is to study international and national laws, legal regulations, implementation, and issues of concern related to ensuring occupational safety and health during the work of prisoners.

The labor of persons serving prison sentences must be organized in accordance with labor protection and safety regulations specified in the legislation, and based on the principle of including them in labor based on their profession and work ability, it is required to be adjusted to the characteristics specified in the Law on the Execution of Court Decisions. In other words, when prisoners are employed, activities related to labor protection, safety techniques, and industrial hygiene must be carried out only in accordance with the norms specified in the Labor Law and other laws, and production conditions should not be changed in the name of the characteristics of the prison institution.

In order to identify the basic concepts of labor safety in prison labor, study the characteristics of legal regulations, and the current situation, common methodologies such as original literature study, historiography, document research, analysis, synthesis, comparison, statistical analysis, and sociological research were used.

Түлхүүр үг: Хууль, олон улсын гэрээ, хөдөлмөр, аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, хорих анги, үйлдвэр, зааварчилгаа.

Key words: Law, international agreements, labor, safety, hygiene, prisons, factories, instructions.

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд Монгол Улсын иргэн “Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, хөдөлмөрийн чадвар алдах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй гэж заасан билээ.

Хөдөлмөр хамгааллын хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих ажлыг хорих байгууллагын хувьд ангийн захиргаа хариуцах ба хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны арга, техникийн дүрмийн шаардлага зөрчсөн хариуцлагыг тухайн хорих ангийн захиргаа, хоригдлыг гэрээгээр ажиллуулж байгаа үйлдвэрийн захиргаа хүлээдэг.

Хорих байгууллагын үйлдвэрлэл нь ажиллаж байгаа хоригдол зөвхөн хүмүүжлийн болон эрүүл мэндэд нь сайн нөлөө үзүүлээд зогсохгүй нийгмийн гишүүн гэдгээ ухамсарлан ойлгоход нь тусалдаг. Тэд хөдөлмөр эрхэлснээрээ иргэн, байгууллагад учруулсан хохирлоо барагдуулах, өөртөө мөнгөн хуримтлал бий болгох боломж бүрддэг. Энэ агуулгаараа хоригдлын хөдөлмөр нь зөвхөн эдийн засгийн ач холбогдолтой бус, хөдөлмөрийн үр нөлөөгөөр хүмүүжүүлэх зорилгод бүрэн чиглэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын байран дах үйлдвэрлэлийн осол, түүнээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны менежментийг шинэчлэх шаардлага, хэрэгцээ өнөөгийн нийгэмд өсөн нэмэгдсээр байна. Үүнээс хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог нь тодорхой хяналт, заасан орчин, нөхцөлд үйл ажиллагаа явуулдгаараа өвөрмөц ба хорих ангид ял эдэлж буй хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа алдагдаж буй шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлон боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байна.

Иймд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай болон бусад холбогдох хууль, журам, заавар, стандартын хэрэгжилтийг хорих байгууллагад хэрхэн хэрэгжиж буйг зайлшгүй судлах, үр нөлөөг дээшлүүлэх, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага урган гарч байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх асуудал нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, судалгаанд тулгуурлан, үйлдсэн гэмт хэргийн шалтгаан нөхцөл, хувь хүний

онцлог, мэдлэг чадвар, хорих ангийн үйлдвэрлэлийн чиглэл, тоног төхөөрөмж зэргээс хамааран өөрийн гэсэн онцлогтой байдаг.

Хоригдлын хөдөлмөрийг зах зээлийн эдийн засгийн нийтлэг зарчим болон тухайн хорих ангийн үйлдвэрлэлийн онцлогт нийцүүлж зохион байгуулах ба энэ нийтлэг зарчим, онцлогт хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх, хөдөлмөрлөснийхөө хирээр цалин хөлс авах, суутгал тооцуулах, хөдөлмөрийн сахилгыг хэлбэрэлтгүй сахин биелүүлэх, хөдөлмөр хамгааллыг бүх талаар хангах, хөдөлмөр, сургалтыг зөв хослуулах боломж, нөхцлийг бүрдүүлэх зэрэг хамаарна.

Хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдол бусад иргэдийн нэгэн адил хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, хөдөлмөр хамгааллын дүрэм, журмыг бүрэн дагаж биелүүлэх үүрэгтэйг ухамсарлуулан ойлгуулах шаардлагатай байдаг. Хоригдлыг аль болох мэргэжлийн сургалтад бүрэн хамруулж, тэдний мэргэжлийн түвшин, үйлдвэрлэлийн соёлыг дээшлүүлснээр хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны арга техникийн дүрмийг хэрэгжүүлэх, машин техниктэй зөв аюулгүй харьцах зорилт хангагдана.

Хорих ангийн захиргаа хоригдлын хөдөлмөрийг зохион байгуулахдаа тэдний хөдөлмөрийн бүтээмж, үйлдвэрлэлийн ариун цэвэр, соёлыг дээшлүүлэх, түүнчлэн хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны шаардлагыг хангахад анхаарч ажиллах үүрэгтэй.

Хүнээс ерөнхий боловсрол болон тусгай мэргэжил шаардагдахуйц орчин үеийн механикжсан үйлдвэр, цехэд хоригдлыг ажиллуулах нь тэднийг хөдөлмөрөөр хүмүүжүүлэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх ач холбогдолтой бөгөөд мэргэжлийн түвшин ахих, шинэ бүтээл оновчтой санал гаргах эрмэлзэл төрүүлдэг. Иймд хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны гол чиглэл нь хоригдлын мэргэжлийг дээшлүүлэх, тэдэнд шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх, ажлын дадлага олгох бүх талын нөхцөл бүрдсэн орчин үеийн үйлдвэр байх зорилт тавигддаг.

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлогт тохирсон хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаарх сургалт, мэдлэг олгох, зааварчилгааг оновчтой өгч чадахгүй байгаа нь хөдөлмөр эрхлэх явцад осол эндэгдэл гардаг ба аюулгүй ажиллагааны талаарх мэдлэг, зааварчилгааг тусгайлсан хөтөлбөр, үйлдвэрлэлийн онцлогт тохируулан боловсруулах, мэргэжлийн болон мэргэшсэн алба хаагч практикт хэрэгжүүлэх асуудал чухал юм. Хоригдлын хөдөлмөр нь дараах үндсэн шинжтэй. Үүнд:

1. Хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа нь зах зээлийн харилцаанд нийцсэн, нийтийн хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд зохион байгуулагддаг;

2. Хоригдлын хөдөлмөр нь хэдийгээр албадлагын шинжтэй боловч тэдэнд хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх зорилготой байдаг;

3. Хоригдлыг хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны шаардлагыг хангасан орчинд ажиллуулах;

4. Хөдөлмөрийн үр дүнгээс хамаарч урамшуулал, цалин хөлс авдаг;

Хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа улсын болон хувийн хэвшлийн үйлдвэрээс зарчмын хувьд ялгаагүй боловч, өөрийн байгууллагын гол зорилт болсон хоригдлыг нийгэмшүүлэх шаардлагыг хэрэгжүүлэх, хорих ялын үр нөлөөг дээшлүүлэхтэй холбогдож байдаг.

Хорих анги хоригдлыг хөдөлмөрлөх, тодорхой чиглэлээр мэргэжил эзэмшүүлэх, дадлага олгох тэгш нөхцөл, боломж бүрдүүлэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ. Хоригдлыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын аж ахуйн ажлаас бусад ажилд хөлс, урамшуулалгүйгээр хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно. Хоригдлоор ажил хийлгэхдээ түүний мэргэжил, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзах бөгөөд мэргэжлийн ажил байхгүй нь түүнийг хөдөлмөрөөс чөлөөлөх үндэслэл болдоггүй.

Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлын ажил, амралтын цагийг Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулна. Нээлттэй хорих ангийн хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болох ба хоригдлын өөрийн хүсэлтийг нь үндэслэн хаалттай хорих анги, цагдан хорих байр, хорих эмнэлгийн аж ахуйн үйлчилгээнд хөдөлмөрлүүлж болно.

Хоригдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу хөдөлмөр хамгааллын тусгай зориулалтын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, шаардлагатай тохиолдолд хүнсний нэмэлт бүтээгдэхүүнийг үнэ төлбөргүй олгоно.

Хоригдлын хүсэлтийг үндэслэн хөгжлийн бэрхшээлтэй, 60-аас дээш насны эрэгтэй, 55-аас дээш насны эмэгтэй хоригдлыг бие, эрүүл мэндийн нөхцөлд нь таарсан ажил гүйцэтгүүлж болно.

Хорих анги, алба хаагч, хоригдлын аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор дараах ажилд хоригдол ажиллуулахыг хориглоно:

1. Галт зэвсэг, хэрэглэл, албаны нууц, баримт бичиг, тусгай болон хамгаалах хэрэгсэл хадгалагдаж байгаа өрөө, тасалгаа;

2. Албаны компьютер, хэвлэх, олшруулах, холбоо, дохиоллын хэрэгслийн засвар үйлчилгээ;

3. Эм тариа, шатах, тослох, тэсэрч дэлбэрэх болон химийн хор аюултай бодис хадгалах байр.

Түүнчлэн хоригдлыг төрийн нууц, цэрэг стратегийн холбогдолтой болон тусгай дэглэм бүхий онцгой объектод хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно.

Хоригдлын хөдөлмөр нь засрал хүмүүжилд эергээр нөлөөлөх, суллагдсаны дараа шударгаар хөдөлмөрлөх, нийгэмд байр сууриа олох, амьдрах хүсэл эрмэлзэл, зорилготой болох, цагийг үр бүтээлтэй өнгөрүүлэх, ур чадвараа нэмэгдүүлэх, мэдлэг туршлага олж авах, хөдөлмөрийнхөө хөлсөөр бусдад учруулсан гэм хорын хохирлоо барагдуулах, цалин хөлсөө ар гэртээ шилжүүлэх, хуримтлалтай болох боломжийг бүрдүүлэх зэрэг чухал ач холбогдолтой юм.

Хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой эрх зүйн орчин:

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой эрх зүйн орчныг батлан гаргасан субъект, үйлчлэх хүчин чадал зэргээс нь хамаарч дараах байдлаар ангилж болно.

Нэг. Олон улсын эрх зүйн баримт бичиг:

1.1. “Албадан хөдөлмөрийн тухай” 29 дүгээр конвенц:

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 29 дүгээр конвенцод дараах нөхцөлийг хангасан тохиолдолд хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөрийг зөвшөөрөхөөр заажээ. Үүнд:

1. Шүүхээр ял шийтгүүлсэн байх;

Гэм буруутай нь шүүхээр эцэслэн шийтгэгдээгүй тохиолдолд заавал хийлгэх хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглосон нөхцөл юм.

2. Төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналттай байх;

Хорих ял эдэлж буй хоригдлуудаар ажил, үйлчилгээ хийлгэхдээ төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтын дор гүйцэтгүүлэх, өөрөөр хэлбэл хоригдлыг ажил, хөдөлмөрт гаргахдаа тэдний хөдөлмөр эрхлэлтэд хорих ангиас тогтмол хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлсэн байхыг шаардсан.

3. Хоригдлыг хувь хүн, компани эсвэл нийгэмлэгийн эрх мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх ёстой.

Түүнчлэн хоригдлын өөрийн гаргасан хүсэлтийг харгалзан үзэхгүйгээр хорих ангийн дотор болон гадна ангийн аж ахуйн ажил, үйлдвэрт, иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллуулахгүй байх, ажил, хөдөлмөр эрхлэхээ чөлөөтэй албан ёсоор мэдэгдэх боломжийг хангах, гаргасан хүсэлтийнх нь дагуу гэрээний үндсэн дээр цалин хөлстэй ажил, хөдөлмөр эрхлүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл нь энгийн хөдөлмөрийн нөхцөлтэй ижил, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн байхыг шаардсан[14].

1.2. “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” 105 дугаар конвенц:

Конвенцын гол үзэл санаа нь албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн аливаа хэлбэрийг хориглож, заавал хийлгэх хөдөлмөрийг улс төрийн нөлөөнд оруулах болон хүмүүжлийн арга хэрэгсэл болгох, эсхүл улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг чиглэсэн улс төрийн үзэл бодол буюу оюун санааны үзэл бодолтой байж, түүнийг илэрхийлсний төлөө оногдуулах шийтгэл болгох, эдийн засгийг хөгжүүлэх зорилгоор ажиллах хүчийг дайчлах, ашиглах арга хэлбэр болгох, хөдөлмөрийн сахилга батыг сахиулах арга хэрэгсэл болгох, ажил хаялтад оролцсонд оногдуулах шийтгэл болгох, арьс өнгө, нийгмийн байдал, яс үндэс,

[14] ХЭҮК. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл. Уб., 2022.280 дахь тал.

шашин шүтлэгээр алагчлах арга хэрэгсэл болгон ашиглахгүй байхыг шаардсан байна.

1.3. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал[15]:

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын холбогдох заалт тухайлбал, хэнд ч эрүү шүүлт тулгах, эсхүл хэнтэй ч хэрцгийгээр, хүний ёсноос гадуур буюу нэр төрийг нь доромжлон харьцах, шийтгэх ёсгүй, хүн бүр хоол хүнс, хувцас хунар, орон байр, эмчилгээ сувилгаа, нийгэм ахуйн зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг оролцуулаад өөрийн болон ам бүлийнхээ эрүүл мэнд, аж амьдралыг тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй, хүн бүр сурч боловсрох эрхтэй, наад зах нь анхан шатны болон ерөнхий боловсрол үнэ төлбөргүй байвал зохино, анхан шатны боловсролыг заавал эзэмшүүлэх ёстой, техникийн болон тусгай мэргэжлийн боловсрол нийтэд хүртээлтэй байх ёстой, хүн бүр өөрийн туурвисан шинжлэх ухаан, утга зохиол, уран сайхны бүтээлийн материаллаг болон ёс суртахууны эрх ашгаа хамгаалуулах эрхтэй зэрэг заалтууд нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд тусгалаа олсон байдаг билээ.

1.4. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт:

Пактын хоёрдугаар зүйлд "Энэхүү Пактад оролцогч улс бүр нутаг дэвсгэртээ болоод эрх мэдэлдээ байгаа бүх хүн энэхүү пактаар хүлээн зөвшөөрсөн эрхийг яс үндэс, арьс өнгө, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн буюу бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгийн хийгээд бусад нөхцөл байдлаар ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэн хангах үүрэгтэй"[16] гэжээ. Пактад амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, биед үл халдах, хууль ба шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй байх, тайван замаар цуглаан хийх, эвлэлдэн нэгдэх хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг заажээ. Онцгой нөхцөлд улсын аюулгүй байдал, нийгмийн хэв журам, хүн амын эрүүл мэнд, эрх чөлөөг хамгаалахын тулд пактад заасан зарим эрхийг эдлэх явдалд хуулиар хязгаарлалт тогтоож болох бөгөөд амьдрах эрх, түүнчлэн ялгаварлан гадуурхах, тарчлаан зовоох, боолчлох, албадан хөдөлмөрлүүлэхээс хамгаалуулах эрхийг хөндөж үл болно.

Түүнчлэн пактад эрх чөлөөгөө хасуулсан бүх хүнтэй хүнлэг харьцаж, угаас заяасан нэр төрийг нь хүндэтгэнэ, онцгой нөхцөл байдлаас бусад тохиолдолд буруутнаар татагдсан этгээдийг ял шийтгүүлсэн этгээдээс тусгаарлаж, шийтгэгдээгүй этгээдийн эрх зүйн байдалд тохирсон дэглэмд байлгана.

Хорих байгууллагын дэглэмийн нэн чухал зорилго нь хоригдлыг засан хүмүжүүлж, нийгмийн хэвийн гишүүн болгох явдал байна. Гэмт хэрэг үйлдсэн насанд хүрээгүйчүүдийг насанд хүрэгсдээс тусгаарлаж, тэдний нас, эрх зүйн байдалд нийцсэн дэглэмд байлгана[17] гэж заасан байна.

[15] НҮБ-ын Ерөнхий ассемблейн 217/А/III/ тогтоолоор 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдөр баталж, түүний бүх заалтыг дагаж мөрдөхийг гишүүн улсуудад уриалжээ.

[16] Дүгэрсүрэн, М., Хосбаяр О. Олон Улсын эрх зүй. Уб., 1999. 104 дэх тал.

[17] ХЭҮК, Каратис Чех. Хорих байгууллагын ажилтнуудад зориулсан Хүний эрхийн баримт бичиг, зөвлөмж, тогтоол шийдвэрийн эмхэтгэл. Уб., 2014. 12. дахь тал.

Пактын 8 дугаар зүйлийг 2-т хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэх буюу заавал ажилд тулгаж болохгүй, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд хүнд хүчир хөдөлмөр хийлгэж хорих ял оногдуулж болдог улсын хувьд эрх бүхий шүүхээс оногдуулсан ялын дагуу хүнд хүчир хөдөлмөр хийлгэхэд 3 дахь хэсгийн (а) дэд хэсгийн заалт саад болохгүй гээд энэ хэсгийн зорилгын үүднээс "албадан хөдөлмөрлүүлэх буюу заавал ажилд тулгах" гэсэн нэр томьёонд шүүхийн хууль ёсны шийдвэрээр хоригдож байгаа буюу тийм хорионоос тэнсэнгээр суллагдсан этгээдээс хийхийг шаарддаг зүйлийг тооцохгүй гэж заажээ.

1.5. Хоригдолтой харьцах наад захын жишиг дүрэм:

1955 онд Женевт хуралдсан НҮБ-ын Анхдугаар их хурлаас "Хоригдлуудтай харьцах наад захын жишиг дүрэм"-ийг баталжээ. Энэ дүрмийн үндсэн зарчим нь нэгдүгээрт, хоригдлыг үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, гэр бүл, нийгмийн гарал, эд хөрөнгийн байдлаар нь ялгаварлан гадуурхаж болохгүй, хоёрдугаарт, хоригдлуудын шашны итгэл үнэмшил, зан суртахууны төлөвшилтөд хүндэтгэлтэй хандах явдал юм.

1.6. Хоригдолтой харьцах үндсэн зарчим:

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 1990 оны 12 дугаар сарын14-ний өдрийн 45/111 дүгээр тогтоолоор энэхүү зарчмын баталсан ба зарчмын 8-д хоригдлуудад өөрийн орны хөдөлмөрийн талбарт эргэн ажиллахад нь хялбар байх өөртөө болон гэр бүлдээ санхүүгийн тусламж үзүүлэх боломж олгох цалин хөлстэй ажил хийх нөхцөл боломжийг бий болгох шаардлагатай гэжээ.

Хоёр. Үндэсний хууль тогтоомж:

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг хууль зүйн хүчин чадал, үйлчлэх хүрээгээр нь бүлэглэн авч үзвэл:

1. Үндсэн хууль;

2. Хөдөлмөрийн хууль;

3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль;

4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль;

5. Монгол Улсын бусад хууль тогтоомж /иргэн, эрүү, тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай/;

6. Хууль тогтоомжид нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн акт, стандарт зэрэг болно.

2.1.Үндсэн хууль:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн хоёрдугаар бүлэг, арван зургаадугаар зүйлд[18] иргэний эдлэх үндсэн эрх, эрх чөлөөг хорих ял эдлэгсдэд хамаарах болон салбар хууль тогтоомжид тусгагдсан байдлыг тус бүрээр нь авч үзье.

[18] "Төрийн мэдээлэл" эмхэтгэл. Уб., 1992. 13 дахь тал.

а) Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхтэй;

Хувь хүний аюулгүй байдал гэж амьдрал, эрүүл мэнд, эд хөрөнгийнхөө төлөө өөрийгөө аюул, заналаас халхлах, чөлөөлөх, тэрчлэн иргэн хүний суур үнэт зүйл болох хуульчилсан эрх, эрх чөлөөг хамгаалах улс, нийгэм, бие хүний чадвар, бэлэн байдал юм.[19]

б) ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй;

Тухайн эрх нь хоригдлын хувьд онцлог байдлаар илрэх ба хорих ангийн даалгасан ажлыг хийж гүйцэтгэх эрхтэй ба харин тухайн ажлынхаа тоо, чанарт тохирсон цалин хөлс авах эрхтэй байдаг. Үндсэн хуульд зааснаар хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй, харин хоригдлыг албадан хөдөлмөрлүүлж байгаа нь хууль бус албадлагын хөдөлмөр гэж үзэх үндэсгүй гагцхүү тэдний эрхийн хязгаарлалтай холбоотой юм. Түүнчлэн хоригдол нь хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах цалин хөлс авах, амрах эрхээр хангагдаж байгаа хэдий боловч Монгол улсын Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжих, амралт, зөвхөн баяр ёслолын өдөр амрах зэрэг хязгаарлалтай байна.

в) өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй;

Хоригдол урьд тогтоолгосон өндөр насны болон бусад тэтгэвэр, тэтгэмжээ үргэлжлүүлэн авах эрхтэй, түүнчлэн тахир дутуугийн тэтгэмж авах эрхтэй байдаг. Энэ нь хоригдол бусад иргэдийн нэгэн адил Үндсэн хуулиар олгогдсон эрхээ эдэлж байгаа явдал мөн бөгөөд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 25 дугаар зүйлд зааснаар тахир дутуу болох өтлөх үед тэтгэвэр тэтгэмж авах хүн бүрийн нэгэн эрх хангагдаж байгаа юм.

г) эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхтэй. Иргэдэд эмнэлгийн төлбөргүй тусламж үзүүлэх болзол, журмыг хуулиар тогтооно;

Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1.Эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжих талаар өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага дараах үүрэг хүлээнэ.... 44.1.5. хүний эрүүл мэнд болон нийгэмд аюул учруулах халдварт өвчин, хордлого, осол, гэмтэл гаргахгүй байх нөхцөл бүрдүүлж, аюулгүй байдлыг хангасан ажил, үйлчилгээ явуулах, түүнчлэн Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.11-т ял эдэлж байгаа хоригдлыг хамруулахаар заасан байна.

2.2. Хөдөлмөрийн хууль:

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 8.1-т “хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно” гэж заагаад шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нийтэд тустай

[19] Улаанхүү, Ч. Аюулгүй байдал. Уб., 2009. 71 дэх тал.

ажил хийлгэх, эсхүл ял эдлэх явцад төрийн байгууллага, албан хаагчийн удирдлага, хяналтын доор хийж гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээг албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй гээд ялтныг аливаа хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах, тэдний мэдэлд шилжүүлэхийг хориглоно гэжээ.

Хуулийн 42 дугаар зүйлд ажилтан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах, энэ талаар бодит мэдээлэл авах эрхтэй бөгөөд техник, технологийн горим баримтлах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн чиглэлээр ажил олгогчоос өгсөн үүрэг даалгаврыг мөрдөж ажиллах үүрэгтэйг мөн заажээ. Түүнчлэн ажил олгогч нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх ба ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангасан хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

Ажил олгогч ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэвийн болгох хүртэл хугацаанд ажилтны ажлын цагийг богиносгох, нэмэгдэл амралт, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг шаардлагатай түр арга хэмжээг хууль тогтоомжид нийцүүлэн авна. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, шаардлага, стандартыг мөрдөж ажиллах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар ажил олгогчоос тавьсан шаардлагыг биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.

2.3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль:

Уг хуульд "хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй" гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн нийгэм, эдийн засаг, зохион байгуулалт, техник, технологи, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах, эмчлэх, сувилах, нөхөн сэргээх, эрсдэлээс хамгаалах үйл ажиллагааг хэлнэ гэжээ. Хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д ял эдэлж байгаа хоригдол энэ хуулийн үйлчлэлд мөн адил хамаарна гэж хуульчилсан байна.

2.4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 214 дүгээр зүйлд “хоригдлын хөдөлмөрийг холбогдох хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулна, хорих анги хоригдлыг хөдөлмөрлөх, тодорхой чиглэлээр мэргэжил эзэмшүүлэх, дадлага олгох тэгш нөхцөл, боломж бүрдүүлэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ” гэжээ. Түүнчлэн хоригдолд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу хөдөлмөр хамгааллын тусгай зориулалтын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, шаардлагатай тохиолдолд хүнсний нэмэлт бүтээгдэхүүнийг үнэ төлбөргүй олгохоор зохицуулсан байна.

2.5. Монгол Улсын бусад хууль тогтоомж /иргэн, эрүү, тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай/:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах, хариуцлага тооцох, тэтгэмж олгох чиглэлээр олон зохицуулалт үйлчилж байна. Тухайлбал, Нийгмийн даатгалын

сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийг дурдаж болно.

2.6. Хууль тогтоомжид нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн акт, стандарт:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой Монгол улсын хэмжээнд нийтлэг 120 гаруй стандарт мөрдөгдөж байгаа ба барилгын норм ба дүрэм, өргөх, зөөвөрлөх механизмын аюулгүй ажиллагааны дүрэм, эрчим хүчний тухай, эрчим хүчний тоног төхөөрөмжийн тусгай ажиллагааны дүрэм, хорих ангийн дотоод журам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгдсэн журам зэрэг олон дүрэм, журам, стандартыг мөрдөж байна.

Монгол Улсад хоригдлыг хөдөлмөрлүүлж ирсэн эрх зүйн зохицуулалтын уламжлал:

Гэмт хэрэг үйлдэж хорих ял эдэлж байгаа хоригдлыг хүмүүжүүлэхэд нийгэмд тустай хөдөлмөрийн үр нөлөө асар их болохыг Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын түүхэн хөгжлийн явц харуулсан.

Хоригдлын хөдөлмөрийг зөвхөн төрөөс баталсан хуульд заасан чиглэл, нөхцөлд захируулан зохион байгуулах явдал Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын нэг чухал үүрэг байлаа. Монгол Ард Улсын дотор аливаа хэрэгтэн ялтанг засан сайжруулах ажлын тухай хуульд (1931он) “хоригдогсдын дотроос ажил үйлдвэрийг хийж чадахыг нь эрх биш бүгдийг нь ажилд хэрэглэх бөгөөд уул хоригдогсдоос хэн аль нь ямар ажилд авьяастай, мэдэх чадах нь юу болох, тэдгээрээс урьд хийж байсан ажил ба биеийн эрүүл мэнд ямар болохыг хянан үзэж харгалзан гүйцэтгэвээс зохимуй” хэмээн заажээ. Харин 1966, 1993 оны хуулиудад хоригдлыг албадан хөдөлмөрлүүлэх, 1981 оны хуульд хоригдол заавал хөдөлмөрлөх, 1966, 2002 оны хуульд ял эдлүүлэх байгууллага хоригдлыг хөдөлмөрөөр хангах үүрэгтэйг онцлон заасан байна.

Хорих ял эдлүүлэх байгууллагын эрхлэх үйлдвэрлэлийн чиглэл, байршлыг зөв тогтоож, хоригдлыг ажлаар хангахад төрөөс зохих анхаарал тавьж ирсэн нь энэ чиглэлээр удаа дараа гаргасан баримт бичгийн агуулгаас тодорхой харагдаж байна. Эдгээрийн дотор түүхэн томоохон байр суурь эзлэх шийдвэр бол 1929 оны 6 дугаар сарын 14-нд Засгийн газрын есдүгээр хурал, Улсын бага хурлын тэргүүлэгчдийн 55 дугаар хурлаар батлагдсан “Аливаа хэрэгтэн, ялтнаар ажил үйлдвэрлэл хийлгэх тухай дүрэм”[20] юм.

Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэл нь 1950-д оны эхэн үе хүртэл гар урлал, мал аж ахуй, газар тариалан эрхлэх, барилга барих, барилгын модон материал бэлдэх, тоосго үйлдвэрлэх зэрэг чиглэлээр хөгжиж ирсэн байна.

Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын үйлдвэрлэлийн салбарыг нэмэгдүүлэх, гар ажиллагааг механикжуулах, хоригдолд хөдөлмөрийн дадал олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх ажил 1960-аад оноос нэлээд эрчимжсэний нэг жишээ бол БНМАУ-ын Сайд нарын зөвлөлөөс 1960 оны 3 дугаар сарын 2-ны өдрөөс “Засан хүмүүжүүлэх

[20] БНМАУ-ын Засгийн газрын албаны сэтгүүл. 1930 он. №49, 53-63 дах тал.

байгууллагын үйлдвэрлэлийн чиглэлийн тухай” 86 дугаар тогтоол гарсан явдал юм.

1961 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хорих ял эдлүүлэх байгууллагад 21 төрлийн ажил үйлдвэрлэл эхлэх болж, сайдын 1960 оны 765 тоот тушаалаар холбогдох нормыг батлав. Тухайлбал, гуалин, түлээ бэлтгэх, мод чирэх, мод ачиж буулгах, бетон эдлэл хийх, Р-65 рамаар мод зүсэх, мужааны төрөл бүрийн ажил, оёдол, эрхлэх, төмөр эдлэл хийх, арьс элдэх, өвс хадлан бэлтгэх, ногоо тариалах, барилгын суурийн чулуу бэлтгэх, гар аргаар туйпуу цохих, газар шорооны ажил хамрагджээ. Мөн сайд нарын зөвлөлийн 1963 оны 07 дугаар сарын 3-ны өдөр 328 дугаар тогтоол гаргаж Дорноговь аймгийн Хар айраг суманд хайлуур жонш гаргах, Төв аймгийн Баян сумын Мааньт өртөөний дэргэд шохой гаргах, боловсруулах үйлдвэрүүд байгуулахаар заасан билээ. Ингэж ЗХХБ-ын үйлдвэрлэлийн төрөлд уул уурхайн үйлдвэрлэл шинээр нэмэгдсэн түүхтэй.

Сайд нарын зөвлөлөөс 1967 оны 4 дүгээр сарын 12-нд “Засан хүмүүжүүлэх байгууллагын ажлын талаар авах арга хэмжээний тухай” 98 дугаар тогтоол гаргаж засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөрийн байгууллагын үйлдвэрлэлийг уул уурхай, шохойн чулуу олборлох, боловсруулах, тоосго, мод бэлтгэлийн аж ахуй, модны үйлдвэр, зоорины барилга гэсэн чиглэлээр хөгжүүлбэл зохихыг заажээ.

Хөдөлмөр хамгаалал аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журмыг олон жилийн өмнөөс анхааран засан сайжруулж ирсний заримаас дурдвал, Монгол Улсын Засгийн газрын 1997 оны 257 дугаар тогтоолоор анхны (1997-2000 он), 2001 оны 153 дугаар тогтоолоор батлагдсан хоёрдох хөтөлбөр (2001-2004), “Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах Үндэсний хөтөлбөр” чухал үүрэг гүйцэтгэсэн.

Монгол Улс 2005 онд олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөлмөр аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, үйлдвэрлэлийн орчны тухай” 155 дугаар конвенцод нэгдэн орсон бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарттай холбоотой бүлгийг уг конвенцын үзэл баримтлалтай нийцүүлэн боловсруулсан байна. Өөрөөр хэлбэл Монгол Улсад хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарт, олон улсын стандартын дагуу явагдах болсон юм.

Хоригдлын хөдөлмөрийг холбогдох хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны журамд нийцүүлэн зохион байгуулах ба хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн “стандарт” гэж хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон хэм хэмжээг хэлнэ. Үйлдвэрлэлийн “орчин” гэж аж ахуй нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааны талбай, гадна орчныг хэлнэ. “Эрсдэлийн түвшин их ажлын байр” гэж хөдөлмөрлөх явцад ажилтанд учирч болзошгүй аюултай хүчин зүйлийн магадлал нь зөвшөөрөгдөх хэмжээнээс өндөр байхыг тус тус хэлнэ. Энэ бүх стандартыг хоригдлын хөдөлмөр хамгаалал түүний эрх зүйн зохицуулалтын онцлогт хамааруулан ойлгох нь чухал юм.

Аюулгүй ажиллах арга техник, үйлдвэрийн эрүүл ахуйн зааварчилгаа гэдэг нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга техник, эрүүл ахуйн дүрэм,

журмуудыг судлуулан ажлын арга барилыг ажилтнуудад мэдүүлж үйлдвэрийн осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх чадварыг эзэмшүүлж байгаа захиргааны үйл ажиллагаа юм. Энэхүү зааварчилгаа нь урьдчилсан, ажлын байрны, давтан өгөх зааварчилгаа, сургалт гэсэн төрөл, хэлбэртэй байна. Ажлын байрны зааварчилгааг хоригдлуудын хийж гүйцэтгэх ажилтай нь шууд холбогдсон арга барилыг эзэмшүүлэх зорилгоор өгөх бөгөөд уг зааварчилгааны агуулга нь ажлын байранд хоригдлын гүйцэтгэх үүрэг, түүний хэрэгжүүлэх журам, багаж, төхөөрөмжийн байршилт, ажиллуулах журам, ажлын үед гарч болзошгүй осол, гэмтэл, түүнийг зайлуулах арга зам, ажлын байранд тээврийн хэрэгслийн ажиллах журмыг танилцуулах үйл ажиллагаагаар тодорхойлогдоно.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үйл ажиллагаанд дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:

1. Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хэм хэмжээний шаардлага нэгдмэл байх;

2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хэрэгжүүлэх байнгын хяналтын тогтолцоог хангах;

3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх мэдээллийн ил тод, үнэн бодит байдлыг хангах;

4. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрдүүлсэн байх.

Хорих байгууллага дахь хоригдлын хөдөлмөр зохион байгуулалтад дараах зарчим үйлчилнэ. Үүнд:

а) хоригдлын хөдөлмөрийг зах зээлийн харилцаанд нийцүүлэн зохион байгуулж, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох;

б) хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэхдээ эрхэлж буй үйлдвэрийн чиглэлээр хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх;

в) хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны шаардлага хангасан орчинд ажиллуулах, тэдний амьдрах эрүүл ахуйн нөхцөлөөр хангах;

г) хуулийн дагуу хөдөлмөрийн хөлс олгох.

Хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийн ажиллагаа улсын болон хувийн хэвшлийн үйлдвэрээс зарчмын хувьд ялгаагүй боловч, өөрийн байгууллагын гол зорилт болсон хоригдлыг нийгэмшүүлэх болон хорих ял эдлүүлэх дэглэмийн шаардлагыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон ажиллагаанаас үндэслэн онцлогтой байдаг.

Хорих ангид хоригдлын өдөр тутмын хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан алба хаагч ангийн даргын шууд удирдлагаар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэн, шаардлагатай шийдвэрлэх саналыг өгч ажиллаж байгаа ба төсвийн байгууллага батлагдсан төсвийн 0.5%-иас доошгүй хэмжээний хөрөнгийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал,

эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд зарцуулах учиртай.

Монгол Улс Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас батлан гаргасан 21 конвенцод нэгдэн орсон байна. Үүнээс "Албадан хөдөлмөрийн тухай" 29 дүгээр конвенц, "Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай" 105 дугаар конвенцод 2005 онд тус тус нэгдэн орж, соёрхон баталснаар шүүхээр эрх нь хязгаарлагдсан хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах, албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг хориглох зохицуулалтыг үндэсний хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг 2017 онд шинэчилсний үр дүнд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдалд ахиц дэвшил гарч, эрх зүйн орчин нь сайжирсан бөгөөд тус хуулийн 214, 215, 216, 217 дугаар зүйлд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулсан. Түүнчлэн Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын даргын тушаалаар батлагдсан хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан журам, зааврыг хорих ангид мөрдөж байна[21].

Мөн Монгол Улсад хэрэгжиж буй томоохон төлөвлөлт буюу хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдэд хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тусгасан. Үүнд: МУИХ-ын 2020 оны "Алсын хараа 2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай" 52 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан "Алсын хараа 2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа"-ны 5.5.4, 7.3.2, 7.3.5,7.4.14, МУИХ-ын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "МУЗГ-ын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-ийн 4.3.6- д тус тус хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, ялтныг хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангах замаар гэмт хэргийн улмаас учирсан хохирол барагдуулалтыг нэмэгдүүлэх, нийгэмшүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан алба хаагчид салбар нэгжүүдэд хорих ял эдэлж байгаа хоригдлуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль эрх зүйн зохицуулалт, хувийн хамгаалах хэрэгслийг зөв хэрэглэх болон ээлжит бус давтан зааварчилгааны сургалтыг зохион байгуулах арга хэмжээнд нийт 4450 хоригдол хамруулсан байна.[22]

---

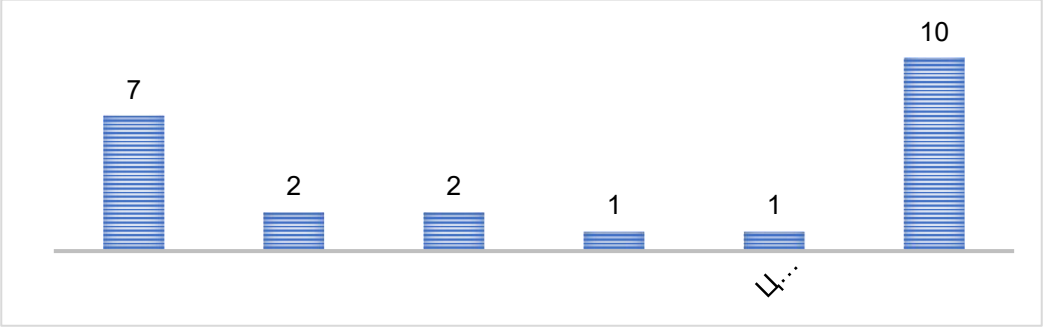
[21] Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/183 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан "Хорих ангийн дотоод журам", Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/197 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан "Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам", Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2018 оны А/150 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан "Хоригдлын хөлснөөс суутгал хийх журам",
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2018 оны А/131 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан "Хоригдлын хөдөлмөрийн норм, хөлсний үнэлгээг тогтоох журам".

[22] ШШГЕГ-ын 2023 оны тайлан, мэдээ.

ШШГЕГ-ын харьяа хорих анги, албанд батлагдсан орон тоогоор 24 хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ажилтан байхаас 2024 оны 03 дугаар сарын байдлаар нийт 24 ХАБЭА ажилтан ажиллаж байна[23].

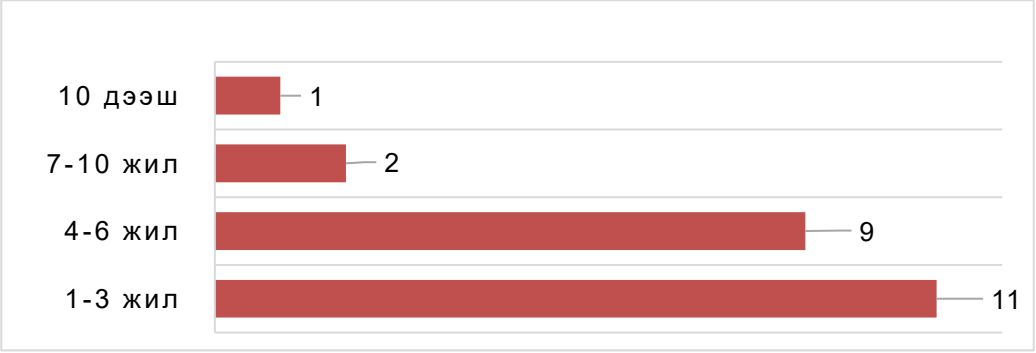
ШШГЕГ-ын харьяа Шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс 22, нээлттэй, хаалттай хорих анги 21, Улсын төсөвт үйлдвэрийн газар 4, барилгын хэлтэс 1 байгаагаас 25 газар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан алба хаагч орон тоогоор үүрэг гүйцэтгэж байна.

ХАБЭА ажилтны эзэмшсэн мэргэжлийг нь судлахад эрх зүйч мэргэжилтэй 7 ажилтан, инженер 2, багш мэргэжилтэй 2, эдийн засагч 1, цахилгаанчин 1, бусад мэргэжлийн 10 гаруй ажилтан байна.



Зураг 1. ХАБЭА-ийн байцаагч нарын эзэмшсэн мэргэжил

ХАБЭА ажилтны Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажилласан жил болон түүнээс ХАБЭА ажилтнаар ажиллаж буй хугацааг судлахад 39 хувь буюу 9 нь салбартаа 10 ба түүнээс дээш ажил ажилласан, 4-6 дахь жилдээ ажиллаж буй нь 26 хувь буюу 6 ажилтан, 7-10 жил ажиллаж байгаа нь 13 хувийг, 1-3 дахь жилдээ ажиллаж буй ажилтан 22 хувийг тус тус эзэлж байна.



Зураг 2. ХАБЭА-ийн байцаагч нарын тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа

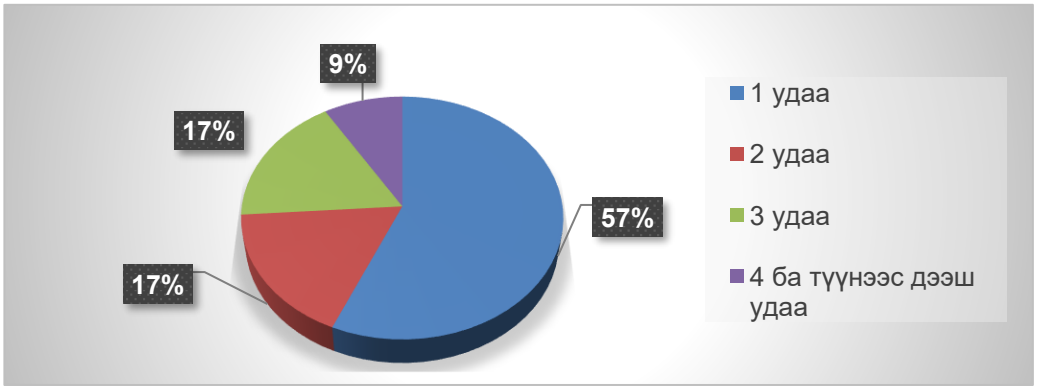
Үүнээс үзэхэд ХАБЭА ажилтнаар ажилласан жилийг нь судалж үзэхэд 1-3 дахь жилдээ ажиллаж буй нь 48 хувийг, 4-6 дахь жилдээ ажиллаж буй нь 39 хувийг,

[23] ШШГЕГ-ын 2024 оны эхний улирлын судалгаа.

7-9 дэх жилдээ ажиллаж байгаа нь 9 хувийг, 10 дээш жил ажиллаж байгаа алба хаагч 1 байгаа нь тогтвор суурьшилгүй байгааг харуулж байна.

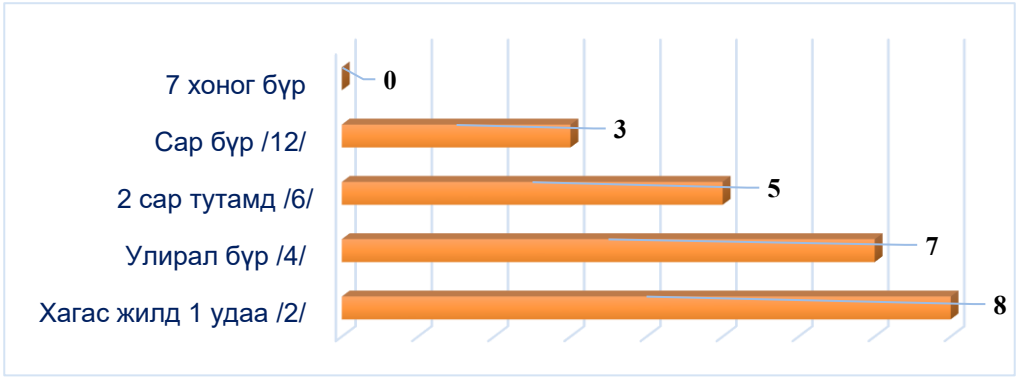
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж буй ХАБЭА ажилтнуудаас авсан судалгаагаар ХАБЭА чиглэлээр зохион байгуулсан мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдаж гэрчилгээ авсан байна.

Зураг 3. ХАБЭА-ийн мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан талаарх судалгаа



Нийт ажилтны 57 хувь нь 1 удаа, 17 хувь нь 2 удаа, мөн 17 хувь 3 удаа, 9% нь буюу 2 албан хаагч 4 ба түүнээс дээш удаагийн давтамжтай ХАБЭА-ны чиглэлээрх мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан нь хангалтай бус байна гэж үзлээ.

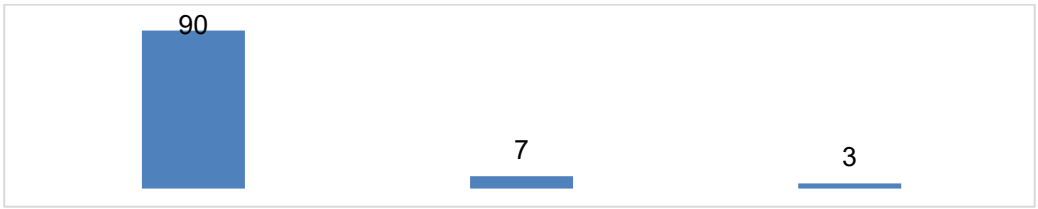
Зураг 4. ХАБЭА-ийн мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан давтамж



ХАБЭАА-ны орон тоогүй хорих анги, албанд аж ахуйн үйлчилгээнд ажиллаж буй хоригдлуудад өдөр тутмын зааварчилгаа өгөх ажлыг цахилгаанчин болон ээлжийн дарга, болон бусад ажил мэргэжлийн хүмүүс өгч ажилд гаргадаг байна.

ХЭҮК-оос явуулсан 11 хорих ангийн (эмэгтэйчүүдийн хорих анги-1) 1,243 хоригдлыг хамруулсан судалгаанд хорих анги болон гэрээгээр ажиллуулж буй байгууллага хоригдлыг ажил хөдөлмөрт гаргахдаа аюулгүй ажиллагааны

зааварчилгаа танилцуулдаг эсэх талаар 90 хувь нь тийм, 7 хувь нь үгүй, 3 хувь нь заримдаа гэж хариулсан байна[24].



Зураг 5. Хоригдолд ХАБЭА-ийн чиглэлээр зааварчилгаа өгдөг эсэх талаарх судалгаа

Хариултаас дүгнэж үзэхэд хорих ангийн албан тушаалтан хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдолд хөдөлмөр хамгааллын зааварчилгаа өгөх явдал тогтмолжсон байна гэж үзлээ. Гэвч зарим хорих ангид хүний нөөцийн хомсдолтой байдлаас шалтгаалан мэргэжлийн бус алба хаагчийг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтнаар ажиллуулж байгаа тохиолдол цөөнгүй байна.

ХАБЭА-ын сургалтын сэдэв, агуулгыг судлахад алба хаагч болон хоригдолд явуулж буй сургалтын агуулгын 30 хувь нь амилуулах суурь тусламж үзүүлэхэд чиглэгдсэн агуулгатай бол 20 хувь нь ХАБЭА-ын анхан шатны мэдлэг олгох сургалт, 16 хувь нь гал түймэр гарсан үед авах арга хэмжээг дадлага хэлбэрээр зохион байгуулж байна.

Зураг 6. ХАБЭА-ийн сургалтын сэдэв, агуулга:



ШШГЕГ-ын харьяа хорих ангийн үйлдвэрлэл сүүлийн жилүүдэд өргөжиж, үйлдвэрлэлд ашиглагдаж бус хүнд машин механизм, тусгай тоног төхөөрөмжүүд шинэчлэгдэж байгаа нь дараах судалгаанаас харагдаж байна.

[24] ХЭҮК. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл. Уб., 2022.295 дахь тал.

	Хүнд машин механизм, тусгай тоног төхөөрөмж	Урчадвар, туршлага шаардагдаг эсэх	Сургалт явуулдаг эсэх	Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа шаардлагатай эсэх
	Блокны машин	Тийм	Тийм	Тийм
	Хөрөө рам	Тийм	Тийм	Тийм
	Оёдлын машин	Заримдаа	Тийм	Тийм
	Цахилгаан моторт өрөм	Тийм	Тийм	Тийм
	Цахилгаан дугуй хөрөө	Тийм	Тийм	Тийм
	CNC машин	Тийм	Тийм	Тийм
	Призор	Тийм	Тийм	Тийм
	Гурилын үйлдвэрийн тоног төхөөрөмж	Тийм	Тийм	Тийм
	Буудай угаагч машин	Тийм	Тийм	Тийм
0	Шатаадаг төхөөрөмж /эсгий/	Тийм	Тийм	Тийм
1	Арьсан эдлэл хяргах, зүсэх, индүүдэх төхөөрөмж	Тийм	Тийм	Тийм
2	Хатгамлын машин	Тийм	Тийм	Тийм
3	Ногоо усалгааны авто машин	Тийм	Тийм	Тийм
4	Трактор	Тийм	Тийм	Тийм
5	Эрдэс шохойн машин	Тийм	Тийм	Тийм
6	Хэв цутгамал	Заримдаа	Тийм	Тийм
7	Төмс хураагч	Тийм	Тийм	Тийм
8	Шуудай боодог төхөөрөмж	Тийм	Тийм	Тийм
9	Сийлбэрийн хутга	Тийм	Тийм	Тийм
0	Төмрийн лазер	Тийм	Тийм	Тийм

1	Ноос сүлжмэлийн машин	Тийм	Тийм	Тийм
2	Эсгий битүүмжлэх машин	Тийм	Тийм	Тийм
3	Ирмэг наадаг машин	Тийм	Тийм	Тийм
4	Төмөр нугалагч, хайчлагч машин	Тийм	Тийм	Тийм
5	Гагнуурын аппарат	Тийм	Тийм	Тийм
6	Гар тастагч	Заримдаа	Тийм	Тийм
7	Турбо матагч, суурь тастагч	Тийм	Тийм	Тийм
8	Олон үйлдэлт мужааны суурь хөрөө, дриль	Тийм	Тийм	Тийм
9	Тавилгын хавтан зүсэгч	Тийм	Тийм	Тийм
0	Сүүний саалтуур	Тийм	Тийм	Тийм
1	Ноолуур сүлжигч машин	Тийм	Тийм	Тийм
2	Чулууны цахилгаан хөрөө	Тийм	Тийм	Тийм

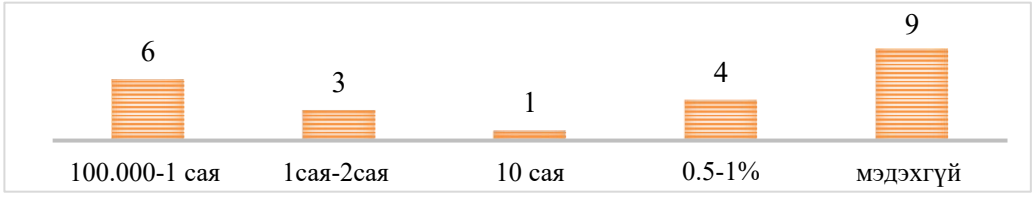
Хүснэгт 1. Хорих ангийн үйлдвэрлэлд ашиглагдаж буй хүнд машин механизм, тусгай тоног төхөөрөмжийн судалгаа

ХАБЭАА-наас ажил, үүргээ гүйцэтгэхэд тулгамдаж буй зүйлийн талаар асуулга авахад 18 хувь нь зарцуулах санхүүжилт байхгүйгээс сургалт, дадлага, цаашлаад хоригдолд олгох хөдөлмөр хамгааллын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл авах, бусад зардалд шаардагдах санхүүгийн асуудал ихээр тулгардаг, 17 хувь нь алба хаагч болон хоригдолд сургалт явуулахад заах арга зүй, хичээлд бэлтгэх, хөтөлбөр боловсруулахад мэргэжил арга зүй, туршлага дутагддаг, 16 хувь нь ажлын орчин, нөхцөл муу, 14 хувь нь ажлын ачаалал их, өөр ажил хавсран гүйцэтгэдэг, 14 хувь нь хөдөлмөр хамгаалал, хамгаалах хэрэгслийн стандарт муу, 9 хувь нь мэргэжлийн удирдлага, дэмжлэг муу, 6 хувь нь хорих ангийн байршлаас шалтгаалан бусад байгууллагатай хамтран ажиллах байдал муу гэж хариулжээ.

Зураг 7. ХАБЭАА-ны үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлын талаарх судалгаа



Хорих ангиудын 2023 онд ХАБЭА-д зарцуулсан мөнгөн дүнг судлан үзэхэд хамгийн дээд тал нь 10 сая төгрөгийг зарцуулсан бол тухайн ажилд хэдэн төгрөгийг хэрхэн зарцуулдгийг ХАБЭАА-ууд огт мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгчээ. ХАБЭАТХ-ийн 26 дугаар зүйлийн 26.2-т төсвийн байгууллага нь тухайн жилийн батлагдсан төсвийн 0,5 хувиас, ААН байгууллага эрсдэлийн түвшнээс хамааран үйлдвэрлэл, үйлчилгээний зардлын 1,5 хувиас доошгүй хөрөнгийг ХАБЭА болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд зарцуулахаар хуульчилсан.[25]



Зураг 8. Хорих ангиудын ХАБЭА-нд зарцуулсан мөнгөн дүн /2023 оны байдлаар

Хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд зарцуулах санхүү, материалын хангалтын талаар судлахад хорих анги тухайн жилд зарцуулагдах төсөвт тооцоог хуульд заасан хэмжээгээр саналаа өгдөг боловч шат шатны байгууллага нь ХАБЭА-нд зарцуулах зардлыг танадаг байдал их байна. Үүнээс үзэхэд хорих анги нь хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой асуудалд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх тал дээр хойрго ханддаг гэж дүгнэж болохоор байна.

ХЭҮК-оос 2022 онд хийсэн судалгаанд 11 хорих ангийн (үүнд 1 эмэгтэйчүүдийн хорих анги) 1,243 хоригдлыг хамруулсан. Энэ нь Монгол Улсын хэмжээнд 2022 онд ял эдэлж байсан нийт хоригдол (4,489)-ын 27.7 хувь болж байна. Тэдний 12 хувь нь эмэгтэй, 88 хувь эрэгтэй бол 11.9 хувь нь 25 хүртэлх настай, 34 хувь нь 26-35 настай, 27.3 хувь нь 36-45 настай, 18.1 хувь нь 46-55 настай, 7.7 хувь нь 56-65 настай, 1 хувь нь 66-аас дээш настай хоригдол байв.

[25] Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 26-р зүйл.

Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92.1 хувь нь хоригдож байх хугацаандаа ажил, хөдөлмөр эрхэлж байсан гэж хариулсан бол ажил хийж байгаагүй гэж хариулсан хоригдлуудын 41.7 хувь нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар, 20.1 хувь нь ажиллах хуваарьт багтаагүй, 9.5 хувь нь хийх ажил байгаагүй, 2.5 хувь нь ажиллахыг хүсээгүй 26.1 хувь нь бусад төрлийн шалтгаанаар ажил хийгээгүй гэжээ.

Судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 92 хувь нь хэн нэгний дарамт шахалтаар бус өөрийн хүслээр ажил хийж байгаа гэжээ. Тэд ажил хийж байгаа шалтгаанаа дараах байдлаар тайлбарласан байна. Үүнд:

- ажил хийснээр хорих ялаас хоног хасах учир – 82.4 хувь;
- цагийг илүү үр дүнтэй өнгөрөөхийн хүссэн учир – 30 хувь;
- ажлын ур чадвар эзэмшихийг хүссэн учир – 25.6 хувь;
- цалин хөлс авахыг хүссэн – 15 хувь;
- ажил хийхээс татгалзах боломжгүй байсан учир - 3.5 хувь.

Судалгаанд хамрагдсан нийт хоригдлын 24 хувь нь оёдлын цехэд, 15.6 хувь нь гар урлал, 10.8 хувь нь барилга дээр, 7.1 хувь нь мал аж ахуй, 6.6 хувь нь мод бэлтгэл, модон эдлэл, 6.5 хувь нь нэхмэл, ноосон эдлэлийн үйлдвэрлэлд, 9.3 хувь нь хүнсний ногоо, газар тариаланд, 3.2 хувь нь чулууны үйлдвэрлэлд, 2.5 хувь нь уул уурхайн олборлолт, 0.7 хувь нь хэвлэх цехэд, 4.2 хувь нь бусад ажил, хөдөлмөр хийдэг гэж байгаа нь энэ төрлийн ажил үйлчилгээ, ажлын байрны олдоц их байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэхдээ хорих анги болон аж ахуйн нэгж байгууллагатай гэрээ байгуулдаг эсэхэд судалгаанд оролцогчдын 55 хувь нь гэрээ байгуулсан, 27.2 хувь нь гэрээ байгуулаагүй, 17.8 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Хөдөлмөр эрхлэх гэрээний гол нөхцөл (ажлын цаг, цалин хөлс, суутгал гэх мэт) бодитоор хэрэгждэг эсэхэд судалгаанд оролцсон хоригдлын 48.5 хувь нь тийм гэж, 17.4 хувь нь үгүй гэж, 34 хувь нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулсан.

Нийт судалгаанд оролцсон хоригдлуудын 43 хувь нь 5 өдөр ажилладаг гэсэн бол 14 хувь нь 6 өдөр, 38 хувь нь 7 өдөр гэж хариулжээ. Харин 7 хоног ажилладаг (38 хувь) гэж хариулсан хоригдлуудын дийлэнх нь харуул, манаач хийдэг хоригдлууд байна. Харин хүйсээр ангилбал эмэгтэйчүүдийн 18.9 хувь нь 5 өдөр, 33.9 хувь нь 6 өдөр, 40.9 хувь нь 7 өдөр ажилладаг гэж тус тус хариулжээ. Эмэгтэйчүүд 6 өдөр ажиллах байдал эрэгтэйчүүдээс харьцангуй их байна.128 Өдөрт ажилладаг цагийн хувьд хоригдлуудын 72 хувь нь 5-8 цаг, 19 хувь нь 9-12 цаг, 3 хувь нь 21-24 цаг, мөн 3 хувь нь 13-16 цаг, 2 хувь нь 1-4 цаг, 1 хувь нь 17-20 цаг ажилладаг гэж тус тус хариулжээ. Ажлын цаг нь тухайн ажлаас шалтгаалан янз бүр байдаг байна.

Хоригдлын хөдөлмөрт тохирсон цалин хөлсийг дараах хэлбэрээр олгодог байна. Үүнд:

1. Хоригдлын нэрийн дансанд-58 хувь;

2. Цалин авдаггүй-23 хувь;

3. Бэлэн мөнгөөр-1.7 хувь;

4. Бараа материалаар орлуулж-1.7 хувь;

5. Бусад байдлаар-5.8 хувь.

Хоригдолд хуваарилсан ажил, үйлчилгээний бүтээмж, чанар, нийгэмшүүлэх хөтөлбөрт идэвхтэй оролцсон байдлыг харгалзан 1 сард 10 хүртэл хоногийн шагналын хоног олгож байгаа нь ажил хийх хүсэл сонирхлыг төрүүлж, мэргэжлийн ур чадвар олгох, нийгэмд гарахад бэлтгэх, нийгэмшихэд сайнаар нөлөөлж байна.

Мөн хоригдол нэг бүртэй гэрээ байгуулан, цалин хөлстэйгөөр ажиллуулж байгаа нь хоригдлын бусдад учруулсан хохирлыг төлүүлэх, хохирогчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх боломжийг олгожээ.

Хорих анги нь хоригдлыг хуулийн этгээдэд гэрээгээр ажиллуулахад харуул хамгаалалтын зохих шаардлага хангасан, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөрийн нөхцөл нь хууль тогтоомжид заасан шаардлагыг хангасан орчинд ажиллуулах ба энэ шаардлагыг биелүүлээгүй аж ахуйн нэгжид хоригдлыг ажиллуулахгүй байхаар журамлажээ[26].

ХЭҮК-ооос хийсэн судалгаанд хоригдлын ажиллах нөхцөл энгийн хүмүүсийн ажлын нөхцөлөөс сайн гэж судалгаанд хамрагдагсдын 24 хувь нь, дунд гэж 20 хувь нь, муу гэж 19 хувь нь хариулсан бөгөөд хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүдийн 11.6 хувь нь сайн, 23.8 хувь нь дунд, 31.3 хувь нь муу, 17.7 хувь нь ижил байдаг, 15.6 хувь нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулжээ.

ШШГЕГ-ын харьяа хорих ангиудад 2022-2024 оны хооронд дээд шатны байгууллага, мэргэжлийн байгууллагаас ХАБЭА үзлэг шалгалтаар илэрсэн зөрчил, дутагдалтай холбоотой албан шаардлага, зөвлөмж авч байсан талаар судлахад Прокурорын байгууллагаас 2 албан шаардлага, ШШГЕГ-аас зөрчил заагдсан тохиолдол 3, ОБЕГ-с зөвлөмж 2, бусад байгууллагын зөвлөмж 4-г хорих ангиудад ирүүлсэн байна.

Сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хоригдол хөдөлмөр эрхлэх явцад ХАБЭА-ны зөрчил бүртгэгдсэн тохиолдлыг судлахад 7 бүртгэгдсэн байна. Осолд өртсөн тохиолдлыг насны ангиллаар авч үзвэл 20-25 насны хоригдол 5, 26-30 насны хоригдол 2 байна.

Дээрх тоо баримт нь хэмжээний хувьд бага мэт боловч, хүний амь нас хохирох, эрүүл мэндийн хохирол нь тоогоор хэмжигдэх учиргүй бөгөөд ХАБЭА-н осолд өртсөн тохиолдол бүрийг бүртгэдэггүй, энэ төрлийн зөрчлийг нуун дарагдуулах хандлага байна.

[26] ХЭҮК. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 22 дахь илтгэл. Уб., 2022.292-294 дэх тал.

Хорих байгууллагад хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах ажиллагааг боловсронгуй болгох чиглэлээр дараах ажлыг гүйцэтгэх шаардлага байна гэж үзлээ. Үүнд:

Нэг. Эрсдэлийн менежмент хийх:

Эрсдэлийн менежмент нь аливаа үйл ажиллагаа, үйлдэл дэх аюулыг тодорхойлох, үе шаттайгаар анализ хийж, ажилтны эрүүл мэндэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл, эрсдэлийг үнэлэх, улмаар эрсдэлийг хянах холбогдох арга хэмжээг сонгож хэрэгжүүлэх системтэй үйл ажиллагаа юм.

Хоёр. ISO 45001 Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлэх:

ISO 45001 Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо нь ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн менежментийн системийн стандарт бөгөөд ажилчид нь мэргэжлээс шалтгаалсан осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвдөж, амь насаа алдахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Гурав. Хөтөлбөрт сургалт зохион байгуулах:

Сургалтыг хөтөлбөрийн дагуу үе шаттай зохион байгуулж зөвхөн мэдлэг олгох бус мэдлэг, чадвар, хандлага олгоход чиглүүлэх.

ДҮГНЭЛТ

Хоригдлын хөдөлмөр нь өөрөө албадлагын шинжийг агуулах боловч Олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид тусгагдсан хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой нийтлэг зарчим, хэм хэмжээг жирийн иргэний адил нэгэн мөрдөгдөх учиртай.

Хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийсний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ. Үүнд:

1. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт нь хууль тогтоомжийн хувьд зайлшгүй бөгөөд ач холбогдолтой байхад чиглэгдэж байна. Хоригдлыг хөдөлмөрөөр хангах чиглэлээр УИХ, ЗГ, ХЗДХЯ, ШШГЕГ-аас тодорхой судалгаа, шинжилгээний ажил хийн, холбогдох хууль, бодлогын баримт бичиг, тушаал, шийдвэрийг гаргаж ирсэн байна.

2. Олон улсын баримт бичиг, бүс нутгийн ял эдлүүлэх байгууллагаас гаргаж буй бодлого, хэрэгжилт, гадаадын ихэнх оронд хорих байгууллагад хоригдлыг хөдөлмөрлүүлж байгаа ба энэ нь нийгэмшүүлэх зорилгыг хангахад чиглэгдсэн, хувь хүний хөгжлийг дэмжих хүрээнд явагдаж байна.

3. Хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлэх асуудал хэдийгээр эрх зүйн зохицуулалтын хувьд баталгаажсан хэдий ч ял эдэлж буй хорих ангийн байршил, үйлдвэрлэлийн чиглэл, төрөл, дэглэм, үйлдсэн гэмт хэргийн онцлогоос хамаарч харилцан адилгүй байна. Иймд хорих анги бүрийн үйлдвэрлэлийг өргөжүүлэх, нийт хоригдлыг хамруулах бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлага байна.

4. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал нь хорих ангийн захиргаа, хариуцсан алба хаагчийн хариуцлага, идэвх, санаачилгаас шууд хамааралтай тул хорих байгууллагын нөхцөлд хөдөлмөрийн сахилга батыг чанд сахидаг тогтолцоог бий болгох, хорих ангид ажиллаж буй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хариуцсан ажилтан нь хүний нөөцийн хувьд тогтвор суурьшилгүй, мэргэжлийн бус, мэргэшүүлэх болон давтан сургалтад хамрагдаж буй байдал хангалтгүй байна.

5. Хорих ангийн холбогдох албан тушаалтан хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдолд хөдөлмөр хамгааллын зааварчилгаа өгөх явдал тогтмолжсон бөгөөд харин хоригдлын дунд явуулж буй ХАБЭА-ын сургалтын сэдэв, агуулгыг өнөөгийн нөхцөлд хангалтгүй гэж үзэн, сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг шинэчлэх шаардлагатай гэж дүгнэлээ.

6. Хорих ангийн холбогдох албан тушаалтан хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдолд хөдөлмөр хамгааллын зааварчилгаа өгөх явдал тогтмолжсон бөгөөд зарим хорих ангид хүний нөөцийн хомсдолтой байдлаас шалтгаалан мэргэжлийн бус алба хаагчийг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтнаар ажиллуулж байгаа тохиолдол цөөнгүй байна.

7. Хоригдлын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангахад эрсдэлийн менежмент хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлэх, хөтөлбөрт сургалт зохион байгуулах гэсэн үе шаттай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэсэн дүгнэлтэд хүрлээ.

САНАЛ

Хоригдлын хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн аюулгүй байдлыг хангах, хөдөлмөр эрхлэлтэд анхаарах зарим асуудлын хүрээнд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Хорих ангийн алба хаагч, тэр дундаа хоригдлыг хариуцан ажиллуулдаг алба хаагчдад хөдөлмөр хамгааллын мэдлэг дутмаг байгаад анхаарч сургалтын жишиг хөтөлбөр боловсруулан, сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах;

2. Хоригдлын мэргэжлийн сургалтад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын чиглэлийн хичээлийг хөтөлбөр оруулах;

3. Бүх төрлийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хоригдолд нэг ижил зааварчилгаа өгдөг, зохих журмын дагуу өгөхгүй, гарын үсэг зуруулах хэлбэр төдий байдлыг арилгаж, хөдөлмөрийн нөхцөлд тохирсон зааварчилгаа өгах;

4. Хоригдлын хөдөлмөр хамгааллын хэрэгслийн хангалтыг тогтмолжуулах /хувийн хамгаалах хэрэгсэл/, стандартад нийцсэн хамгаалах хувцас хэрэгсэл, хувийн хамгаалах хэрэгслээр хангах;

5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйлдвэрлэл, хөдөлмөрийн онцлогт нийцүүлэн хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны нэгдсэн заавар, журмыг бий болгон, дотоодын хяналтыг сайжруулах;

6. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах зэрэг болно.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн албаны мэдээлэл сэтгүүл.1992.№1

2. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн тухай Монгол Улсын хууль. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл.2008.№21

3. Ч.Авдай, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй. УБ. 2006 он.

4. Л,Баасан, Г.Баярмаа, Монгол Улсын Хөдөлмөрийн эрх зүй. УБ. 2006 он.

5. А.Лхагваа, Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй. УБ. 2005,2008,2012 он.

6. Р.Оюунбадам, Ялтны хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал. Хууль зүйн мэдээ сонин. УБ. 2013 он.

7. Б.Алтангэрэл, Хорих ял эдлүүлэх онол арга зүйн асуудал. УБ. 2015 он.

8. Лхагва А, Ганхүү М. Хорих ял эдлэгсдийг хүмүүжүүлэх-нийгэмшүүлэх ажлын зохион байгуулалт, эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал. УБ., 2015 он.

9. Герман улсын хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа Улаанбаатар 2014 он

Судалгааны бусад эх сурвалж:

1. УИХ-ын Тамгын газар Судалгааны төв УБ., 2011 он

2. “Хоригдлын хөдөлмөр зохион байгуулалтын талаарх түүх-онолын үзэл баримтлал” О.Серикбол Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл эрдэм шинжилгээний хурал УБ., 2021 он

3. БНХАУ-ын засаг захиргааны онцгой бүс хонг-конгын хорих байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцсан хувийн тэмдэглэл Ч.Мөнх-Эрдэнэ УБ.,2014 он

Цахим эх сурвалж:

4. www.legalinfo.mn

5. https://www.legalinfo.mn/law/details/11634

6. https://www.legalinfo.mn/law/details/12701

7. https://www.legalinfo.mn/law/details/89

---o0o---

ХҮҮХДИЙН ТЭТГЭЛЭГ ГАРГУУЛАХ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГАА

PROCEDURES FOR IMPLEMENTING DECISIONS ON CHILD ALLOWANCE ISSUANCE

Б.Золбоо
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: Гэр бүл нь нийгмийн анхдагч нэгж учраас түүний харилцааны хэвийн байдлыг хамгаалах бодлого нь төрийн бодлогын чухал асуудал юм. Манай улсад 1926 онд Иргэний хуулийн Гэр бүлийн эрх, үүргийн тухай бүлгээр хуульчилж, 1956 онд Бүгд найрамдах Монгол Улсын гэрлэх ба гэр бүл, асрамж тэтгэмжийн тухай бие даасан хуулийг анх удаа батлан гаргасан байдаг. Өнөөдрийн байдлаар 1999 онд батлагдсан “гэр бүлийн тухай хууль” хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Монгол Улсад 2020 онд 14.252 иргэн, 2021 онд 16.118 иргэн, 2022 онд 17.574 иргэн, 2023 онд 17.408 иргэн, 2024 онд 14.225 гэр бүл гэрлэлтээ (хууль, 1999) батлуулсан байна.

Эцэг эх нь үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх асуудал нь хүний хариуцлага, ёс зүйтэй холбоотой бөгөөд гэр бүлийн хамтын амьдрал дуусгавар болсон тохиолдолд хүүхдийн тэтгэлэг яригдах нь зайлшгүй юм.

Abstract: Since the family is the primary unit of society, the policy of protecting the normality of its relations is an important issue of state policy. In our country, the Civil Code was legislated in 1926 with the Chapter on Family Rights and Duties, and in 1956, the independent Law of the Republic of Mongolia on Marriage, Family, and Child Support was adopted for the first time. As of today, the “Law on Family” adopted in 1999 is in force. In Mongolia, 14,252 citizens were married in 2020, 16,118 citizens in 2021, 17,574 citizens in 2022, 17,408 citizens in 2023, and 14,225 families in 2024.

The issue of parents supporting their children is related to human responsibility and ethics, and it is inevitable to discuss child support when family life ends.

Түлхүүр үг: Тэтгэлэг, хууль, шийдвэр, хүүхэд,

Keywords: Scholarships, laws, decisions, children.

ОРШИЛ

Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 01 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолын нэгдүгээр хавсралт, 2024-2028 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүний эрх заалтад, хүний халдашгүй чөлөөтэй байх эрхийг баталгаажуулж, шүүхийн шийдвэргүйгээр баривчлах, цагдан хорих, иргэний эрхийг хязгаарлах ажиллагааг зогсоон, хүний эрхийг хамгаалах, процессын шударга ёсыг хангах, мэргэжлийн байлгах чиглэлд Эрүүгийн хэрэг хянан

шийдвэрлэх ажиллагааны тухай, Хууль сахиулах ажиллагааны тухай, Таслан сэргийлэх ажиллагааны тухай, Шүүхийн шинжилгээний тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулиудыг бүрэн процессжуулан хуульчилна (эмхэтгэл, 2024) гэж зааж байгаа нь төрөөс бодлогоор дэмжиж байна гэж үзэх боломжтой юм.

Зураг 1. Гэрлэлт батлуулсан тоон мэдээлэл.



Эцэг, эх нь үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх асуудал нь хүний хариуцлага, ёс зүйтэй холбоотой бөгөөд гэр бүлийн хамтын амьдрал дуусгавар болсон тохиолдолд хүүхдийн тэтгэлэг яригдах нь зайлшгүй юм.

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд анхан шатны шүүхийн шийдвэрээр нийт 23565 тэтгэлэг тогтоож шийдвэрлэгдсэн бөгөөд үүнээс албан ёсоор гэр бүл цуцалж, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулсан 11.240 гэр бүл, 12.325 нь хамтын амьдралаа дуусгавар болгож, шүүхийн журмаар хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулахаар шийдвэрлэсэн байдаг.

Зураг 2. Гэрлэлт цуцлуулсан тоон мэдээлэл.



Нэг. БНХАУ-д хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах эрх зүйн зохицуулалт

Бүгд Найрамдах Хятад ард Улсын хувьд гэр бүлийн тухай хуулийн зохицуулалтыг судлахад хүүхдийн эрх болон эцэг эхийн хариуцлагыг тодорхой зааж өгсөн байдаг бөгөөд энэ нь хуулийн дагуу эцэг, эх нь үр хүүхдээ асран тэжээх, сурган хүмүүжүүлэх үүрэгтэй ба хүүхдийн эрхийг хамгаалахын зэрэгцээ эцэг, эхийн хариуцлагыг тусгасан байна.

Үүнд эцэг эхийн үүрэг нь Хятад улсын хуулиар эцэг, эх нь хүүхдээ асран тэжээх үүрэгтэй гэдгийг тодорхой заасан бөгөөд хүүхдийн бие биенээс хараат байдлыг ойлгон, асрах, хүмүүжүүлэх, харж хамгаалах үүрэгтэй гэж үздэг. Эцэг, эх нь хүүхдийн сурлага, хүмүүжил, эрүүл мэнд гэх зэрэг олон талын амьдралын ач холбогдолтой асуудлуудад хариуцлагатай хандахыг шаарддаг байна.

Хүүхдийн эрх нь эцэг, эх нь асран тэжээх үүргээ гүйцэтгээгүй тохиолдолд хүүхэд нь эцэг, эхээс тусдаа оршин амьдрах боломжгүй буюу насанд хүрээгүй үед асран, тэжээх эрхийг тусгай холбогдох байгууллагаас эсвэл шүүхийн оролцоотойгоор гаргуулж авах эрхтэй байдаг. Хүүхэд нь эцэг, эхдээ шаардлага тавих боломжтой байх нь тухайн хуулийн зорилго болох хүүхдийн эрхийг хамгаалах бодлого болон хуулинд тусган, шаардлагыг нэн тэргүүнд хангасан байдаг.

Мөн нялх хүүхдийг асрах үүрэгт нялх хүүхдийг голж орхих, эсвэл хорлож хөнөөх гэх мэт үйлдэл хийх нь маш хатуу чанга шийтгэлтэй байдаг бөгөөд Хятад улсад нялх хүүхэд хөнөөсөн эсвэл зорилгоор голсон тохиолдолд хуулиндаа цаазлах ялын шийтгэлтэй байдаг. Энэ нь тухайн улсын хүүхдийн эрхийг хамгаалах төрийн чухал хэм хэмжээ, харилцааны тогтолцоог илэрхийлж байна.

Эцэг эх бологсод нь насанд хүрээгүй хүүхдээ хамгаалах, сурган хүмүүжүүлэх эрх болон үүрэгтэй гэдэг нь Олон улсын болон үндэсний хууль эрх зүйн системд чухал байр суурь эзэлдэг байна. Энэ үүрэг нь хүүхдийн аюулгүй байдал, хүмүүжил, эрүүл мэнд гэх мэт олон талын асуудлыг хариуцдаг бөгөөд гэр бүл доторх эцэг эхийн хариуцлага бол хүүхдийн амьдралын чанарт маш чухал нөлөө үзүүлдэг.

Эцэг эхийн хариуцлага зөрчигдсөн тохиолдолд түүнийг хууль зүйн эрх зүйн арга хэмжээгээр шийдвэрлэдэг. Үүнд эцэг, эх нь хүүхдийг хариуцлагатай асарч, сурган хүмүүжүүлэх үүргээ гүйцэтгэхгүй бол хуулийн зохицуулалтаар хүүхдийн эрхийг хамгаалах, тэдний аюулгүй байдлыг хангах үүднээс арга хэмжээ авагддаг.

Хятад улсын гэр бүлийн харилцаанд холбогдох шийдвэр гүйцэтгэлийн эрх зүйн зохицуулалт нь гэр бүлийн эрх зүйн хүрээнд тэтгэн тэжээх зардал, асран тэжээх зардал, ачлан тэжээх зардал, эд хөрөнгийн хуваарилалт, өв залгамжлал, үр хүүхдээ эргэн уулзах эрх /探望权/ буюу хүүхдээ асран хамгаалах эрхгүй болсон тохиолдолд хүүхэдтэйгээ эргэж тогтмол уулзах, харилцах, холбоо барих эрх зэрэг асуудлыг шүүхээр шийдвэрлэсний дараа холбогдох этгээд /эцэг, эх, өв залгамжлагч, гэр бүлийн гишүүн г.м/ шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхээс татгалзсан тохиолдолд Хятадын Ардын шүүх /人民法院/-ийн хороо хууль ёсоор албадан гүйцэтгүүлэх ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.

Хятад улсын шүүхийн шийдвэрийн албадлагын арга хэмжээ болон олон талт зуучлалын тогтолцоо нь харьцангуй сайн хөгжсөн туршлагатай механизм гэж судлаачид үзсэн байдаг. 2020 онд шинэчлэн батлагдсан “Насанд хүрээгүй хүүхдийг хамгаалах тухай хууль”-ийн 24 дүгээр зүйлд заасны агуу хүүхдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор шүүхийн шийдвэрийн биелэлтэнд холбогдох бусад байгууллага, хуулийн этгээдүүд хамтран ажиллах үүрэгтэй

байдаг бөгөөд хүүхдийг нуун дарагдуулах, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанаас зайлсхийсэн аливаа үйлдлийг хуульд зааснаар хориглосон гэж үздэг.

Хятад улсад хүүхдийн тэтгэлэгтэй холбоотой шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, тэтгэмж төлөхөөс зайлсхийсэн тохиолдолд тухайн эцэг эхийг "Итгэлцлэл эвдэгч этгээд" /失信被执行人 найдваргүй гүйцэтгэгч/ шүүхийн тогтолцоо болон платформд бүртгэж, зээл авах, өндөр үнэтэй тээврийн хэрэгсэл ашиглах, гадаадад зорчих, төрийн албанд ажиллах зэрэг эрхүүдийг хязгаарлах хатуу зохицуулалт үйлчилдэг байна.

Тэтгэн тэжээх зардал, асран тэжээх зардал, ачлан тэжээх зардал, эд хөрөнгийг хувьдаа хуваах, өв залгамжлах зэрэг маргааны талаар гаргасан шүүн таслах тогтоолыг сайн дураар биелүүлээгүй тохиолдолд Ардын шүүх хороо хуульд заасны дагуу албадан гүйцэтгүүлнэ.

Хүүхдийн тэтгэлэг төлөхөөс зайлсхийсэн этгээдэд хууль зүйн шийтгэл оногдуулахын зэрэгцээ Хятад улс нийгмийн зээлийн тогтолцоонд "Итгэлцлэл эвдэгч" гэсэн статустайгаар бүртгэн, олон нийтийн хяналтанд оруулдаг. Ийнхүү шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хариуцлагыг хууль, нийгэм, эдийн засаг, ёс зүй зэрэг олон түвшинд зэрэгцүүлэн хэрэгжүүлж буй нь гүйцэтгэлийн үр нөлөөг нэмэгдүүлж, үр дүнтэй жишиг тогтоож байна. Энэхүү механизм нь хүүхдийн эрхийг системтэй, бүх нийтийн оролцоотой хамгаалах хүчтэй арга хэрэгсэл болж үйлчилдэг байна.

Хоёр. Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт

Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлт нь 2024 оны жилийн эцсийн байдлаар биелүүлбэл зохих 56.920 гүйцэтгэх баримт бичгийн 3.5 их наяд төгрөгийг биелүүлэхээс 30.301 гүйцэтгэх баримт бичгийн 1.1 их наяд төгрөгийг биелүүлж, 26.619 гүйцэтгэх баримт бичгийн 2.4 их наяд төгрөгийн үлдэгдэлтэй гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 53.2 хувь, мөнгөн дүнгийн биелэлт 31.6 хувьтай өмнөх оны мөн үеэс гүйцэтгэх баримт бичгийн биелэлт 5 хувиар буурсан, мөнгөн дүнгийн биелэлт 10.1 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Хүүхдийн тэтгэлэгийн 2025 оны 9 дүгээр сарын байдлаар биелүүлбэл зохих 16.202 гүйцэтгэх хуудасны 48.6 тэрбум төгрөг биелүүлэхээс 1028 гүйцэтгэх хуудасны 11.4 тэрбум төгрөг биелүүлж, 15.174 гүйцэтгэх хуудасны 34.4 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй бодит биелэлт 8.6 хувьтай байна.

Хүүхдийн тэтгэлэгтэй холбоотой онцгой анхаарах асуудал бол төлбөрийн чадваргүй этгээд, бусад төлбөр төлөгдөхгүй байгаа шалтгаан, орлогогүй төлбөр төлөгч гэх мэт шүүхийн шийдвэр үл биелэгдэхгүй байх нөхцөлийг зохицуулах бодлого тодорхой бус байдаг бөгөөд хүүхдийн тэтгэлэгийн хангах тусгай бүлэг, төлөвлөгөө бодит нөхцөлд тулгуурлахгүй байгаа нь шүүхийн шийдвэр биелэгдэх үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна.

Зураг 3. Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулсан шийдвэрийн тоон мэдээ.



Шүүхээс хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах шүүхийн шийдвэр гарсан тохиолдолд түүнийг биелүүлэх нь зөвхөн хууль зүйн байгууллагын дан ганц үүрэг биш бөгөөд нийгмийн шударга ёс, хүний эрхийг хангах үндсэн баталгаа болох ёстой юм. Иймд шийдвэрийн биелэлтийг хангах нь зөвхөн шүүхийн үйл ажиллагаа төдийгүй, төр, нийгэм, иргэдийн хамтын хариуцлага, ёс зүйн хандлагатай нягт уялдаж байх шаардлагатай эрх зүйн болон нийгмийн механизм юм. Гэвч практикт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа олон шат дамжлага мөн мэдээллийн хомсдол, хариуцлагагүй байдал удирдлагын тогтолцооны сул тал зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан үр дүн муутай хэрэгжиж байна. Үүний улмаас хүүхэд амьдралын наад захын хэрэгцээгээ хангах, боловсрол эзэмших, нийгэмшилт, сэтгэл зүйн хамгаалалт зэрэг үндсэн эрхүүдээрээ хохирч байгаа нь ноцтой зөрчил юм.

ДҮГНЭЛТ

БНХАУ зэрэг улсад хүүхдийн тэтгэлэг төлөхөөс удаа дараа зайлсхийсэн этгээдийн жолооны үнэмлэх хураах, гадаад паспорт хүчингүй болгох, тэтгэмж төлөгчдийг “Хар жагсаалт”-нд бүртгэх, нийгмийн үйлчилгээний хязгаарлалт тавих зэрэг арга хэмжээ авч, төлбөрийн сахилга батыг сайжруулдаг. Манай улсад энэ төрлийн хариуцлагын зохицуулалт сул, харин энэ жишигийг удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж нэвтрүүлснээр гүйцэтгэлийн үр нөлөөг сайжруулах боломжтой юм.

Хүүхдийн тэтгэлэг нь нэг удаагийн бус тогтмол төлөгдөх урт хугацааны төлбөр бөгөөд түүний гүйцэтгэл тасралтгүй явагдаж байж хүүхдийн эрх бодитоор хангагдана. Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь дан ганц шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх бус тухайн улс орны төрийн зохион байгуулалт, нийгмийн халамжийн бодлого, төлбөрийн хяналт зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаардаг. Мөн иргэний журмаар бусдад төлбөртэй эцэг, эх нь төлбөрийн чадваргүйн улмаас хүүхдийн тэтгэмжийн мөнгөнөөс шүүхийн шийдвэртэй төлбөрийг төлдөг юм.

Хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь төрийн болон хувийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа зохион байгуулалт шаарддаг бөгөөд хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах гүйцэтгэлийг хангах явцад оролцогч байгууллагуудын хооронд уялдаа холбоо сул байдаг нь шүүхийн шийдвэр бодитой биелэгдэхэд ихээхэн нөлөөлдөг.

САНАЛ

1. Хүүхдийн тэтгэлэгийн хэмжээг тухайн хүүхдийн хэрэгцээ шаардлагаас хамааран тогтоодог байх;

2. Хүүхдийн тэтгэлэг төлөхөөс зайлсхийсэн, төлбөрийн хуримтлал үүссэн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуулийн (систем, 2025) 6.20 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсэгт заасан хариуцлагыг бүрэн хэрэгжүүлэх;

3. Гэмт хэргийн хохирогчдод нөхөн төлбөр олгох журамд тусгасан шиг зарим улс оронд хэрэгжиж буй урьдчилсан сан буюу хүүхдийн тэтгэлэгийг төрөөс урьдчилж олгон, дараа нь эцэг, эхээс нөхөн төлүүлж улсын төсөвт буцаан төвлөрүүлэх тогтолцоог нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх;

4. Гэр бүл цуцлах шалтгааны дийлэнх хувийг гэрлэгчид хоорондын таагүй харилцаа болон гэр бүлээс гадуурх харилцаа эзэлж байх тул гэр бүлийг тогтвортой байлгах үүднээс хуульчилж өгөх зэрэг болно.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 2016 он
2. Гэр бүлийн тухай хууль 1999 он
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль 2017 он
4. Хүүхдийн эрхийн тухай хууль 2016 он

---o0o---

ХӨРӨНГИЙН ТУХАЙ МЭДҮҮЛЭГ ГАРГУУЛАХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

LEGAL REGULATION AND CHALLENGING ISSUES OF ASSETS DISCLOSURE

М.Отгонсүрэн
Дотоод хэргийн их сургуулийн 2024-7051 дүгээр дамжааны магистрант, НШШГГ-ийн Сүхбаатар дүүргийн шийдвэр гүйцэтгэгч, дэслэгч

Хураангуй: Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээд, гуравдагч этгээдээс эд хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулан авах хугацааг “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”-д тусгайлан заасан байдаг ч практик дээр хуулийн дагуу хугацаанд нь гаргуулдаг эсэх, үнэн зөв гаргуулахад тулгамдаж буй асуудлыг судлахыг зорилоо.

Abstract: In the process of decision enforcement, the period for collection of property declarations from paying citizens, legal entities, and third parties is specifically stipulated in the "Law on Execution of Court Decisions", but in practice, it is collected on time according to the law, and the problem of accurate collection is aimed to be studied.

Түлхүүр үг: Эд хөрөнгө, төлбөр төлөгч, гуравдагч этгээд, хуулийн этгээд, иргэн, хугацаа, мэдүүлэг, хууль

Key words: Property, payer, third party, legal entity, citizen, term, declaration, law

ОРШИЛ

Монгол улсын хэмжээнд Шүүхийн шийдвэрийн дагуу өр төлбөртэй хуулийн этгээд, иргэн, мөн гуравдагч этгээдээс хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулах тухай ойлголтыг “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль”-аар зохицуулсан байдаг. Хөрөнгийн мэдүүлэг гаргуулан авахын ач холбогдол болон дундын өмчөө мэдүүлдэг эсэх, мөн үнэн зөв хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулахад тулгамдаж буй асуудал практикт ихээхэн тохиолддог, түүнийг дэлгэрүүлэн судлах, үйл явцыг нарийвчлан журамлах хэрэгцээ шаардлага бий болж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хуулийн хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрийг гарцаагүй биелүүлэх хөшүүргийн нэг нь гагцхүү эд хөрөнгө юм. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдийн эзэмшил, өмчлөлд үл хөдлөх болон хөдлөх хөрөнгө бүртгэлтэй эсэх талаар холбогдох хуулийн байгууллагаас авдаг. Түүнчлэн шийдвэр гүйцэтгэгч төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээд, мөн гуравдагч этгээдэд хөрөнгийн мэдүүлгийг өгөхийг мэдэгдсэнээс хойш 7 хоногийн дотор үнэн зөв мэдүүлэг үүрэгтэй тухай хуульчилсан байдаг.

Гэвч шийдвэр гүйцэтгэгч нар ажлын ачааллаас хамаараад хуульд зааснаар 7 хоногийн дотор хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулан авдаггүй бөгөөд төлбөр төлөгчтэй уулзсан даруйд хөрөнгөө нуун дарагдуулсан, зориуд худал мэдүүлсэн, мэдүүлэг өгөхөөс зайлсхийсэн бол “Эрүүгийн хууль”-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.7 дахь хэсгийг танилцуулан шууд хөрөнгийг мэдүүлэг гаргуулах тохиолдол байдаг.

Түүнчлэн төлбөр төлөгч хөрөнгийн мэдүүлгээ өгөхөөс зайлсхийсэн, мэдүүлгээ өгөөгүй, хугацаандаа гаргаж өгөөгүй тохиолдолд албадан гаргуулах, хөрөнгийг эрэн сурвалжилж, мэдээлэл тодруулах ажлыг хийдэг. Хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулан авахад төлбөр авагч товлосон хугацаанд байлцаж болох бөгөөд төлбөр авагч хүрэлцэн ирээгүй ч хөрөнгийн мэдүүлгийг авна.

Хөрөнгийн мэдүүлэг өгөхдөө өөрийн бүхий л хөрөнгөө үнэн зөв мэдүүлэх бөгөөд мэдүүлэг өгснөөс хойш үүссэн хөрөнгөө шийдвэр гүйцэтгэгчид тухай бүрд нь мэдэгдэж хөрөнгийн мэдүүлэг дээрээ тусгай үүрэгтэй. Тус мэдүүлгийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын 2017 оны 8 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/167 тоот тушаалаар баталсан тогтоол маягтыг ашиглаж төлбөр төлөгчөөс хөрөнгийн мэдүүлэг гаргуулан авснаар бид арга тактикаа боловсруулан хэрхэн төлбөр гаргуулах арга замаа боловсруулдаг.

Төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээд хөрөнгөтэй бол шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа түргэн шуурхай явуулах боломжийг бүрдүүлдэг бол нөгөө талаараа эд хөрөнгөгүй, мөнгөн орлогогүй бол удаашралтай явагддаг байна. Жил ирэх тусам эрх зүйн зохицуулалт улам боловсронгуй болж байгаа нь хуулийг нэг мөр мөрдүүлэх, төлбөр авагчийн эрх зөрчигдсөнийг түргэн шуурхай шийдвэрлэх аргазүйг бий болгодог. Тэрчлэн хөрөнгийн мэдүүлэг гаргуулахад дундын өмчлөлийн эд хөрөнгийг орхидуулаад байдаг. Дээрх маягтанд дундын өмчлөлийн хөрөнгийн талаар дурьдаагүй болохоор аваад байдаггүй. Авлигатай тэмцэх газрын хувийнх ашиг сонирхол, хөрөнгө орлого мэдүүлэг шиг дэлгэрэнгүй гаргуулан авбал цаашлаад дундын хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг хийхэд илүү хялбар болох юм. Түүнчлэн төлбөр төлөгчийн нэр дээр хөрөнгө, орлогогүй мөртлөө түүний хамтран амьдарчийн нэр дээр хөрөнгөтэй бол шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хийхэд хүндрэлтэй болдог. Эрх зүйн зохицуулалт дутмаг байдаг тул гэрлэлтийн баталгаагүй, хэзээнээс хамтран амьдрагч байгааг нь мэдэх боломжгүй тохиолдолд шийдвэр гүйцэтгэгч мухралтанд ордог.

Хурандаа Ч.Өнөрцэцэг “Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дараалал” номондоо “Шийдвэр гүйцэтгэгч шаардлагатай гэж үзвэл хөрөнгийн мэдүүлэгт дурдсан эрх олгосон баримт бичиг, тэдгээрийн хуулбарыг төлбөр төлөгчөөс шаардан гаргуулж, шийдвэр гүйцэтгэлийн хувийн хэрэгт хавсаргана. Төлбөр төлөгчийн мэдүүлсэн хөрөнгийн талаар хүн, хуулийн этгээдээс тодруулга, лавлагаа, тодорхойлолт гаргуулан авах ба төлбөр төлөгч худал мэдүүлэг өгсөн нь тогтоогдсон бол түүнд хариуцлага тооцох санал гарган, шийдвэрлүүлнэ”. (Ч.Өнөрцэцэг, 2022, хууд. 77) хэмээсэн байдаг. Өнөөдрийн байдлаар төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн-этгээд, гуравдагч этгээдэд хөрөнгийн мэдүүлэг худал мэдүүлсэн гэх үндэслэлээр хариуцлага тооцох санал гаргаж байсан талаарх шийдвэр гүйцэтгэгч нараас судлагаа авахад:



Дээрх судалгаанаас харахад хариуцлага тооцохоор санал гаргаж байсан нийт судалгаанд оролцсон шийдвэр гүйцэтгэгч нараас 12 хувь байхад тийм заалт байдаг талаарх мэдэхгүй 21 хувийн шийдвэр гүйцэтгэгч нар байна. Үүнээс харахад шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалт өгөөд шууд орж ирж байгаа шинэхэн шийдвэр гүйцэтгэгч нарт мэргэжүүлэх, чадавхжуулах сургалтыг улиралдаа нэг удаа орох хэрэгцээтэй байна.

Мөн хөрөнгийн мэдүүлгийг хуульд заасны дагуу гаргуулж байгаа талаарх судалгааны үр дүнг харуулахад:



Хөрөнгийг мэдүүлгийг хуульд заасны дагуу гаргуулахгүй тохиолдол их байгааг зарим шийдвэр гүйцэтгэгч нартай фокус ярилцлага хийж тодруулахад ажлын хэт их ачаалал, зарим төлбөр төлөгч нар дуудсан цагт ирдэггүй, олон хүнтэй уулзаж байгаа болохоор мартах тохиолдол их байдаг тул шууд авчихдаг

гэсэн хариулт өгсөн. Үүнээс үзэхэд төлбөр төлөгчийн хөрөнгийн мэдүүлгийг үнэн зөв гаргуулахын тул хариуцлагын арга хэмжээг нэмэгдүүлж, мөн хамаарал бүхий хүний хөрөнгө болон гэр бүлийн лавлагааг "хур" авдаг болох шаардлагатай хэмээн үзэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Дээрх судалгаанаас дүгнэхэд төлбөр төлөгчөөс авах хөрөнгийн мэдүүлгийг дэлгэрэнгүй авдаг болох хэрэгцээ шаардлага бий болоод байна. Дундын өмчийн тухай ойлголтыг тэрчлэн иргэд ойлгодоггүй. Хамтран амьдарснаас хойш бий болсон хөрөнгөө өөрийн нэр дээр биш тул мэдүүлдэггүй тохиолдол пракпик дээр нилээдгүй тохиолдоод байгаа юм. Жишээ нь: Төлбөр төлөгч А-гаас хөрөнгийн мэдүүлэг авахад миний нэр дээр хөрөнгө байхгүй гэдэг хариулт өгдөг бол түүний хүүхдийн нэр дээр бйагаа машин, эхнэрийн нэр дээр байгаа байр, өөрийнх нь нэр дээр байгаа криптовальт мэдүүлэгт дурьдагдахгүй үлддэг. Энэ нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахад саад учруулаад байгаа юм. Иймд бид төлбөр төлөгчид хөрөнгөө нуун дарагдуулах боломж үлдээхгүй бүхий л эд хөрөнгөө мэдүүлэх хөрөнгийн мэдүүлгийг гаргуулъя гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

САНАЛ

1. Төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдийн хөрөнгийн мэдүүлгийг АТГ-ын хувийн ашиг сонирхол, хөрөнгө орлогын мэдүүлэг шиг авах

2. Хуулиар хүлээх хариуцлагыг төлбөр төлөгчид сануулах, худал мэдүүлсэн бол хариуцлага тооцдог байх

3. Дундын өмчлөлийн хөрөнгийн талаарх мэдүүлгийг гаргуулан авах нь зүйтэй хэмээн судлаач бид дээрх саналыг дэвшүүлж байна.

НОМ ЗҮЙ

1. (2025, 3 21). Retrieved from 1212.mn: https://www2.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_0300_021V1

2. А.Батбаатар. (2021). Гэр бүлийн эрх зүйн зарим асуудал. УБ: chinggis.partner.

3.Иргэний хууль. (2009, 6 15). Retrieved from Legalinfo.mn: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16231236870391

4.Ч.Өнөрцэцэг. (2022). 77. Улаанбаатар: Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны дараалал.

5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701

---o0o---

ЭДИЙН БУС ХӨРӨНГӨӨС ТӨЛБӨР ГАРГУУЛАХ АЖИЛЛАГАА ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

PRESSING ISSUES IN THE ENFORCEMENT OF COURT DECISIONS FOR RECOVERING PAYMENTS FROM NON-MONETARY ASSETS

Н.Бат-Эрдэнэ
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 2024-7051 дүгээр дамжааны магистрант, хошууч

Хураангуй: Орчин үед иргэний болон захиргааны хэргийн маргаанд эд хөрөнгөөр илэрхийлэгдэхгүй хэдий ч "...өмчлөх, шилжүүлэх эсхүл хамгаалагдах боломжтой эрх, нэр хүнд, оюуны өмч..." гэх ойлголт түгээмэл гарах боллоо.

Судлаачийн зүгээс Монгол Улсын Иргэний хууль болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд зохицуулсан эд бус хөрөнгийн тухай ойлголт болон шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гарсаны дараа энэ төрлийн эд хөрөнгөөс төлбөр гаргах асуудлыг гадаадын зарим улс орнуудтай харьцуулан судалж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд хувь нэмэр оруулахыг зорилоо.

Abstract: In contemporary civil and administrative disputes, the concept of intangible assets such as "…rights, reputation, or intellectual property…" that can be owned, transferred, or protected has become increasingly prevalent.

From a research perspective, this study aims to examine the concept of non-monetary assets as regulated under the Civil Code of Mongolia and the Law on Enforcement of Court Decisions. It also analyzes the issue of enforcing claims against such assets following the issuance of a legally binding court decision, drawing comparative insights from selected foreign jurisdictions, with the objective of contributing to the resolution of challenges encountered in enforcement proceedings.

Түлхүүр үгс: Эдийн бус хөрөнгө, шийдвэр гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, тулгамдсан асуудал

Keywords: Non-Monetary Assets, Enforcement Officer, Enforcement Proceedings, Pressing Issues

УДИРТГАЛ

Эрх зүйн утгаараа "хөрөнгө" гэдэг нь ойлголтод эд хөрөнгө болон "эд хөрөнгөөр илэрхийлэгдэхгүй" эрх зүйн шаардлагатай зүйлсийг хамааруулдаг бөгөөд эдийн бус хөрөнгө гэдэгт "...эрх зүйн эрх, нэр, нэр хүнд, оюуны өмч..." гэх мэт асуудлууд нь онолын хувьд үүсэж болно гэж судлаачид тайлбарладаг.

Монгол Улсын Оюуны өмчийн тухай хууль, Иргэний хууль зэрэгт “оюуны үнэт зүйл” гэсэн нэр томъёо шууд хэрэглэгдэх нь цөөн байдаг. Гэвч “оюуны өмч”, “оюуны бүтээл”, “оюуны үнэт зүйлсийг хамгаалах” гэх ойлголт нь эдгээр хуулиудаар хууль ёсны хамгаалалттай эдийн бус хөрөнгө хэлбэрээр зохицуулагддаг.

Гадаадын эрдэмтэн, судлаачдын бүтээлд дурдсанаас үзэхэд “Эдийн бус хөрөнгө” гэж “...Материаллаг бус, биет хэлбэргүй барьж болдоггүй, тухайн байгууллагын ажилтан, эсхүл хувь хүний мэдлэг, туршлага, шинэ санааны үндсэн дээр оюуны бүтээл, харилцаа” зэргийг хэлэх бөгөөд “...аж ахуй нэгж, байгууллагын лого, таних тэмдэг, лиценз тусгай зөвшөөрөл, программ хангамж, нэр хүнд, хувьцаа, францайз эрх, койн” зэргийг “эдийн бус хөрөнгө”, “үнэт зүйлс”-д хамааруулан үзэж болохоор байна.

Манай улсын эрдэмтэн, судлаачдын бүтээлд “эдийн бус хөрөнгө”-ийн ойлголт, төрөл, түүний шинж, ач холбогдлын талаар тодийлөн дурдагдаагүй бөгөөд Монгол улсын Иргэний хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.5-д “Эдийн бус хөрөнгө” гэдгийг “...Эзэмшигч этгээддээ ашиг өгөх, эсхүл бусдаас шаардах эрх олгох эрх буюу шаардлага, оюуны үнэт зүйл нь эдийн бус хөрөнгөд хамаарна...” (Иргэний хууль, 2002) гэж заасан.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Америк Нэгдсэн Улсын оюуны өмч хөрөнгө болон аж ахуй, нэгжийн үнэлгээ, санхүүгийн тайлангийн салбарын нэрт эрдэмтэн Baruch lev “эдийн бус хөрөнгө” гэдгийг “...Мөнгөөр үнэлж болдоггүй, материаллаг бус үнэт зүйлсийг хэлдэг юм...” гэж тодорхойлоод аливаа аж ахуй нэгж, компанийн бодит үнэ цэнэ нь “эдийн бус хөрөнгө” буюу “...мэдлэг, инноваци, нэр хүнд...” зэргээс шууд хамаардаг гэж тайлбарласан.

Үүнээс гадна тус улсын “оюуны капитал, мэдлэгийн эрүүл менежмент, байгууллагын эдийн бус хөрөнгө” судлалын салбарын алдартай судлаач, эрдэмтэн Thomas A.Stewart нь “Intellectual capital” буюу “эдийн бус хөрөнгө” гэж “...Байгууллагын оюуны капитал буюу ажилтнуудын мэдлэг, туршлага, брэнд, харилцаа зэргийг эдийн бус хөрөнгийн үндэс...” гэж тодорхойлсон.

Түүнчлэн “мэдлэгийн менежмент ба эдийн бус хөрөнгийн судалгаа, энэ чиглэлийн салбарын онолын анхдагчдын нэг, мэдлэгийн капитал концепцийг хөгжүүлэгч” Швед улсын судлаач, эрдэмтэн Karl-Erik sveiby “Эдийн бус хөрөнгө” буюу “intangible assets” гэдгийг “...биет хэлбэргүй физикээр барьж болдоггүй ч компанид эдийн засгийн өгөөж, үнэ цэнэ авчирдаг хөрөнгийг хэлдэг бөгөөд эдгээр хөрөнгө нь ихэвчлэн урт хугацааны хөрөнгөд багтдаг...” гэж тодорхойлоод “Эдийн бус хөрөнгө”-д дараах хөрөнгүүдийг хамааруулан авч үзсэн. Үүнд:

- “Патент” буюу зохиогчийн эрхийг тодорхой хугацаанд хамгаалах эрх;
- Компаний лого, нэр, бүтээгдэхүүний таних тэмдэг;
- Зохиогчийн эрх;
- Лиценз, зөвшөөрөл;
- Нэр хүнд;
- Программ хангамж;
- Хэрэглэгчийн ба өгөгдлийн сан;
- Франчайз эрх;
- Компаний хувьцаа;
- “Койн” гэх мэт.

Монгол Улсын Иргэний хуулийн (Иргэний хууль, 2002) зохицуулалтаас үзэхэд “Эдийн бус хөрөнгө”-д “...тухайн эзэмшигч иргэн, хуулийн этгээдэд ашиг өгөх, бусдаас шаардах эрх олгох эрх буюу шаардлагууд болон оюуны үнэт зүйлс”-ийг хамааруулан үзэж болохоор байна.

Судлаачийн зүгээс Монгол Улсын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй эрх зүйн баримт бичгүүдэд “тухайн эзэмшигч этгээддээ ашиг өгөх, эсхүл бусдаас шаардах эрх олгох эрх буюу шаардлага” болон “оюуны үнэт зүйлс” гэж ямар төрлийн “эдийн бус хөрөнгө”-ийг хэлдэг, түүний онцлог шинж, төрлийн талаар энд авч үзье.

“Оюуны үнэт зүйл” гэдэг нь “...хүний оюун санаа, мэдлэг, сэтгэхүй, ёс суртахуун, урлаг, шинжлэх ухааны үйл ажиллагааны үр дүнд бий болдог, сэтгэлийн болон соёлын үнэ цэнэ бүхий бүтээл, санаа, үзэл баримтлал, уламжлал...” зэргийг багтаасан ойлголт бөгөөд өөрөөр хэлбэл, оюуны үнэт зүйл нь материаллаг бус хэдий ч нийгэм, хүн төрөлхтөнд ач холбогдолтой, оюун ухаанаар бий болсон баялаг юм.

“Оюуны үнэт зүйлс”-ийн үндсэн шинж чанар.

1. Материаллаг биш, бие махбодын хэлбэргүй, харин оюун санааны илэрхийлэл байдаг;

2. Хүний оюун ухаанаар бүтээгддэг, сэтгэх, бүтээх, шинжлэх, уран сайхны сэтгэлгээгээр бий болдог;

3. Нийгмийн ач холбогдолтой, хүмүүст сэтгэл санаа, ёс суртахуун, танин мэдэхүйн утгаар нөлөөлдөг;

4. Уламжлагдах боломжтой, бичгээр, амаар, дуу хөгжим, дүрслэл, боловсрол зэргээр үеэс үед дамждаг;

Оюуны үнэт зүйлсэд шинжлэх ухааны нээлт, онол буюу эйнштейний харьцангуйн онол, уран зохиол, урлагийн бүтээлүүд буюу шүлэг, дуу, зураг, кино, ёс суртахууны зарчим, үзэл санаа буюу үнэнч байдал, шударга ёс, эрх чөлөө, соёлын уламжлал, хэл, бичиг үсэг, боловсрол, мэдлэг, туршлага гэх мэт зүйлсүүд хамаарна (Д.Цолмон, 2013).

Судлаачийн зүгээс эрдэмтэн, судлаачдын бүтээлээс иш татаж, “оюуны үнэт зүйл” бол “оюуны өмч” гэсэн ойлголтыг ялгаатай тал тодорхой жишээ татаж, тайлбарлахыг оролдье.

“Оюуны үнэт зүйл” буюу “Intellectual Value”нь хүний оюун санаанаы үйл ажиллагааны үр дүн, нийгмийн, соёлын, ёс суртахууны үнэ цэнэ бүхий бүтээл, үзэл санаа, мэдлэг, уламжлал буюу материаллаг бус, соёл, ёс суртахуун, боловсролын агуулгатай зүйл бөгөөд “...хууль зүйн өмчлөл биш, харин оюун ухааны үнэ цэнэ...” гэсэн философийн ойлголтыг илэрхийлнэ.

Тухайлбал, “Монгол бичгийн соёл, шударга ёс, эх оронч үзэл, ёс суртахууны үнэт зүйлс” болон “зохиолчийн уран сэтгэмж, үзэл санаа, хүн төрөлхтний шинжлэх ухааны мэдлэг, оюуны соёлын өв” зэрэг нь “оюуны үнэт зүйлс” гэх ойлголтод хамаарна.

“Оюуны өмч” буюу “Intellectual Property” гэдэг нь хүний оюуны бүтээлээс үүдэн бий болсон эдийн бус хөрөнгө бөгөөд “...хууль ёсны өмчлөх, ашиглах, хамгаалах эрхтэй байдаг...” бөгөөд “Оюуны өмч” нь “...хууль, эрх зүйн хүчин төгөлдөр баримт бичигт бүртгэгдэж, хамгаалагддаг...” гэдгээрээ онцлогтой байна.

“Оюуны өмч”-д шинэ бүтээлийн патент, бүх төрлийн оюуны бүтээлийн зохиогчийн эрх, барааны тэмдэг, зохиолчийн номын зохиогчийн эрх, брэндийн худалдааны тэмдэг (лого), програм хангамжийн зохиогчийн эрх, уран сайхны кино, дуу, зураг гэх мэт уран сайхны бүтээлүүд хамаарна (Д.Цолмон, 2013).

Эндээс үзэхэд “оюуны үнэт зүйл” гэдэг нь соёл, ёс суртахуун, мэдлэг, үзэл санаанаас үүссэн өмчлөх боломжгүй материаллаг бус эд зүйлс байдаг бол “оюуны өмч” гэдэг нь хүний оюуны бүтээлээс бий болсон эрх зүйн өмч байхаас гадна өмчлөх, ашиглах, шилжүүлэх боломжтой гэдгээр ялгаатай байна.

Монгол улсын Иргэний хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.5-д “Эдийн бус хөрөнгө” гэдгийг “...Эзэмшигч этгээддээ ашиг өгөх, эсхүл бусдаас шаардах эрх олгох эрх буюу шаардлага, “оюуны үнэт зүйл” нь эдийн бус хөрөнгөд хамаарна...” (Иргэний хууль, 2002) гэж заасан нь зохицуулалтын хувьд зайлшгүй шинэчлэх шаардлагатай, буруу томьёолсон гэж үзэж болохоор байна.

Иргэний хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.5-д заасан “оюуны үнэт зүйл” нь “...өмчлөх боломжгүйгээс гадна, эрх зүйн хувьд өмчлөх, ашиглах, шилжүүлэх боломжгүй, өчмлөлтэй холбоотой асуудал гарсан...” (Иргэний хууль, 2002) тохиолдолд хууль эрх зүйн аливаа үр дагавар, хариуцлага үүсгэхгүй, тухайн эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэж байна.

“Эдийн бус хөрөнгө”-өөс төлбөр гаргах ажиллагааны талаар.

Америкийн Нэгдсэн Улсын “Financial Crimes Enforsment Network” компани 2013 онд “цахим мөнгө” буюу “криптовалют”-ыг мөнгөн хөрөнгөтэй адилтган үзэх анхны эрх зүйн баримт бичгийг гаргасан бөгөөд “...цахим мөнгө ашиглан санхүүгийн үйл ажиллагаа явуулж буй этгээдүүдийг мөнгө угаахтай тэмцэх хуульд хамруулах шаардлагатай...” талаар зохицуулсан байна. Энэ хуулийн зохицуулалт нь “цахим мөнгө” буюу “криптовалют”-ын талаар зохицуулсан хууль эрх зүйн анхны алхам болсон гэж олон судлаачид үздэг.

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман улсын Сангийн яамнаас 2013 онд “биткойн”-ыг “хууль ёсны хувийн мөнгө” гэж ангилсан бөгөөд “татварын зохицуулалтад хамааруулах” болсон нь нэг төрлийн анхны хууль эрх зүйн хариуцлага, үр дагавар бий болгосон шинэлэг зохицуулалт болсон гэж судлаачид үздэг.

Япон улс 2017 онд “цахим мөнгө” буюу “криптовалют”-ыг албан ёсны төлбөрийн хэрэгсэл гэж хүлээн зөвшөөрсөн анхны орон болсон бөгөөд энэ хууль нь хөрөнгийн биржүүдэд “тусгай зөвшөөрөл олгох, шаардах, хэрэглэгчийн хөрөнгийг тусгаарлан хадгалах” зэрэг нарийвчилсан зохицуулалттыг хийж өгсөнөөрөө онцлог болжээ.

Арабын Нэгдсэн Эмират улс 2022 онд “Dubai Virtual Assets Regulatory Authority” нэртэй хуулийг баталсан бөгөөд тус улсын нийслэл Дубай хот нь тусгай зохицуулагч байгууллага байгуулж, “...койн гаргах, арилжаалах, шилжүүлэх, хадгалах...” зэргийг тусгай зөвшөөрлөөр зохицуулахаар эрх зүйн баримт бичгүүддээ тусгасан байна.

Эль сальвадор улс 2021 онд “Bitcoin law” нэртэй хуулийг баталсанаар “Биткойн”-ыг хууль ёсны төлбөрийн хэрэгсэл болгож, арилжаанд ашиглаж эхэлсэн байна. болсон. Тус хуулиар бүх байгууллага “биткойн” ашиглаж төлбөр хүлээн авах боломжийг бүрдүүлсэн бөгөөд төв банк нь “Дижитал түрийвч” буюу “Chivo”-г арилжаанд гаргасан байна.

Манай улсын тухайд койнтой холбоотой анхны хууль болох Виртуал хөрөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчийн тухай хуулийг 2021 оны 12 дугаар сарын 17-ны өдөр 4 бүлэг, 17 зүйлтэйгээр батлан 2022 оны 05 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.

Виртуал хөрөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчийн тухай хуульд "...койн гаргах, арилжах, хадгалах болон үйлчилгээ эрхлэх эрх зүйн үндэс, шаардлага хяналт, татварын зохицуулалт..." (Виртуал хөрөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчийн тухай хууль, 2021) зэрэг асуудлуудыг тусгасан байна.

Эндээс үзэхэд манай улсын хувьд дэлхийн бусад өндөр хөгжилтэй орнуудын жишгээр "цахим мөнгө" буюу "криптовалют"-ыг арилжааны зах зээлд өргөнөөр ашиглаж байна.

Монгол Улсын Оюуны өмчийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.1- т "оюуны өмч" гэж "…оюуны бүтээлч үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон зохиогчийн эрхийн бүтээл, зохиогчийн эрхэд хамаарах эрхийн объект болон аж үйлдвэрийн өмчийг…" (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020) хэлнэ гэж заасан.

Мөн хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.1-т "...Хуульд өөрөөр заагаагүй бол оюуны өмчид хамаарах оюуны үнэт зүйлийг бүтээсэн этгээдийн өмчлөх эрх уг зүйлийг бүтээсэн үеэс үүснэ..." (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020), 122.2-т "...Эрх буюу шаардах эрх эзэмшигч нь уул эрхийг эзэмшиж байсан хэмжээгээрээ өөр этгээдийн өмчлөлд шилжүүлж болно..." (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020), 122.3-т "...Өмнөх эзэмшигч нь тухайн эрх, шаардах эрхтэй холбогдсон бүх баримт бичиг, тэдгээр эрхийг ашиглахад шаардагдах аливаа мэдээллийг шинэ эзэмшигчид өгөх, шинэ эзэмшигч шаардвал дээрх эрхээ шилжүүлсэн тухай нотариатаар гэрчлүүлсэн баримтыг шилжүүлэх бөгөөд холбогдох зардлыг шинэ эзэмшигч хариуцна..." (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020) гэж тус тус заасан.

Эндээс үзэхэд оюуны өмчийн өмчлөх эрх нь бүтээсэн үеэс үүсэх бөгөөд бусад төрлийн эд хөрөнгийн адил өмчлөх эрхээ бусдад нотариатаар гэрчүүлсэний үндсэн дээр зарж, борлуулж, ашиг олох боломжтой байна.

Эдийн бус гэм хорыг арилгах асуудлыг Иргэний хуулийн 230 дугаар зүйлд "...Эдийн бус гэм хорыг арилгуулахаар хохирогч шаардах эрхтэй..." (Иргэний хууль, 2002), "...Сэтгэцэд учирсан хор уршгийг мөнгөн хэлбэрээр арилгах бөгөөд бусад эдийн бус гэм хорыг гагцхүү хуульд тусгайлан заасан тохиолдолд мөнгөн хэлбэрээр арилгана..." (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020), "...Гэм хор учрах буюу түүнээс урьдчилан сэргийлэх, учирсан гэм хороос үүдэн гарах хохирлын хэмжээ нэмэгдэхэд хохирогчийн буюу эрх бүхий этгээдийн үйлдэл /эс үйлдэхүй/ нөлөөлсөн бол гэм хорыг арилгах үүрэг болон түүний хэмжээг тодорхойлохдоо тэдгээрийн гэм буруугийн хэмжээг харгалзана..." (Оюуны өмчийн тухай хууль, 2020) гэж заажээ.

Эндээс үзэхэд эдийн бус хөрөнгөд учирсан гэм хорыг арилгуулахаар тухайн эзэмшигч шүүхийн байгууллагад хандан шийдвэрлүүлэх боломжтой бөгөөд учруулсан хохирол, гэм буруугийн хэмжээнээс харгалзан шүүхийн хүчин

төгөлдөр тогтоолын хүрээнд мөнгөн хэлбэрээр барагдуулахаар зохицуулсан байна.

Эдийн бус хөрөнгө гэдэг нь физик байршилгүй, мөнгөөр үнэлэгдэж болохгүй, гэхдээ компанийн үнэт зүйлс, эрх ашгийг илэрхийлдэг хөрөнгө юм. Эдгээр нь төдийлөн тодорхойгүй, хэрэв сайн удирдвал компанийн үнэ цэнэ, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлж болохуйц. Эдийн бус хөрөнгийн жишээ бол:

1. Брэндийн нэр хүнд (брэндийн үнэ цэнэ), Компанийн нэр хүнд, хэрэглэгчдийн итгэл үнэмшил нь эдийн бус хөрөнгө болдог.

2. Оюуны өмч (патент, авторын эрх, худалдааны тэмдэг), Шинэ бүтээл, санаануудыг хамгаалах эрх.

3. Харилцагчийн сүлжээ, Үйлчлүүлэгчид, ханган нийлүүлэгчид болон бусад холбоо барих сүлжээ.

4. Туршлага, мэдлэг (Төрөл бүрийн чадвар, техник, дадлага), Ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадвар.

5. Өрсөлдөх чадвар, Зах зээл дээрх байр суурь, стратегийн давуу талууд.

Эдгээр хөрөнгүүд нь тухайн компанийн амжилттай ажиллахад чухал үүрэгтэй байдаг ч, тэдгээрийг шууд хэмжихэд хэцүү байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 81 дүгээр зүйлд (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017) иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд төлбөр төлөгчийн эдийн бус хөрөнгөөс суутгал хийж болох талаар тусган өгч, эдийн бус хөрөнгөд ямар хөрөнгөд хамаарагдах талаар зааж өгсөн боловч шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрхэн явуулах талаарх арга, журмыг тодорхой тусгаагүй байна. Үүнд:

1. Үүрэг гүйцэтгэгч-гуравдагч этгээдэд холбогдох бараа, ажил, үйлчилгээ нийлүүлсний төлбөрийг шаардах эрх;

2. Гүйцэтгэх баримт бичигт заасан төлбөр төлөгчийн шаардах эрх

3. Үл хөдлөх эд хөрөнгө түрээслэх эрх;

4. Хуулиар хориглосноос бусад тохиолдолд оюуны өмчийг эзэмших, ашиглах, өмчлөх болон тэдгээртэй холбоотой шаардах эрх;

5. Төлбөр төлөгчийн эдийн бус бусад хөрөнгө.

ДҮГНЭЛТ

Эдийн бус хөрөнгө нь эрх зүйн хувьд материаллаг бус, биет хэлбэргүй ч эзэмшигчид ашиг өгч, бусдаас шаардах эрх олгодог эрх, шаардлага болон оюуны

үнэт зүйлсийг багтаадаг бөгөөд Монгол Улсын хууль тогтоомж, тэр дундаа Иргэний хууль болон Оюуны өмчийн тухай хуулиар эдгээр нь хууль ёсны хамгаалалттай эдийн бус хөрөнгө хэлбэрээр зохицуулагддаг болохыг судалгаа нотолж байна.

Эдийн бус хөрөнгө нь физик хэлбэргүй, мөнгөөр шууд үнэлэгддэггүй ч компанийн үнэ цэнэ, өрсөлдөх чадвар, брэндийн нэр хүнд, оюуны өмч, харилцагчийн сүлжээ, ажилтны мэдлэг, туршлага зэрэгт суурилан компаниудад стратегийн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд тэдгээрийг зөв удирдаж, хөгжүүлэх нь байгууллагын амжилт, өрсөлдөх чадварт шууд нөлөөлдөг.

Дэлхийн улс орнуудын жишээгээр, Америк, Герман, Япон, Арабын Нэгдсэн Эмират болон Эль Сальвадор зэрэг орнууд нь 2013 оноос эхлэн “криптовалют”-ыг хууль ёсны зохицуулалт, татвар, төлбөрийн хэрэгсэл, тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд таньж, хэрэглээг хянах эрх зүйн орчныг бий болгосноор цахим мөнгөний зохицуулалт, хариуцлагыг тодорхойлсон анхны алхмуудыг хийсэн нь олон улсын практикт шинэчлэл, туршлага болж байна.

Монгол Улсын Оюуны өмчийн тухай хуульд оюуны өмчийн өмчлөх эрх бүтээсэн үеэс үүсэж, бусдад нотариатаар шилжүүлэх, ашиг олох боломжтой бөгөөд эдийн бус хөрөнгөд учирсан гэм хорыг шүүхийн шийдвэрээр учруулсан хохирол, гэм буруугийн хэмжээнээс хамааран мөнгөн хэлбэрээр арилгуулах эрх зүйн зохицуулалттай болох нь нотлогдож байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 81 дүгээр зүйлд эдийн бус хөрөнгийн төрөл, бүрэлдэхүүнийг тодорхойлсон боловч эдгээр хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааны нарийвчилсан зохицуулалт, журам, аргачлалыг тусгаагүй байна. Тухайн заалтаар төлбөр төлөгчийн шаардлагаас үүсэх бараа, үйлчилгээний төлбөр, гүйцэтгэх баримт бичигт заасан эрх, үл хөдлөх эд хөрөнгийг түрээслэх эрх, оюуны өмчийн эрх болон бусад эдийн бус хөрөнгө зэрэгт суутгал хийх боломжийг заасан боловч, эдгээр хөрөнгөөс хэрхэн төлбөрийг бодитоор гаргуулах, эрхийн үнэлгээ хийх, мөрдүүлэх талаарх практик аргачлалыг хуульд тодорхой тусгаагүй нь эрх зүйн орчны тодорхойгүй байдлыг бий болгож байна.

САНАЛ

Энэхүү судалгааны ажил дүгнэлтдээ тулгуурлан эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааны эрх зүйн зохицууалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр ШШГТ хуульд эдийн бус хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааны арга, журмыг шинээр тусган хуульчлан өгөх саналтай байна.

ЭХ СУРВАЖЛИЙН ЖАГСААЛТ

1.Иргэний хууль /2002/ он

2.Оюуны өмчийн тухай хууль /2020/

3.Компанийн тухай хууль /2011/

4.Виртуал хөрөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчийн тухай хууль /2022/

5. https://www.accountingtoday.com/author/baruch-lev

6. https://en.wikipedia.org/wiki/Karl-Erik

7. https://www.amazon.com/Intellectual-Capital-new-wealth-organization/dp/0385483813

---o0o---

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН СУРГАЛТЫН ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

CONCEPT OF THE TRAINING SYSTEM OF THE GENERAL EXECUTIVE AGENCY OF COURT DECISIONS

Г.Ганцэцэг
Дотоод хэргийн их сургуулийн магистрант, ахмад

Хураангуй: Боловсрол нь хүний амьдарч аж төрөх арга хэрэгсэл, эдлэх ёстой эрх болсон өнөө үед хүн бүр энэ боломжийг тэгш эдэлж, үр ашгийг нь шударгаар хүртэхийг зорих болжээ. Боловсрол эзэмших асуудал нь нийгмийн хэрэгцээнээс үүдэлтэй бөгөөд зайлшгүй хуульчлан зохицуулах шаардлагатай юм. Хүний эрх талаасаа чанартай боловсрол эзэмших асуудал нь нийгмийн өөрчлөлт, хөгжил, цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалтад хамрагдах эрх гэж тодорхойлж болохоор байна. Гэсэн хэдий ч өнөөгийн нийгэмд суралцах хэрэгцээ нь нийгмийн гишүүдийн хувьд харилцан адилгүй байгааг судлаачид хүлээн зөвшөөрч байна. Эндээс дүгнэн үзэхэд цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалт нь янз бүрийн соёл, нийгмийн бүлэг тус бүрийн хувьд нэр төртэй амьдрахад шаардлагатай зүйл гэж үзэж болно. Орчин үеийн боловсролын үзэл санаа, онолын урсгал, чиг хандлагыг тоймлон үзвэл “суралцахуй бол мэдлэг, чадвар, дадал, соёлын үнэт зүйлсийг эзэмших, шинэ хандлагаар төлөвших үйл явц” бөгөөд зөвхөн мэдлэг эзэмшихэд чиглэхгүй, үнэт зүйл, ёс зүй, соёл, улмаар хүний төлөвшлийн асуудал болох нь харагдаж байна. Тиймээс энэхүү судалгааны үр дүнд суралцахуйн үр дүн нь тодорхой бүтэцтэй, мэдлэг, төсөөлөл, хандлага, үнэт зүйлийн үнэлэмжийн хөгжил учраас ШШГБ-ын алба хаагчийн боловсрол ч эдгээр үзэл санааг баримталж, хэрэгжих шаардлагатай гэж зорисон.

Abstract: In today’s world, education has become both a means for individuals to live and work, as well as a fundamental right that everyone should enjoy equally and fairly. The need for education arises from social demands and therefore requires legal regulation. From a human rights perspective, access to quality education can be defined as the right to participate in training that aligns with social change, development, and contemporary needs. However, researchers acknowledge that the need for learning varies among members of society. Consequently, training that meets the demands of the time can be considered essential for individuals from diverse cultural and social groups to lead a dignified life.

A review of modern educational concepts, theoretical trends, and perspectives shows that “learning is a process of acquiring knowledge, skills, habits, and cultural values, and developing new attitudes.” Learning is not limited to acquiring knowledge alone but also encompasses values, ethics, culture, and ultimately, human development. Therefore, the findings of this study suggest that since learning outcomes consist of a structured development of knowledge, perception, attitude, and value-based assessment, the education of officers within the Court Decision Enforcement Agency must also adhere to and implement these principles

Түлхүүр үг: Чанар, боловсрол, төлөвшил, соёл, мэдлэг

Keywords: Quality, Education, Development, Culture, Knowledge

УДИРТГАЛ

Зохион байгуулалттай суралцах аливаа хэлбэр нь нийгмийн төрөл бүрийн орчинд дасан зохицох, өөрчлөх, шинэчлэх чадварыг бүлэг, хувь хүнд олгож байдаг.

Чанартай сургалт нь дэлхий дахины болон үндэсний хэмжээнд гарч буй нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөд дасан зохицох чадавхыг хувь хүн, нийгмийн бүлэгт олгоход шийдвэрлэх үүрэгтэйгээс гадна нийгмийн өөрчлөлт хийх чадавхыг хөгжүүлдэг гэж үзэж болно. Эндээс дүгнэн үзэхэд цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн сургалт бол алба хаагчийн хувьд ажиллаж, амьдрахад шаардлагатай зүйл юм.

ЮНЕСКО нь Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын боловсролын бүхий л үйл ажиллагаа явуулах, дэлхийн хийгээд бүс нутгийн боловсролыг манлайлах, боловсролын тогтолцоог сайжруулах, уг салбарт үүсэж буй асуудлыг тухай бүр шийдвэрлэх зэрэг үүргийг тусгайлан хүлээдэг Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага болохын хувьд “суралцахуйн” үндсэн тулгуур 4 баганыг дараах байдлаар тодорхойлжээ (Jacques Delors, 1996). Үүнд:

Мэдэхийн тулд суралцах - өргөн хүрээтэй ерөнхий мэдлэг олж авахын зэрэгцээ цөөн тооны хичээлийг гүнзгий судлах боломжтой байх;

Хийж чадахын тулд суралцах - мэргэжлийн чадвар олж авахын зэрэгцээ янз бүрийн нөхцөл байдлыг зөв үнэлэх, багаар ажиллах чадвартай болох;

Оршин байхын тулд суралцахуй - нийгмийн гишүүний хувьд идэвхтэй хөдөлмөрлөх, амьдрах чадвартай болох;

Хамт амьдрахад суралцах - хүмүүс хоорондын харилцааны нийгмийн ба соёлын асуудлаас хальж, хүний нийгмээс хүрээлэн байгаа байгаль орчинтой харилцах зэргээр тайлбарлаж болох бөгөөд суралцах үйл ажиллагааны эдгээр дөрвөн тулгуур зарчим боловсролд нэгдмэл хандахад ач холбогдолтой хэвээр буюу эдгээрийн ерөнхий шинж нь янз бүрийн нөхцөл байдал, цаг хугацаанд тохирсон шаардлагатай иж бүрэн сургалтын хэлбэрийг тодорхойлох боломж өгдөг.

Эдгээр үзэл санаа нь боловсролын зорилгыг шинэчилж, дэлхий нийтэд “боловсрол ба хүмүүнлэг хандлага”, “боловсрол ба ёс зүй, ёс суртахуунд үндэслэсэн хандлага” болон түгэн дэлгэрч байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Орчин үеийн боловсролын үзэл санаа, онолын гол урсгал, чиг хандлагыг тоймлон дүгнэж үзвэл *“суралцахуй бол мэдлэг, чадвар дадал, соёлын үнэт зүйлсийг эзэмших, шинэ хандлагаар төлөвших үйл явц”* бөгөөд нэг удаагийн шинжтэй хичээл, сургалт бус, тасралтгүй шинжийг агуулсан үйл явц бөгөөд зөвхөн мэдлэг эзэмшихэд чиглэхгүй, үнэт зүйл, ёс зүй, соёл, улмаар хүний

төлөвшлийн асуудал болох нь харагдаж байна. Тиймээс суралцахуйн үр дүн нь мэдээллийн цуглуулга биш тодорхой бүтэцтэй, эмх цэгцтэй мэдлэг, төсөөлөл, хандлага, үнэт зүйлийн үнэлэмжийн хөгжил байх ёстой гэж дүгнэж болно.

ШШГБ-ын алба хаагчдын дунд явуулах сургалт ч мөн эдгээр үзэл санааг баримталж, хэрэгжих ёстой. Тус байгууллагын алба хаагчдыг сурган бэлтгэх үйл явц дараах онцлогийг агуулж байна (Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын улирлын тайлан, 2023-2024). Үүнд:

- суралцагч нь тодорхой албан тушаал эрхлэх бөгөөд үүрэг хариуцлагын мэдрэмжээс хамаарч, хэрэгцээ, зорилго, шийдвэрлэх асуудлын хүрээ зэрэгт хөтлөгдөн сургалтад хамрагддаг;
- алба хаагчийн хувьд өөрсдөө хэрэгтэй зүйлээ буюу юу сурахаа сонгон суралцах хандлагатай;
- алба хаагчийн хувьд амьдралын их туршлагатай байх нь шинэ мэдлэгийг өмнөх туршлага дээр тулгуурлан эзэмшдэг;
- багшаас суралцахаас илүү практик үйл ажиллагаа, бие биеэсээ суралцах нь илүү байдаг;
- сургалт зохион байгуулж буй байгууллага, багш нарыг сонжих, сорих хандлага ажиглагддаг учир зохих бэлтгэл шаардлагатай;
- сургалтын үйл явц дахь харилцааны чиг хандлага нь ижил тэгш байх зарчимд тулгуурласан, хамтран ажиллах хандлагыг баримтлах нь зүйтэй;
- багшийн зүгээс тэднийг хүндэтгэсэн харилцааг эрхэмлэхийг шаардах;
- сургалтын зорилго, хөтөлбөр нь практик үйл ажиллагаанд тохиолддог нийтлэг бэрхшээл, тохиолдол зэргийг тусгаж, эдгээрийг шийдвэрлэх арга барилыг эзэмшүүлэх чиглэсэн байх;
- суралцагчдыг идэвхжүүлэх энгийн бөгөөд үр дүнтэй аргыг хэрэглэх;
- багшийн хувьд мэдээлэл дамжуулагч бус, хамтран мэдлэг бүтээгч, зүтгэгч байх;
- дасгал, даалгавар, хэлэлцүүлэг, бие даасан ажилд чиглүүлэх идэвхжүүлэх;
- багшаас шинэ соргог мэдлэг, мэдээлэл хүлээж байдгийг ойлгож ажиллахаас гадна төрөл бүрийн салбарын түгээмэл мэдлэг чухал;
- сургалтын хувьд уян хатан, гарын авлага, хэрэглэгдэхүүн хүртээмжтэй байх;
- хугацааны хувьд урт бус, эрчимтэй байх;
- удирдлагын аливаа албадлага, дарамт шахалтгүй, нээлттэй, таатай орчинд суралцах дуртай байдаг.

Түүнчлэн сургалтын хувьд хэд хэдэн нийтлэг бэрхшээл тохиолддог бөгөөд тэдний боловсролын түвшин харилцан адилгүй, суралцах хэв маяг, чадвар ялгаатай, сэтгэл зүйн хувьд далд байх, өөрийгөө дутуу үнэлэх, сэдэл тэмүүлэл дутах зэрэг байдал ажиллагддаг бол практик байгууллагын хувьд сургалтын орчин нөхцөл бүрдээгүй, удирдлагын тухайд сургалтын ач холбогдлыг бүрэн ойлгож, дэмждэггүй зэрэг байдал ажиглагддаг.

Сургалтыг суралцагчийн зорилготой нийцүүлэх, практикт тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэх, сурсан зүйлээ дадлага хийн турших, хооронд туршлага,

мэдлэг хуваалцах байдлыг дэмжих, хамтран ажиллах боломжтой байхаар зохион байгуулах нь үр дүнтэй юм.

Аливаа байгууллагын хөгжлийн бодлогын үндсэн чиглэл нь үнэт зүйл болсон хүний хөгжлийг дэмжсэн нөхцөлд эерэг үр дүн гардаг гэдгийг хүний хөгжлийн зүй тогтлыг судалдаг эрдэмтэн, судлаачид нэгэнт хүлээн зөвшөөрөх болжээ. Хүний хөгжил рүү чиглэсэн үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь алба хаагчдаа сургах асуудал бөгөөд энэ ажлын эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, түүнийг хэрэгжүүлэх зөв, оновчтой арга хэлбэрийг тогтоох, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, ажлын уялдаа холбоог сайжруулах ажил чухлаар тавигджээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын салбарт хийгдэж буй тогтолцооны болон эрх зүйн шинэчлэл, өөрчлөлт нь алба хаагчдын хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байх ёстойг салбарын эрдэмтэд хүлээн зөвшөөрч байна.

Алба хаагчдыг мэргэшүүлэх асуудал нь ШШГБ-ын гүйцэтгэж буй олон талт үйл ажиллагаанд чухлаар тавигдана.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын тогтолцоо нь:

1. Мэргэжил олгох
2. Дээд боловсрол олгох
3. Боловсролын зэрэг дээшлүүлэх
4. Албаны сургалт гэсэн бүтэцтэй.

Сургалтын тогтолцоонд голлох үүрэг гүйцэтгэх байгууллага нь Дотоод хэргийн их сургууль, түүний бүрэлдэхүүн сургууль байна.

Иймд сургуулиас хэрэгжүүлж буй сургалтын болон хичээлийн хөтөлбөр, агуулгыг нийгмийн болон захиалагч байгууллагын эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн шинэчлэх шаардлага хэрэгцээ байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн сургалтын тогтолцоо нь хэд хэдэн шатлалтай байх боловч тэдгээр шатлалаар заавал дамжих шаардлагагүй бөгөөд ахлагчийн мэргэжил эзэмшихгүйгээр бакалаврын сургалтад элсэн орох, зөвхөн ДХИС-д бакалаврын боловсрол эзэмшихгүйгээр боловсролын зэргээ ахиулах сургалтад хамрагдах боломжтой юм.

Байгууллагын хэмжээнд 2018-2022 оныг хүртэлх хугацаанд ажиллаж байсан алба хаагчдын насны байдлыг судлан үзвэл 60 орчим хувь нь 20-35 хүртэл насны залуучууд эзэлж байгаа нь тэднийг хөгжүүлэх, залуу хүний нөөцийг дэмжихэд чиглэсэн сургалтын бодлого зайлшгүй шаардлагатай байгааг харуулж байна (тайлан, 2022-2023).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, тухайлан хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны явцад эрх зүйчээс гадна сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан, эмч, санхүү, үйлдвэрлэлийн ажилтан, эрүүл ахуйч, эдийн засагч, багш зэрэг олон төрлийн мэргэжлийн алба хаагчид ажиллаж байгаа нь мэргэжилтэн бүрийг чадавхжуулахад чиглэгдсэн сургалтын хэлбэрийг нэвтрүүлэх шаардлага урган гарч ирдэг.

ШШГБ-ын алба хаагчийн сургалт өнөөгийн эрх зүйн зохицуулалт, зохион байгуулалтын хүрээнд дараах байдлаар хэлбэрээр явагдаж байна.

1. Ахлагч бүрэлдэхүүнийг бэлтгэж буй ДХИС-ийн Ахлагчийн мэргэжил сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалт;

2. Офицер албан хаагчдыг бэлтгэж буй ДХИС-ийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн бакалаврын сургалт;

3. Магистр, докторын түвшинд бэлтгэж буй ДХИС-ийн Ахисан түвшний сургууль, Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн хамтарсан сургалт;

4. ШШГЕГ, түүний салбар нэгжээс зохион байгуулж буй албаны буюу ажлын байран дээрх чадавхжуулах сургалт.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албаны буюу ажлын байран дээрх чадавхжуулах сургалт дараах 3 төрөлтэй байна.

- Үндсэн сургалт – Алба хаагчийн зайлшгүй мэдвэл зохих хууль эрх зүй, албаны болон харилцааны ёс зүй, цэргийн хэргийн мэдлэг гэх мэтээр алба хаагчдын суурь мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн хичээл сургалт.

- Төрөл мэргэжлийн алба хаагчдыг чадавхжуулах, давтан сургалт – тухайн албан тушаалыг эрхэлж байгаа алба хаагчдын мэргэшлийн ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт.

- Алба хаагч өөрийн мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх сургалт – алба хаагч өөрийгөө хөгжүүлэх чиглэлээр албаны болон бусад сургалтад хамрагдах сургалт.

Албаны сургалтыг:

- танхимын сургалт– лекц, семинар, дасгал, дадлагажуулах, хэлэлцүүлэг, харилцан ярилцах хэлбэрээр нийт алба хаагчдад хүртээмжтэй, ойлгомжтой байдлаар явагдана.

- цахим зайн сургалт–Төвөөс алслагдсан хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх алба, салбар нэгжид ажиллаж байгаа алба хаагчдыг үндсэн ажил, үүргээс нь хөндийрүүлэлгүйгээр тэдний ур чадвар, мэдлэгийн түвшин, боловсролыг дээшлүүлэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах чиглэлээр явагдана.

- дадлагажуулах сургалт – алба хаагчийн ажлын дадал чадавхыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн шинээр томилогдсон алба хаагчийг ажлын байрыг нь танилцуулж, ажлын туршлагатай алба хаагчийг дагалдуулж туршлага судлуулах, хоригдогч, хоригдол, ялтантай хууль тогтоомж болон сэтгэл зүйн хүрээнд харьцах талаар танилцуулах, галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл ашиглах, хэрэглэх талаар судлуулах зэрэг хэлбэрээр явагдаж байна.

Сургалт зохион байгуулах алба хаагч нь дээд боловсролтой, ажлын дадлага туршлагатай тухайн албанд 5-аас доошгүй жил ажиллаж мэргэшсэн алба хаагч эрхлэн заах ба бусад байгууллагын дадлага туршлагатай багш, мэргэжилтнээр

заалгаж болно. Сургалт зохион байгуулах алба хаагч нь багшлах эрхийн сургалтад хамрагдсан мэргэжлийн, хичээлийг заах онол, арга зүйн мэдлэг чадвартай, дадлага туршлагатай, сэтгэлгээний өргөн цар хүрээтэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргын тушаалаар баталсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдад зохион байгуулах сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрийг жил бүр баталж, үндсэн чиг үүргийн хүрээнд алба хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэжлийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалтыг тасралтгүй зохион байгуулсаар ирсэн.

- сургалтын хэрэгцээг алба хаагч өөрөө, байгууллагын сургалтын хэрэгцээг байгууллагын удирдлага болон алба хаагч хамтран тодорхойлж хэрэгжүүлнэ.

- үйл ажиллагааны чадавх сайтай байгууллага бий болно.

- хэрэгцээтэй мэдлэг боловсрол, мэргэжлийн өндөр ур чадвар бүхий байгууллагын нэрийг өндөрт өргөсөн алба хаагчдаар хангагдсан байна.

- төрийн алба хаагчдын байнга сурч боловсрох боломж нэмэгдэж, тэдний манлайлал үйл ажиллагааны оролцооны түвшин нэмэгдэнэ гэж тодорхойлжээ.

Олон улсад хорих ангийн алба хаагчийн ажлыг хүнд хэцүү төрийн алба гэж үздэг бөгөөд сургалтыг чухал гэж үзэх хандлага байна. Иймд хорих байгууллагын албан хаагчдын хомсдолыг арилгахын зэрэгцээ хүний эрхийн стандартыг дагаж мөрдөж, нийгэмшүүлэх ажилд сургалтын ач холбогдол их гэж үзжээ.

Олон улсын жишгээр хорих ангийн алба хаагч ажлынхаа туршид анхан шатны болон тасралтгүй сургалтад хамрагдах ёстой ба хугацааны хувьд улс орнуудын ялгаа их байна.

Дэлхий даяар хорих байгууллагын ажилтны сургалтын үргэлжлэх хугацаа хэдхэн долоо хоногоос хэдэн жил хүртэл, ихэнхдээ дунджаар 100-300 цаг байдаг. Сургалтын чиглэл, агуулга нь аюулгүй байдлын чиглэлээс нийгэмшүүлэх ажилд онцгой анхаарал хандуулж байна.

Хорих ангийн ажилтны сургалтыг албанд томилогдохоос өмнөх сургалтаас гадна ажлын байран дээр суралцахыг ихэвчлэн онцолдог бөгөөд зарим улсад хорих ангийн офицер болох үйл явц нь ажилд орохоос эхэлдэг гэж үздэг.

Нигери улсад хорих ангийн ажилтны сургалт нь туршлагатай хамт ажиллагсдаасаа суралцахыг илүүд үздэг бол Грект офицер хорих ангид ажиллахаасаа өмнө 4 сарын турш бэлтгэл сургуулилт хийдэг, Норвегт хорих ангийн ажилтныг хорих ял эдлүүлэх чиглэлээр бакалаврын зэрэгтэй болгох 2 жилийн сургалтад хамруулдаг байна (Rehabilitation).

2021 онд баталсан НҮБ-ын Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүгийн эрх зүйн асуудлаарх конгрессын Киотогийн тунхаглалд хоригдлыг нийгэмшүүлэх зорилгыг хангахын тулд хорих ангийн алба хаагчдын сургалтыг сайжруулах нь чухал ач холбогдолтой юм гэжээ. Хоригдлыг нийгэмшүүлэхэд чадвартай алба хаагч чухал бөгөөд хорих ангийн албан хаагчдын соёл, ёс зүйг хөгжүүлэхэд сургалт чухал гэж үзжээ ((UNODC), 2021).

Олон улсад хорих ангийн ажилтныг сургах нь хамгийн чухал бөгөөд үнэ цэнтэй хөрөнгө оруулалт бөгөөд тухайн улсын хорих ял эдлүүлэх ажиллагааг олон улсын жишигт нийцүүлэх, хорих ангийн хүний нөөцийг чадавхижуулах чухал үйл ажиллагаа гэж үзэж байна.

Гадаадын зарим улсад хорих байгууллагын алба хаагчдын сурган бэлтгэж буй байдлын талаар харьцуулан судлан үзэх нь өөрийн орны эрх зүйн зохицуулалт, сургалтын тогтолцоог шинэчлэх үйл хэрэгт чухал хэрэгтэй гэж үзлээ.

Америкийн Нэгдсэн Улс:

Тус улсад ихэвчлэн ажилд орсноос хойш 6-12 сарын дотор албаны өмнөх сургалт гэж нэрлэдэг албан ёсны сургалтад орон нутгийн, мужийн болон холбооны хорих газрын шинэ алба хаагч заавал хамрагдах ёстой байна. Хорих ангийн удирдлага шинэ ажилтныг тухайн хугацаанд сургалтыг хамруулах үүрэг хүлээдэг (DPS).

Хорих байгууллагын офицерын академийн бүх сургалт нь шударга, зөв харилцаа, ёс зүй, бичгийн болон аман харилцааны ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар олгоход чиглэгддэг. Хорих байгууллагын офицерын академи нь бие бялдрын бэлтгэл, танхимын сургалт, хээрийн дадлага, танхимын сургалтыг хослуулах ба ихэвчлэн 3-4 долоо хоног үргэлжилдэг бол зарим нь 16-20 долоо хоног хүртэл үргэлжилдэг байна.

Академийн сургалтын үеэр 7 хоногт таван өдөр танхимын сургалтад хамрагддаг бөгөөд энэ хугацаанд хорих байгууллагын орчин нөхцөл, журам, ёс зүй, харилцааны ур чадвар, хорих ангийн хамгаалалтын тактик ба биеэ хамгаалах чадвар, галт зэвсэг хэрэглэх, эмнэлгийн анхан шатны тусламж үзүүлэх, тусгай хэрэгцээт болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдолтой ажиллах, хоригдолд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл, хоригдлын эрх, үүрэг, ажлын байрны хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, албаны тайлан бичих арга зүй, онцгой нөхцөл байдал, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хоригдол амиа хорлохоос урьдчилан сэргийлэх зэрэг сэдвүүдийг судалдаг.

Хорих байгууллагын алба хаагчаар ажиллахад оюун ухаан, бие бялдрын шаардлага тавьдаг тул бие бялдрын бэлтгэл нь сургалтын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд бэлтгэлийн үеэр суралцагчид алхах, гүйх, булчингаа бэхжүүлэх, саад тотгорыг даван туулах, өөрийгөө хамгаалах тактик зэрэг дасгал хийх ёстой.

Хорих байгууллагын офицерын академийн сургалтыг амжилттай дүүргэсний дараа хорих байгууллагын ажилтны тангараг өргөж, томилогддог байна. Ажилд томилогдсоны дараах сургалт нь хорих байгууллагын алба хаагчийн карьерын чухал хэсэг бөгөөд ихэнх офицерт жилд багадаа 40 орчим цагийн сургалтад хамрагдахыг шаарддаг байна.

Бүгд Найрамдах Польш Улс:

Хорих байгууллагын тухай хууль тогтоомжид алба хаагч бүр өөрийн ерөнхий болон мэргэжлийн зохих бэлтгэлийг хангах, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх үүрэгтэйг хуульчилж өгсөн байдаг (Review, 2022).

Хорих байгууллагын алба хаагчид нийтлэг болон тусгай шаардлагыг тавьдаг. Нийтлэг шаардлагыг хорих ангийн эмч, сурган хүмүүжүүлэгч, сэтгэл зүйч, өмгөөлөгч, жолооч, тогооч зэрэг албан тушаалд ажиллаж буй хүмүүст тавьдаг бөгөөд бусад албан тушаалтанд тусгай шаардлагыг тавьж, сургалтад хамруулдаг байна. Хорих ангийн офицерын сургалт нь маш нарийн бүтэцтэй бөгөөд практикт анхан шатны сургалт, мэргэжлийн сургалт, мэргэшүүлэх сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх гэсэн хэлбэрээр явагддаг.

Анхан шатны сургалтыг 80 цагаар хорих ангийн сургалтын төвд явуулдаг. Анхан шатны сургалтын хөтөлбөрт хорих ял эдлүүлэх нөхцөл, журам, хорих байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, ажилтны эрх үүрэг, мэргэжлийн ёс зүй, аюулгүй байдлын асуудал, харуул хамгаалалт, нийгэмшүүлэх ажил, галт зэвсэг хэрэглэх, биеэ хамгаалах, биеийн тамир, эмнэлгийн анхны тусламж үзүүлэх зэрэг сэдвээр явуулдаг ба практик хичээлийг (дагалдан суралцах) алба хаагчийн алба хааж буй хорих ангид зохион байгуулдаг. Анхан шатны сургалтад албан үүргээ биелүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэхэд суурилсан мэргэжлийн дадлага орно. Мэргэжлийн дадлага нь тухайн алба хааж буй зохион байгуулалтын нэгжид, ихэвчлэн ажлын цагаар явагддаг. Дагалдан сургах хөтөлбөрт хүний нөөц, хууль эрх зүй, санхүү, хорих ангийн зохион байгуулалтын нэгжийн чиг үүрэг, аюулгүй байдлын асуудал зэргийг судалдаг. Дээрх сургалтын эцэст холбогдох журмын талаарх мэдлэг шалгах аман болон бичгийн шалгалт авдаг (Rehabilitation).

Хорих ангийн албан хаагчийг бэлтгэх дараагийн сургалт бол мэргэжлийн сургалт юм. Энэ нь анхан шатны сургалтын агуулгын үргэлжлэл бөгөөд албан үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг гүнзгийрүүлдэг.

Сургалтын зорилго нь Хорих байгууллагын тухай хууль болон бусад журамд заасан чиг үүргийг гүйцэтгэх алба хаагчдыг бэлтгэх, албан тушаалын ерөнхий болон мэргэжлийн мэдлэгийг хөгжүүлэх, төлөвшүүлэх, бие даан суралцах үйл ажиллагааг дэмжих, үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийх, нэгтгэх, үнэлэх чадварыг бэхжүүлэхэд чиглэгддэг. Энэ сургалт нь бие даасан хичээл, семинар, дадлага, бусад дасгалын хүрээнд мэдлэг, ур чадварын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг байна.

Мэргэжлийн сургалт нь алба хаагчдын мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжлийг дэмжих, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, алба хаагчдын хууль сахиулах зан үйлийг удирдахад чиглэгддэг бөгөөд ерөнхий болон тусгай сэдвүүд дээр суурилсан танин мэдэхүйн хүрээ, сэтгэл хөдлөл зэрэг салбар хоорондын шинж чанартай байдаг.

Сургалтад Польшийн хорих байгууллагын ололт амжилт, олон улсын стандарт, ялангуяа Европын шоронгийн дүрмийг үздэг. Мэргэжлийн сургалтын тэргүүлэх зорилго нь алба хаагчийн мэргэшлийн дагуу ур чадварыг дээшлүүлэх, боловсрол, туршлага, мэргэжлийн дадлагад үндэслэн өөрөө мэдлэг олж авах үйл явцыг идэвхжүүлэх, дэмжих явдал юм (Review, 2022).

Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр нь офицерын эхний шатны шалгалтыг өгсөнөөр төгсдөг. Үүнд, хорих байгууллагын чиг үүрэг, журам, хорих байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, мэргэжлийн ёс зүй, хоригдлын эрх зүйн байдал, криминологи, криминалистик, хорих стандарт, аюулгүй байдал, ял эдлүүлэх үйл ажиллагаа, санхүү, хорих ангийн материал хангамж, нийгэмшүүлэх ажил, буудлага, бие хамгаалах, эмнэлгийн анхан шатны тусламж үзүүлэх, дасгал сургуулилт, биеийн тамирын боловсрол зэргээс бүрддэг.

Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрт багтсан хичээлийн тоо, сургалтын цаг нь албан тушаал, мэргэжлээс хамаарах ба цэргийн бус алба хаагч (захиргаа, бүртгэл, санхүү, үйлдвэрийн мастер, эрүүл мэндийн үйлчилгээ) 254-316 цаг, бусад мэргэжлийн сургалт 260-311 цаг байна. Мэргэжлийн сургалтад хамрагдах хамгийн их хугацаа нь анх ажилд орсон офицерыг сургахад чиглэгддэг бөгөөд тус бүр 308-337 цаг зарцуулдаг байна.

Мэргэшсэн сургалт нь офицер, ахлагч, бага даргатай холбоотой албан тушаалын үүргээ биелүүлэх мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг гүнзгийрүүлэх зорилготой. Энэ нь тусгай ур чадвар шаардсан албан тушаалд бэлтгэх чиглэлээр мэргэжлийн сургалт, тухайлбал, ял эдлүүлэх ажиллагаа, нийгэмшүүлэх ажил, эмчилгээ, хорих ангийн аюулгүй байдал, хамгаалалт, хүний нөөцийн удирдлага, байгууллагын удирдлага, хамтын ажиллагаа, хууль, эрх зүйн асуудал, санхүү, хоригдлын ажил эрхлэлт, компьютер, техник хэрэгслийн зэрэг чиглэлтэй байдаг.

Хорих байгууллагын сургалтын төв нь тасгийн дарга, хүний нөөц, бүртгэлийн хэлтсийн дарга, улирлын дарга, нууц албаны дарга, сэтгэл зүйч, сурган хүмүүжүүлэгч, эмчилгээний эмч, ажлын ээлжийн дарга, хамгаалалтын ажилтан нарыг 25-125 цагийн хугацаатай сургаж байна.

Австралийн Хамтын Нөхөрлөлийн Улс:

Тус улсад хорих байгууллагад анх ажилд орох иргэнийг 8 долоо хоногийн танхимын сургалтаар хорих байгууллагын бүтэц, чиг үүрэг, хоригдолтой ажиллах, гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, нийгэмшүүлэх, байгууллагын болон хувийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлыг бүртгэх, албаны тайлан бичих, харилцааны болон ёс зүйн ур чадвар, мэдээллийн сангийн системийг ашиглах зэрэг сургалтыг явуулдаг (correctionscareers.nt.gov.au).

Энэхүү сургалтын дараа 4 долоо хоногийн ажлын байрны сургалтад хамруулдаг. Энэ сургалтад хоригдлыг асрах, нийгэмшүүлэх, ур чадвараа хөгжүүлэх, хоригдлын аюулгүй байдлыг хангах зэрэг өмнө сурсан онолын мэдлэгээ практикт ашигладаг.

Ажлын байрны сургалтын дараа 2 долоо хоногийн танхимын сургалтыг явуулах ба сэтгэцийн болон эрүүл мэндийн анхны тусламж үзүүлэх, онцгой нөхцөл байдлын талаарх ойлголт, ослын менежмент, карьерын хөгжил, замнал, хоригдолтой харилцах, бусад алба хаагчидтай харилцах сургалт, тусламж, заавар авах, хоригдлын аюулгүй байдалтай холбоотой үүргийг гүйцэтгэх, хоригдлыг нийгэмшүүлэх хувь нэмэр оруулах зэрэг хичээл заадаг байна.

Дадлагажигч ажилтанд сургалтын явцад тогтмол ур чадвар, даалгавар, судалгаанд суурилсан үнэлгээг хийх ба эхний 12 долоо хоногийн турш 2 албан ёсны гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийж, сургалтыг амжилттай дүүргэсний дараа туршилтын ажилтан нь үлдсэн хугацаанд олон төрлийн ажлыг гүйцэтгэх чадвараа харуулах ба 3 албан ёсны гүйцэтгэлийн үнэлгээг авснаар чадамжийг нотлох баримт гэрчилгээ авах ба энэхүү гэрчилгээг Австрали даяар хүлээн зөвшөөрөгдөнө.

Гадаадын зарим орны ШШГБ, тухайлан хорих байгууллагын алба хаагчийг сурган бэлтгэж буй байдалд харьцуулсан судалгаа хийсний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ. Үүнд:

1. Хамгаалалтын ажилтны сургалт нь ихэвчлэн ажилд томилогдсоны дараа буюу ажлаа хийж байх хугацаанд явагдаж ба сургалтын цагийн тухайд нийтлэгээрээ 100 гаруй цагийн багтаамжтай байна.

2. Сургалт нь хэд хэдэн үе шаттай, тухайлбал, онолын сургалтыг явуулсны дараа, дадлагын сургалт, дадлагын сургалтын дараа бататгах танхимын сургалтыг зохион байгуулж, тухай бүр үнэлгээ өгдөг жишиг байна.

3. Сургалтын агуулга нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны ерөнхий мэдээллийг багтаахаас гадна ёс зүй, харилцаа, нийгэмшүүлэх ажилд чиглэгдэн явагдаж байна.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өнөөгийн хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлага нь мэргэжлийн өндөр мэдлэгтэй, эзэмшсэн мэдлэгээ практикт зөв ашиглах ур чадвар, албаны үйл ажиллагаагаа хуулийн хүрээнд зөв хандаж буй хандлагатай алба хаагчдаар эгнээгээ бүрдүүлэхэд чиглэгдэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд хүний нөөцийн болон сургалтын үйл ажиллагааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалт нь нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүй байгаад анхааран шинэчлэх, албаны сургалтын агуулга, сэдэв, багшлах боловсон хүчний асуудлыг шийдэх шаардлага байна.

Дотоод хэргийн их сургууль нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг бэлтгэж буй үндсэн сургалтын байгууллага бөгөөд тус байгууллагын нийт алба хаагчдын 70 орчим хувь нь аль нэгэн шатны сургалтыг дүүргэсэн байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг бэлтгэж буй сургалтын тогтолцоог судлан үзсэний дүнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

ШШГЕГ-ын даргын 2015 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн “Журам батлах тухай” А/273 дугаар тушаалаар батлагдсан “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдад албаны сургалт зохион байгуулах журам” нь Төрийн албаны болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль шинэчлэн батлагдан хэрэгжиж эхэлснээс өмнөх журмаар зохицуулж байгаа нь албаны сургалтын төрөл, хэлбэр, үнэлэх журам зэрэг гол сургалттай холбоотой харилцааг

зохицуулсан эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэх шаардлага гарсан тул журмыг шинэчлэх ажил хийгдэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааны чиглэлээрх хичээл нь практикт тулгуурласан сургалт ихээхэн хамаарах тул практик дадлага туршлага бүхий алба хаагчийг сургалт, эрдэм шинжилгээний ажилд дадлагажуулан багшаар томилох хэрэгцээ байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. *Learning: The Treasure Within* — International Commission on Education for the Twenty-first Century, Jacques Delors, UNESCO 1996

2. Each newly hired State Correctional Officer … is required … to complete the 220-hour

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын сургалтын тайлан 2022-2025 он

4. The Prison Systems Review, nr 115, Warszawa 2022

5. Trainee correctional officer

6. Correctional Services Implementation Findings Report

---o0o---

ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ,ЭРҮҮЛ АХУЙН ТАЛААРХ ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

CONCERNED ISSUES REGARDING OCCUPATIONALSAFETY AND HEALTH OF DECISION-MAKER

Ч.Урангоо
Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт судалгааны 403 дугаар анги Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасны дагуу шийдвэр гүйцэтгэгч нь өөрийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулах эрхтэй. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын байр дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй зөрчигдсөний улмаас учирч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа, тулгамдсан асуудлыг судлахад оршино.

Abstract:Pursuant to the provisions of the Law on Occupational Safety and Health, enforcement officers are entitled to have their occupational safety and health fully ensured by their employer. This study seeks to examine preventive measures and identify key challenges associated with potential risks that may arise from non-compliance with occupational safety and health standards within the workplace of enforcement officers.

Түлхүүр үг: шийдвэр гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын байрны нөхцөл, эрүүл ахуй, осол, ХАБЭА-н сургалт, сэтгэл зүйн ачаалал.

Key words. “This study examines the occupational safety of enforcement officers, the conditions of their working environment, hygiene and accident-related factors, the provision of Occupational Safety and Health training, and their associated psychological workload.”

УДИРТГАЛ

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэн боловч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.” гэж заасан.

Иймд "Хөдөлмөрийн аятай нөхцөл" гэдэгт дараах зүйлсийг багтааж ойлгож болох бөгөөд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (ХАБЭА) хууль тогтоомжийн үндсэн суурь болдог байна.

1. Аюулгүй байдал: Ажлын байр нь хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюулгүй байх.

2. Эрүүл ахуй: Ажил хийх орчин нь эрүүл ахуйн шаардлага (гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, дуу чимээ гэх мэт) хангасан байх.

3. Хэвийн үйл ажиллагаа: Ажилтан ажлаа хийхэд шаардлагатай багаж хэрэгсэл, хувцас хэрэглэлээр хангагдсан байх.

"Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал" гэдгийг авч үзвэл Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь хөдөлмөр хамгаалал юм. Эрх зүйн үндсэн институтын нэг, хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны явцад ажилтаны амь нас эрүүл мэндийг хамгаалах эрх зүй, нийгэм-эдийн засаг, зохион байгуулалт-техникийн, ариун цэвэр-эрүүл ахуйн, эмчилгээ-урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх болон бусад арга хэмжээг багтаасан тогтолцоо. Байгуллагад аюулгүй ажиллагааны журам ба хөдөлмөр хамгаалал хангах үүргийг ажил олгогч хүлээнэ. (С.Нарангэрэл, Эрх зүйн толь бичиг , 2007) Ажлын байр нь хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюулгүй байх шаардлага үүсч байна.

Гэвч шийдвэр гүйцэтгэгч алба хаагчдын дунд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулсан эрх зүйн мэдлэг дутмаг, "хөдөлмөр хамгаалал" гэж нийтлэг утгаар ойлгох, ярих тохиолдол их байна. "Хөдөлмөр хамгаалал" хэл зүйн агуулгаар хүнийг бус тухай хүний үйлдлийг хамгаалж буй үг, хэллэг болохыг залруулж цогц байдлаар "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй" гэж найруулан тодорхойлсон байдаг. Утгачлан тайлбарлавал: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал гэдгийг алба хаагч ажлын байрандаа, албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа аюулгүй ажиллагаа зөрчигдсөний улмаас цаг хугацааны хувьд агшин зуурын учралаас шалтгаалан түүний бие, эрхтэн гэмтэх, амь нас эрсдэх тохиолдолыг ойлгох бол хөдөлмөрийн эрүүл ахуй нь тухайн алба хаагч харьцангуй урт хугацаанд ажлын байрны тааламжгүй орчин, нөхцлөөс шалтгаалан мэргэжлээс шалтгаалах өвчтэй болох үйл явц гэж тус тус ойлгох нь зүйтэй байна.

Дээрх тодорхойлолт нь барилга, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарт түлхүү хэрэглэгдэж байгаа бол төрийн байгууллагын ажилтан, алба хаагчдын дунд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт дутмаг, мэдээ, мэдээлэлгүй байдлаас шалтгаалан ажлын байр дахь хортой, аюултай үйлчлэлээс урьдчилан сэргийлэх чадвар сул байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлд Ажилтан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангагдсан ажлын байранд ажиллах бөгөөд ажлын байрны нөхцөл, эрүүл мэндэд учирч болох эрсдэлтэй хүчин зүйлсийн талаар бодит мэдээлэл авах, эрсдэл үүссэн тохиолдолд

тухайн ажлыг зогсоож зөрчлийг арилгуулсны дараа албан үүргээ гүйцэтгэх эрхийн талаар тодорхой заасан байдаг.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй товч. ХАБЭА- гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн нийгэм, эдийн засаг, зохион байгуулалт, техник, технологи, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах, эмчлэх, сувилах, нөхөн сэргээх, эрсдэлээс хамгаалах цогц үйл ажиллагааг хэлнэ (ХАБЭА-н тухай хууль). (Википедиа, огноо байхгүй)

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг (товчлол ХАБЭА) өөрөөр Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (товчлол ХЭМАБ) гэж нэрлэдэг бөгөөд ерөнхийдөө адилхан гэж ойлгож болно. Сүүлийн үед олон улсад хөдөлмөр, үйл ажиллагаа явуулах үед байгаль орчны асуудлыг хамтад нь авч үзэн хамт нэрлэх болсон. Англи хэлэнд Health, Safety and Environment (HSE) гэж ихээхэн хэрэглэдэг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал маш чухал бөгөөд үндсэн зорилго нь осол гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний эрсдлийг бууруулах, үйлдвэрлэлийн ослын тоог бууруулахад оршино. (Википедиа, огноо байхгүй)

ХАБЭА-н тухай яригдах үед эхний эгнээнд бүх төрлийн хөдөлмөрийн харилцааны үед ажиллагчийн биеийн эрүүл мэндийг хамгаалах, хийж буй хөдөлмөр нь түүний эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх боломжийг хаах гэж ойлгож болно. (Википедиа, огноо байхгүй)

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын байранд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хэвийн нөхцөл хангагдахгүй болж дараах эрсдэлүүд тулгарч байна. Үүнд:

- Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогч талуудаас хүч хэрэглэж эсэргүүцэх, зүй бус авиртай этгээдтэй нүүр тулгарах,

- Тээврийн хэрэгсэлтэй үүрэг гүйцэтгэх үед зам тээврийн осолд өртөх,

- Хаягаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байх үед тэжээвэр амьтны дайралтад өртөх,

- Төлбөр төлөгч, төлбөр авагч хоорондын үл ойлголцол, занал хийлэл, сүрдүүлэг гэх мэт сэтгэл зүйн дарамт шахалтад өртөж байгаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдахгүй нөхцөл үүсэж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн эрүүл ахуйтай холбоотой дараах эрсдэлүүд ажлын байранд үүсэж байна. Үүнд:

- Ажил үүргийн хэт ачааллаас сэтгэл зүйн хэт ачаалал авах,

- Баримт бичиг, цаасны тоос, принтерийн хорноос үүдэлтэй харшил,

- Ажлын байрны агааржуулалтгүй орчинд удаан суугаа ажлаас шалтгаалсан хүчил төрөгчийн дутмагшил,

- Зориулалтын бус гэрэлтүүлэг, зохиомол гэрэлтүүлгийн люминсет шаардлагад нийцээгүйгээс харааны даралт ихсэх, хараа муудах,

- Эргономикийн зүй зохистой сандал, ширээгүйгээс нуруу, хүзүү, суурь ясны муруйлт, үений суулт,

- Дасгал хөдөлгөөн хийх нөхцөл боломжгүй, ажил амралтын цаг шахуу байдлаас илүүдэл жин үүсэх гэх мэт эрсдэл үүсэж байна.

Төрийн албаны тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуулиудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой зүйл, заалт, зохицуулалтуудыг хасч байгууллагын дарга, алба хаагчдын харилцаа, эрх зүйн зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд тусган хуулийг баталсан.

Алба хаагчид сүрдүүлэгт өртөх, хувийн тээврийн хэрэгсэлтэй үүрэг гүйцэтгэх явцад зам тээврийн осолд орж гэмтэх, бэртэх, амь насаа алдах, мал, амьтны халдлагад өртөх, ажлаас халшрах хам шинжтэй болох эрсдэл буурахгүй байгаа нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаатай холбоотой. Гэвч уг хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, тодорхой ойлголтгүй, анзаардаггүй нөхцөл байдлаас шалтгаалан шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын байранд тулгарч буй дээрх эрсдэлүүдийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх ажлууд хийгддэггүй.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалалын сайдын 2015 оны А/114 дүгээр тушаалаар өмчийн бүх хэлбэрт 1-50 ажилтантай байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтантай, 50-100 хүртэл ажилтантай бол хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөл ажиллуулах, 100-аас дээш ажилтантай бол хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан бүтэцтэй байхаар заасан байдаг. Шийдвэр гүйцэтгэх газруудад орон тооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан байхгүй тул хуулийн дагуу нэг албан хаагчид давхардуулан хариуцуулсан байдаг. Шийдвэр гүйцэтгэх газрууд нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл байгуулагдсанаас хойш шийдвэр гүйцэтгэгчид тулгамдсан ажлын байран дахь аюултай, хортой, эрсдэлтэй хүчин зүйлсийг арилгах талаар ажил хийгдэж байгаагүй бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэгч нь ажлын байранд гэмтсэн бэртсэн, ажилдаа ирэх, буцах замд зам тээврийн осолд өртсөн тохиолдлуудыг осол, хурц хордлого судлан бүртгэх төлөвлөгөө гаргаж, акт хийгдээгүй, судалгаанд авдаггүй, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч байгаагүй юм.

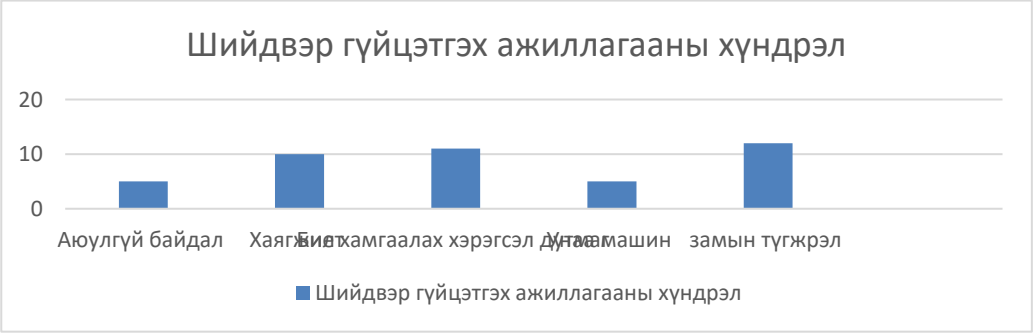
Энэ нь байгууллагын болон удирдлагын үнэлгээний үр дүнд шууд нөлөөлөх хүчин зүйл учир цалинтай чөлөө, лист бичих, байдлаар бүртгэдэг. Ослыг нуун

дарагдуулах нь тухайн үедээ осолдогч болон ажил олгогч талууд харилцан асуудлыг шийдвэрлэж буй мэт боловч осол, гэмтлийг нэгтгэгдэхгүй байгаа нь тухайн төрлийн осол давтагдан гарах, ослыг устгах хариу арга хэмжээ авах үйл ажиллагаанд бэрхшээл болсоор байна.

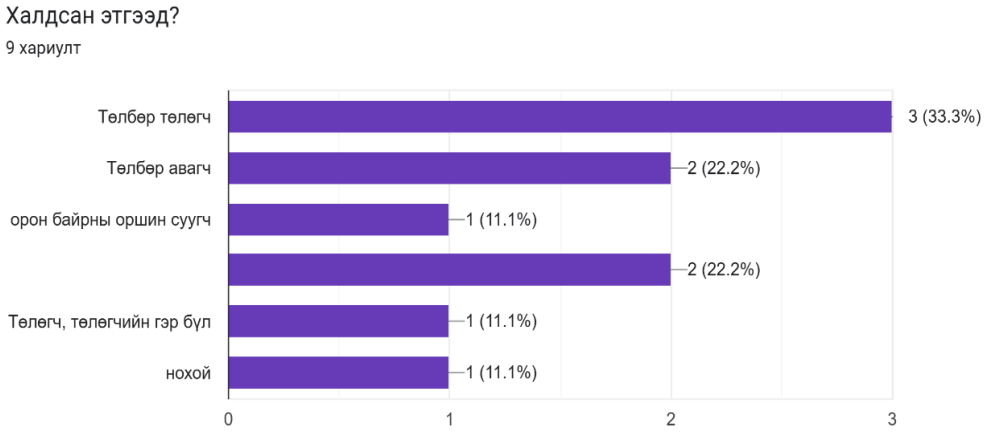
Зарим төрийн байгууллагад Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцаж, үндсэн ажлын хажуугаар хавсарган гүйцэтгэж байна. Тус алба хаагчид нь өөрийн үндсэн ажлын хажуугаар тэдний хэлж заншиснаар “хүний амь” хариуцсан ажлаа давхар гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хариуцсан ажилтантай байсан ч инженерийн болон эрүүл мэндийн боловсролгүй бөгөөд эрх зүйч мэргэжилтэй алба хаагчид ажиллаж байна. ХАБЭА хариуцсан алба хаагчид нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр хөтлөгдөх бичиг баримтыг ёс төдий үзүүлэх байдлаар хөтөлж ирсэн.

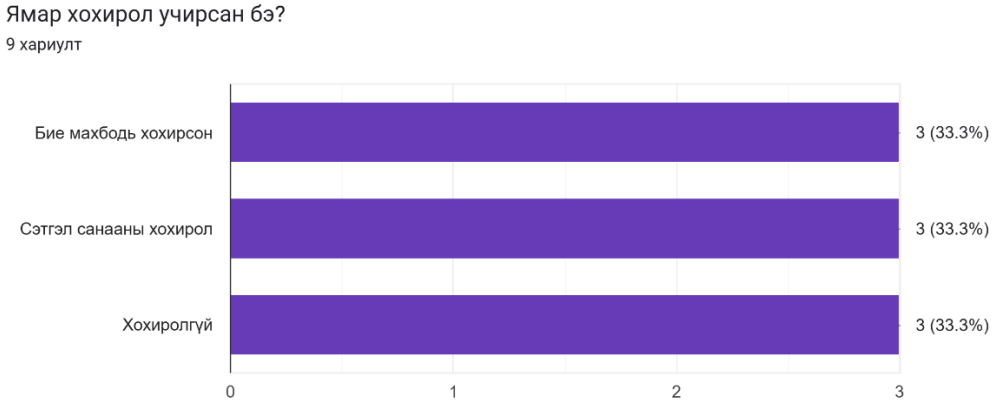
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулах ажилд тухайн байгууллагын онцлог, үйл ажиллагаанаас шалтгаалан ойролцоогоор 20 орчим бичиг баримтыг тогтмол хөтөлдөг байна. Үүнд төлөвлөгөө, тайлан, аюулгүй ажиллагааны батлагдсан заавар, байгууллагын дотоод журам, өдөр тутмын заавар, давтан заавар, ээлжит бус давтан заавар, гал түймэр унтраах шуурхай төлөвлөгөө, сургалтын төлөвлөгөө, бүртгэл, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бүртгэл, ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээ, ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, хувцас, хувийн хамгаалах хэрэгсэл олгосон, хураасан бүртгэл, ажлын байрны үзлэг шалгалтын бүртгэл, эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулсан бүртгэл, ХАБЭА-д зарцуулсан санхүүгийн бүртгэл, тайлан гэх мэт. Эдгээр бүртгэл нь нэгдсэн загваргүй байгууллага бүр өөрсдийн онцлог нөхцөлд тохируулан боловсруулж мөрдөж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтсүүдэд дийлэнхи бүртгэгддэг үйлдвэрлэлийн осол буюу ажлын байрандаа шийдвэр гүйцэтгэгч осолд өртсөн тохиолдолууд ажлын байран дээрээ ажилтан гэмтэх, бэртэх, амь насаа алдах тохиолдолыг хуульд “Үйлдвэрлэлийн осол”-д өртсөн гэж нэрлэнэ. Тодорхой тооны шийдвэр гүйцэтгэгч нараас судалгаа авахад:









Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны халдлагад өртөж байсан талаар судалгаа авахад 65 хувь нь ямар нэгэн байдлаар халдлагад өртсөн байна. Иймд шийдвэр

гүйцэтгэгчийн ажлын байр нь ажлын аятай нөхцөл бага, ямар нэгэн байдлаар үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэлд өртөх магадлал өндөр гэж үзэхээр байна.

Иймд авто машин, тээврийн хэрэгсэлтэй холбоотой осол. Шийдвэр гүйцэтгэгчид нь төлбөр барагдуулах ажиллагааг гүйцэтгэх явцдаа төлөгчийн гэр, ажлын байранд нэвтрэн орох, аж ахуй нэгж, байгууллагуудад албан бичиг хүргүүлэх ажил ажлын тодорхой хувийг эзэлдэг. Энэхүү шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцдаа албаны болон өөрийн тээврийн хэрэгсэлтэй явж байхдаа өөр тээврийн хэрэгсэлтэй мөргөлдөх, шүргэлцэх осол, тээврийн хэрэгсэлтэй онхолдох, үл хөдлөх биет мөргөх, цаг агаарын тааламжгүй нөхцлөөс болж түр саатах, тээврийн хэрэгсэл хөдөө зорчиж байхдаа эвдрэх, явганаар зорчих явцдаа тээврийн хэрэгсэлд мөргүүлэх ослууд байна.

Жишээ татаж үзэхэд шийдвэр гүйцэтгэгч нь ажилдаа очихоор өглөө 7 цагт явган хүний гарцаар зам хөндлөн гарах явцад чиглэлийн тээврийн хэрэгслийн замаар зорчиж байсан суудлын машинд мөргүүлж баруун хөлийн дунд чөмөг, шаант чөмөг, баруун талын 2 хавирга, баруун гарын бугалга зэрэг ясаа хугалуулж 6 сар лист бичүүлэн ажил хөдөлмөр эрхлэх чадвараа алджээ. Энэ осолд буруутай этгээдээс эмчилгээний зардал гарсан бөгөөд Нийгмийн халамжийн сангаас ОМ тогтоолгож авч чадаагүй байна. Учир нь тус даатгалд төрийн тусгай албаны алба хаагчид шимтгэл төлдгүй учир олгох боломжгүй байжээ. Алба хаагчдын эрүүл мэндийн даатгалд “Х” ХХК-д даатгуулсан байсан боловч даатгалын гэрээнд “хэрэв буруутай этгээд нөхөн төлбөрөө төлсөн бол даатгасан компани нөхөн олговорыг давхардуулан олгох боломжгүй гэж заасан байна. Мөн тухайн байгууллага нь ажилтны ажилдаа ирэх замдаа ямар нэгэн осолд өртсөн тохиолдлыг ажлын байран дээрээ байгаагүй гэдэг үндэслэлээр Үйлдвэрлэлийн осолд тооцож бүртгээгүй жишээ гарчээ.

Дээрх жишээнд тухайн байгууллагын ажилтны ажилдаа ирэх, буцах зам нь цаг хугацаа, маршрутыг нууцлалтай авч хэрэв ажилтан ажилдаа ирэх, буцах замдаа маршрутын дагуу зорчиж байгаад осолд өртвөл тухайн ослыг “Үйлдвэрлэлийн осол”-д тооцох тухай Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэмд заасан байна.

Ажлын байрандаа үйлдвэрлэлийн осолд өртсөнөө мэдэхгүй байх дараах тохиолдол байна. Үүнд шийдвэр гүйцэтгэгч нь ажлын байрандаа шинээр 3 сая төгрөгөөр 7 хоногийн өмнө лизингээр авсан утсаа эвдсэн тохиолдол нь үйлдвэрлэлийн осолд тооцогдоно. Энэ нь ажлын байр нь гэрэлтүүлэггүй, хүн унах, бүдрэх нөхцөл бүрдсэн үүнийг ажил олгогчоос үнэлгээ хийж арилгаагүйгээс ажилтан унаж зөөлөн эдийн хөнгөн бэртэл авснаас гадна эд хөрөнгөөрөө хохирсон тохиолдол байна. Энэ тохиолдол мөн л үйлдвэрлэлийн осолд тооцож бүртгээгүй жишээ гарчээ.

Ажил үүргээ гүйцэтгэж явахдаа өндөр дээрээс хөл алдан унаж яс хугаралын бэртэл авчээ. Энэ тохиолдол мөн л Үйлдвэрлэлийн осолд бүртгэгдэх ёстой гэх мэтчилэн үйлдвэрлэлийн осол гэмтэл, хурц хордлогыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжид зааснаар үйлдвэрлэлийн осолд бүртгэгдэхгүй байгаа нь үйл ажиллагааны төлөвлөгөө тайлан, байгууллагын жилийн эцсийн дүнд нөлөөлөх, мөн хамгийн том жин үзүүлж байгаа нөхцөл нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаар нийт алба хаагчид энэ талаар тодорхой ойлголтгүй байгаатай холбоотой байна.

ДҮГНЭЛТ

Ажил олгогчоос ажилтанд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг жилд хоёроос доошгүй удаа зохион байгуулах, ХАБЭА-тай холбоотой дүрэм, журам, заавар боловсруулан батлах, мөрдүүлэх, ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, нөхцөлийн үнэлгээг хийлгэх, осол, хурц хордлогоос урьдчилан сэргийлэх нөхцлийг хангуулахад шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөв, төлөвлөгөө гаргаж, боловсруулах нэн шаардлага үүсч байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тулгамдсан асуудлын хүрээнд дараах дүгнэлтэд хүрлээ. Үүнд:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн эрх зүйн байдлаар Шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэс, тасгийн дарга, удирдлагууд, шийдвэр гүйцэтгэгчдэд сургалт тогтмол оруулж энэ чиглэлийн мэдлэгтэй болгох нь зүйтэй байна. Байгууллагын төсвийн төслийг боловсруулахдаа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулахад шаардагдах хөрөнгийг хуулийн дагуу тусгаж, батлагдсан хөрөнгийг зориулалтын дагуу зарцуулж байх нь чухал юм. Байгууллага бүр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөлийг улирал бүр хуралдуулж шийдвэр гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн ажлыг зохион байгуулж үр дүнг тооцож, тулгамдсан асуудлыг шуурхай шийдвэрлэж байх аргыг практикт нэвтрүүлэх боломжтой байна. Осол, зөрчлийг нуун дарагдуулахгүй байх нь тухай төрлийн осол давтан гарахаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулахад чиглэгдэж цаашид үйлдвэрлэлийн осолд өртөхгүй байх, урьдчилан сэргийлэх нь ажлын байрны аятай нөхцөл бүрдэж байгаагийн нэг жишээ болох юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй тухай хууль
3. С.Нарангэрэл Эрх зүйн тайлбар толь УБ., 2015

4. MN ISO 45001-2018 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн менежментийн тогтолцоо

5. ХАБЭА-н сургалт зохион байгуулах - Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2023 оны 12 дугаар сарын 06 -ны өдрийн А/173 дугаар тушаал

---o0o---

БАРИВЧЛАХ ШИЙТГЭЛ ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГАА, ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

EXECUTION OF THE PENALTY OF ARREST: CURRENT CHALLENGES

Д.Чинзориг

ДХИС-ийн Сургалт судалгааны 403-р анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн захирал, доктор (Ph.D), хурандаа

Товч агуулга: Зөрчлийн шийтгэл нь зөрчлийн тухай хуульд заасан хэм хэмжээг зөрчсөн гэм буруутай этгээд, иргэн төрөөс хүлээлгэх захиргааны хариуцлагын бие даасан арга хэмжээ бөгөөд баривчлах шийтгэлийг шүүхийн шийдвэрийн үндсэн дээр нийслэлд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харьяа баривчлах төв, баривчлах байр, орон нутагт тус байгууллагын болон цагдаагийн байгууллагын харьяа баривчлах байранд холбогдох хууль тогтоомж, дотоод журмын хүрээнд хэрэгжүүлж байна.

Шүүхээс баривчлах шийтгэл оногдуулахдаа зан үйлд нөлөөлөх 10-50 цагийн албадан сургалтад хамруулах шийдвэр гаргах ба Баривчлах төв нь уг сургалтыг албадан сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулж байгаа бөгөөд энэхүү сургалтын үр нөлөө сайжирснаар баривчлагдсан этгээдийн зөрчил давтан үйлдэх явдал мэдэгдэхүйц буурсан нь судалгаагаар тогтоогдож байна. Гэвч шүүхийн шийдвэрт заасан баривчлах хоног болон албадан сургалтын цагийн хэмжээ харилцан адилгүй байгаа нь уг арга хэмжээг жигд, тасралтгүй хэрэгжүүлэхэд тодорхой хүндрэл учруулж байна гэж үздэг.

Энэхүү өгүүлэлээр Зөрчлийн тухай хуульд заасны дагуу шүүхээс баривчлах шийтгэл болон зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулах шийтгэл оногдуулсан этгээдэд холбогдох шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг Баривчлах төвийн үйл ажиллагааны жишээн дээр судлан, түүний хэрэгжилт, үр нөлөөг үнэлэн дүгнэлт, санал боловсруулахыг зорьсон.

Abstract: Penalties for violations are independent measures of administrative responsibility imposed by the state on guilty persons who violate the norms specified in the Law on Violations. Arrest sentences are implemented based on court decisions in the capital city, in detention centers and detention facilities under the Court Enforcement Agency, and in local areas, in detention facilities under the same agency and the police, in accordance with relevant laws, international agreements, and internal regulations.

When imposing a detention sentence, the court decides to include the inmate in compulsory behavioral training, and the detention center organizes the training according to the compulsory training program and plan, and research has shown that the effectiveness of this training has significantly reduced the recidivism of the inmate. However, the number of days of detention and hours of compulsory training specified in the court decision varies, which poses certain difficulties in the uniform and continuous implementation of this measure.

This article aims to examine the enforcement of decisions regarding individuals sentenced to arrest or compulsory behavioral training by a court in accordance with the Law on Offenses, using the example of the operation of the Detention Center, and to evaluate its implementation and effectiveness, and to develop conclusions and suggestions.

Түлхүүр үг: Баривчлах төв, нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч, шийтгүүлсэн этгээд, албадан сургалт, зан үйл.

Keywords: Detention center, social worker, psychologist, convicted person, forced education, behavior.

УДИРТГАЛ ХЭСЭГ:

Зөрчлийн шийтгэл нь зөрчлийн тухай хуульд тогтоосон хэм хэмжээг санаатай болон болгоомжгүйгээр зөрчсөн гэм буруутай этгээдэд төрөөс хүлээлгэж буй захиргааны албадлагын арга хэмжээ юм. Энэхүү ойлголт нь захиргааны хариуцлагын бие даасан төрөлд хамаарах бөгөөд нийгмийн хэв журам, хууль ёсны ашиг сонирхолыг хамгаалах, зөрчлийг таслан зогсоох, дахин зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Зөрчил гаргагч өөрийн хууль бус ажиллагааны явцад нийгэмд хор аюултай үр дагавар бий болно гэдгийг урьдчилан мэдсэнээр барахгүй, харин түүнийг бий болгохыг зориуд хүсэж үйлдсэн бол шууд санаатай, тийнхүү хүсээгүй боловч хор аюултайг мэдсээр байж үйлдсэн бол шууд биш санаатай гэж үздэг. Хэрэв гэм буруу байхгүй бол захиргааны зөрчил байхгүй гэж ойлгоно (Я.Батгэрэл, Шүүхийн шийдвэр би?лүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага, 2026).

Зөрчлийн тухай хууль нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт бүх нийтээр дагаж мөрдөх захиргааны журмыг тогтоож, олон салбарын хууль тогтоомжоор хориглосон, хязгаарласан үйлдэл, эс үйлдэхүйг нэгтгэн системчилсэн цогц зохицуулалт бүхий эрх зүйн акт юм. Тус хуульд тодорхой төрлийн захиргааны зөрчил, тэдгээрийн бүрэлдэхүүний шинж, зөрчил үйлдсэн хүн болон хуулийн этгээдэд хүлээлгэх захиргааны шийтгэлийн төрөл, хэмжээ, хэрэгжүүлэх процессын үндсэн зарчмыг хуульчилсан. Ийнхүү зөрчлийн эрх зүйн зохицуулалт нь материаллаг болон процессын хэм хэмжээг уялдуулан тогтоосноороо

онцлогтой.

Зөрчлийн шийтгэл нь хууль зүйн хариуцлагын бусад төрөлтэй нийтлэг зарчмыг (хуульд захирагдах, гэм буруугийн зарчим, шударга ёсны зарчим, пропорциональ байдлын зарчим гэх мэт) хуваалцах боловч дараах өвөрмөц шинжийг агуулна. Үүнд:

- шийтгэл оногдуулах бүрэн эрх нь зөвхөн хуулиар тусгайлан эрх олгогдсон байгууллага, албан тушаалтанд хамаарна. Энэ нь захиргааны шийтгэл хүлээлгэх үйл ажиллагаа нь төрийн эрх мэдлийн хүрээнд хэрэгждэг онцлогтойг илтгэнэ.

- зөрчил нь нийгмийн хор аюул, учруулсан хохирлын шинж, хэмжээгээрээ гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнд хамаарахгүй, харин харьцангуй бага зэргийн нийгмийн хор уршиг бүхий хууль зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй байна.

- зөрчлийн шийтгэл хүлээлгэх ажиллагаа нь хуулиар нарийвчлан тогтоосон процессын журмын дагуу явагдах бөгөөд энэ нь хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах баталгаа болдог.

- оногдуулах шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээ нь зөрчил үйлдэгдсэн нөхцөл байдал, зөрчлийн шинж чанар, учруулсан хохирлын хэмжээ, гэм буруугийн хэлбэр зэрэгт нийцсэн, тохирсон, пропорциональ байх шаардлагатай.

Иймд зөрчлийн шийтгэл нь захиргааны эрх зүйн хариуцлагын хүрээнд төрөөс хэрэгжүүлж буй албадлагын институцийн илэрхийлэл бөгөөд нийгмийн харилцаанд эрх зүйн дэг журмыг хангах, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах эрх зүйн чухал механизм гэж үзэх үндэслэлтэй юм.

Зөрчлийн тухай хууль нь олон салбарын 240 орчим хууль тогтоомжоор хориглосон, хязгаарласан нийт 1800 орчим салангид байсан хэм хэмжээг нэгтгэн нэгдмэл, системтэй тогтолцоог бүрдүүлж, Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт бүх нийтээр заавал дагаж мөрдөхөөр тогтоосон захиргааны журмыг зөрчсөн тодорхой төрлийн зөрчлийг хуульчлан тогтоосон цогц эрх зүйн зохицуулалт юм.

Зөрчлийн тухай хуульд албадлагын арга хэмжээг тусгайлан зааж, зөрчлийн үйлдэгдэн гарах нөхцөл байдлаас хамааран оногдуулсан шийтгэл дээр нэмж албадлагын арга хэмжээг хэрэглэж болох сонголтын хэлбэрээр тусгасан шинжээрээ нэлээд онцлогтой. Зөрчлийн тухай хуульд албадлагын арга хэмжээний хэд хэдэн төрлийг хуульчилсан (Ю.Оюунаа, 2021)

Шүүхийн шийдвэрээр оногдуулсан баривчлах шийтгэлийг нийслэлд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллагын харьяа “Баривчлах төв”, “Баривчлах байр”-д, орон нутагт тухайн ШШГГ-ын “Баривчлах байр” болон нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын харьяа “Баривчлах байр”-д эдлүүлж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Манай улс захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчих явдалд хүлээлгэх хариуцлагыг Зөрчлийн тухай хуулиар зохицуулсан. Энэ хуулийн зорилго нь хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчилд тооцох, түүнийг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд шийтгэл оногдуулах замаар шударга ёсны тогтолцоог бэхжүүлэхэд оршино (Я.Батгэрэл, Шүүхийн шийдвэр би?лүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага, 2026).

Захиргааны зөрчил нь төрийн гүйцэтгэн захирамжлах ажиллагааны хүрээнд үйлдэгдэн гардаг учир уг зөрчлийн шинж байдлыг тогтоож, хэргийг хянан шийдвэрлэх, гэм буруутанд зохих хариуцлага хүлээлгэх ажлыг захиргааны байгууллага эрхэлдэг (Б.Чимид, Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Захиргааны эрх зүй, 2021).

Зөрчлийн тухай хуульд захиргааны зөрчлийн бүрэлдэхүүний шинжийг нарийвчлан тодорхойлж, зөрчил үйлдсэн хүн болон хуулийн этгээдэд хүлээлгэх захиргааны шийтгэлийн төрөл, хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндсийг тогтоосноороо онцлогтой.

Шүүхээс сүүлийн 15 жилийн байдлаар шийдвэрлэсэн захиргааны зөрчлийг судлан үзвэл жилд дунджаар 12,000-25,000 орчим хэрэг шийдвэрлэдэг байна.

Зөрчлийн тухай хуульд зөрчил үйлдсэн тохиолдолд торгох, баривчлах, эрх хасах гэсэн шийтгэл оногдуулахаар зохицуулсан ба 931 торгох, 9 баривчлах, 16 эрх хасах, мөн торгох, баривчлах үндсэн шийтгэл дээр нэмэгдүүлэн эрх хасах шийтгэлийг оногдуулахаар заажээ (Зөрчлийн тухай хууль, 2017). Зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд зөрчлийн шинжийг харгалзан Зөрчлийн тухай хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу шийтгэл оногдуулсан судалгааг харвал:

Хүснэгт 1. Монгол Улсын хэмжээнд 2019-2025 ондбаривчлах шийтгэл оногдуулсан судалгаа (ЦЕГ-ын Мэдээлэл, судалгааны, шинжилгээний газрын тайлан., 2025)

д/д	*Аймаг*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
1.	Архангай	404	400	403	576	513	504	213
2.	Баян-Өлгий	265	287	209	479	512	420	283
3.	Баянхонгор	395	467	619	677	651	431	336
4.	Булган	277	391	425	451	499	364	350
5.	Говь-Алтай	185	245	252	361	371	276	103
6.	Говьсүмбэр	131	120	189	218	237	152	63
7.	Дархан-Уул	317	258	314	421	526	521	526
8.	Дорноговь	284	238	249	512	499	435	232
9.	Дорнод	311	440	357	440	467	468	464
10.	Дундговь	112	108	136	185	219	104	128
11.	Завхан	288	312	314	392	380	289	118
12.	Орхон	922	846	633	723	858	674	522
13.	Өвөрхангай	1286	1501	1044	1134	1145	987	115
14.	Өмнөговь	203	285	348	364	415	352	128
15.	Сүхбаатар	160	237	221	284	334	324	260
16.	Сэлэнгэ	398	356	433	643	653	655	189
17.	Төв	528	521	515	578	496	445	449

18.	Увс	251	377	473	442	451	457	546
19	Ховд	374	448	383	474	373	402	389
20.	Хөвсгөл	326	426	404	508	529	341	127
21.	Хэнтий	487	543	444	589	421	265	335
22.	Улаанбаатар	7392	8555	6601	9363	8457	4034	4281
Нийт		**15296**	**17361**	**14966**	**19814**	**19000**	**12900**	**14595**

Монгол Улсын хэмжээнд сүүлийн 5 жилд дунджаар 16800 орчим, үүнээс Нийслэл Улаанбаатар хот болон Архангай, Өвөрхангай, Дархан-Уул, Орхон, Баянхонгор, Төв, Хөвсгөл, Сэлэнгэ аймгийн үзүүлэлтүүд бусад аймгаас өндөр үзүүлэлттэй байна.

ШШГЕГ-ын харьяа Баривчлах төв нь үйл ажиллагаандаа Үндсэн хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль Монгол Улсын олон улсын гэрээ, тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад акт болон Баривчлах байрны дотоод журмыг удирдлага болгон ажилладаг.

Баривчлах төвд 2021-2025 онд баривчлах шийтгэл эдэлсэн хүний тоог авч үзвэл, 2021 онд 2937, 2022 онд 4302, 2023 онд 4378, 2024 онд 4041, 2025 онд 4047 нийт 19705 буюу жилд дунджаар 4000 орчим хүн баривчлах шийтгэл эдэлсэн байна (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025).

Хүснэгт 2. Баривчлах төвийн хөдөлгөөний мэдээ

Өдөрт шинэ ирэх	15-25 этгээд
Өдөрт суллагдах	10-20 этгээд

Баривчлах төвд 2025 онд Зөрчлийн тухай хуульд заасан зөрчил үйлдэж баривчлах шийтгэл биечлэн эдэлсэн тоон үзүүлэлтийг Зөрчлийн хуулийн заалтаар буюу үйлдсэн зөрчлөөр нь ангилан үзвэл хамгийн өндөр хувийг гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбогдох зөрчил 47,7%, согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодох зөрчил 41,7% тус тус эзэлж байна (Д.Чинзориг, 2024).

Хамгийн ихээр үйлдэгдэж буй зөрчил болох гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх зөрчлийг дэлгэрүүлэн дүн шинжилгээ хийж үзэхэд зөрчил үйлдсэн этгээд нь гэр бүлийн хамаарал бүхий харилцаатай хүнийг:

1. Зодсон;

2. Хүсэл зоригийнх нь эсрэг тодорхой үйлдэл хийх, хийхгүй байхыг албадсан;

3. Бусадтай харилцахыг хязгаарласан;

4. Хуваарьт болон дундын эд хөрөнгөө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхэд халдсан нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол албадан

сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулахаар заасан байдаг.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь хүний эрхийн хамгийн том зөрчлийн нэг төдийгүй үүний хохирогч нь дийлэнхдээ хүүхэд, эмэгтэйчүүд болдог. НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн Байгууллагын мэдээлснээр дэлхий дээр өмнөх 12 сарын хугацаанд 15-49 насны 243 сая охид, эмэгтэйчүүд нөхөр, хамтрагчийн зүгээс бэлгийн болон бие махбодын хүчирхийлэлд өртсөн байна. Судалгааны дүнгээр МУ-д гурван эмэгтэй тутмын нэг (31.2%) нь амьдралынхаа туршид бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн байна. Гэр бүлийн хүрээнд тухайлбал, нөхөр /хамтран амьдрагч/-ийн зүгээс 10 эмэгтэйн 6 нь (57.9%) амьдралынхаа туршид хүчирхийлэлд өртсөн. Эдгээр эмэгтэйчүүдийн 4 хүн тутмын 1 нь (26.5%) хэн нэгэнд хандаж, хэлж байгаагүй байна (Д.Чинзориг, 2024).

2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 2023 оны 11 дүгээр сарын 25-ны өдрийн байдлаар Баривчлах төв болон Баривчлах байранд Зөрчлийн тухай хуулийн 5.4.4 буюу “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль зөрчих” зөрчил үйлдэж баривчлах шийтгэл эдэлсэн этгээдүүдийн тоог нийт баривчлах шийтгэл эдэлсэн этгээдүүдийн тоотой харьцуулахад буурсан үзүүлэлттэй байгаа боловч зөрчил үйлдсэн эмэгтэй этгээдүүдийн тоо өссөн байна (ШШГЕГ-ын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2023).

Зөрчил үйлдсэн хүнийг долоо хоногоос гуч хоногийн хугацаагаар тусгай зориулалтын байранд саатуулж байгаа бөгөөд 7 хоног, 8-14 хоног, 15-20 хоног, 21-30 гэсэн интервалаар авч үзвэл 7 хоног, 8-14 хоногоор баривчлах шийтгэл 50-60 хувийг эзэлж байна.

Тус төвд 2025 оны 11 дүгээр сарын 05-ны өдрийн байдлаар **4047** этгээд баривчлагдан ирсэн. Нийт ирсэн баривчлагдсан этгээдийг зөрчлөөр ангилвал:

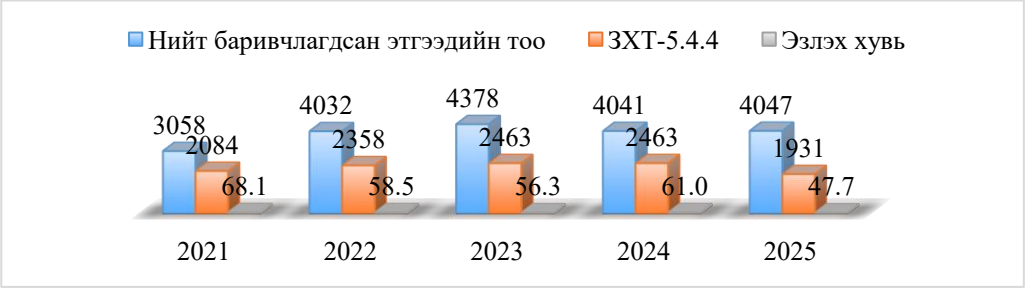
Зураг 1. 2025 онд баривчлагдсан этгээдийн судалгаа (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025)



	Гэр бүлийн хүчирхийлэл /ЗХТ-5.4.4/	СТХ жолоодсон /ЗХТ-14.7.5/	Танхай /ЗХ-5.2.1/	Хулгай /ЗХТ-8.6.1/	Хүүхдийн тэтгэлэг төлөөгүй…	Бэлгийн дарамт учруулах /ЗХТ-6.26.1/	Хөрөнгө завших /ЗХТ-8.7.1/
Нийт тоо	1931	1686	350	49	19	9	3
Эзлэх хувь	47.7	41.7	8.6	1.2	0.5	0.2	0.1

Сүүлийн 5-н жилийн хугацаанд нийт баривчлагдсан этгээдүүдийн тоог Гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэн баривчлагдан ирсэн этгээдүүдийн тоотой харьцуулан үзэхэд дийлэнх хувийг эзэлж нэмэгдэх хандлагатай байх тул тэдэнд чиглэсэн албадан сургалтыг тусад нь төлөвлөн үр нөлөөг дээшлүүлэхэд анхаарч, урьдчилан сэргийлэх болон хөтөлбөрийн сургалтыг танхимын хэлбэрээр түлхүү оруулах шаардлага үүсчээ.

Зураг 2. 2025 онд баривчлагдсан этгээдийн харьцуулсан судалгаа (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025)



Шүүх баривчлах шийтгэл оногдуулахдаа зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтад хамруулах шийдвэр гаргадаг. Баривчлах төв нь зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтыг боловсруулсан хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу тус төвийн нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нараас гадна гэрээний үндсэн дээр төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран танхимын болон бүлгийн, ганцаарчилсан, цахим гэсэн 4 хэлбэрээр тогтмол, тасралтгүй зохион байгуулж байна.

“2021 онд Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон Монгол улсад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, “Каритас Монгол” ТББ-тай хамтран Баривчлагдсан этгээдийн зан үйлд нөлөөлөх хөтөлбөрийг мэргэжлийн байгууллагын эрдэмтэн, судлаач, багш нарын оролцоотойгоор боловсруулсан. Үүнд:

1. Харилцах ур чадвараа дээшлүүлэх
2. Өөрийн үнэлэмжээ дээшлүүлэх
3. Гэр бүлийн сэтгэл зүйн боловсрол
4. Уур бухимдлыг хэрхэн зохицуулах, стрессийг даван туулах
5. Эрх зүйн албадан сургалтын жишиг хөтөлбөр
6. Хүчирхийллээс үүдэх хүүхдийн сэтгэл зүйн асуудал, сөрөг үр дагавар
7. Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх
8. Архины шалтгаант зан үйлд нөлөөлөх

9. Хүчирхийлэл үйлдэх зан үйлд нөлөөлөх” (Д.Чинзориг, 2024)

Сургалтын хөтөлбөрүүдийг батлан хэрэгжүүлсэнээр 1) баривчлах шийтгэл эдлүүлэх салбар нэгжийн сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан нарт чухал гарын авлага, хэрэглэгдэхүүн болсон, 2) баривчлагдсан этгээдийн зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой, 3) хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд хялбар, үзэл санаа утга агуулга нь ойлгомжтой, сорил судалгаанд ашиглах боломжтой болжээ.

Албадан сургалт нь баривчлах шийтгэл хүлээсэн этгээдүүдийн зан үйлд нөлөөлөх, гэмт хэрэг, зөрчил давтан үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, түүний хор уршгийг ойлгуулах, тэдний мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, амьдралын эерэг хандлага, зөв дадал, бодолтой иргэн болгож төлөвшүүлэх зорилготой (Д.Чинзориг, 2024).

Албадан сургалтыг зохион байгуулснаар:

- Баривчлагдсан этгээдийн сөрөг зан үйл, хандлагыг өөрчлөх, нөлөөллийн арга хэмжээг авах;

- Дахин зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх;

- Нийгэмд хариуцлагатай, ухамсартай иргэн болж төлөвшүүлэх;

- Баривчлагдсан этгээдийн зан үйл болон сэтгэл зүйн чиг хандлагад ЭЕРЭГ нөлөөлөл үзүүлэх зэрэг ач холбогдолтой.

Хөтөлбөрийн хүрээнд сургалтыг зохион байгуулахдаа дараах төрлөөр зохион байгуулж байна. Үүнд:

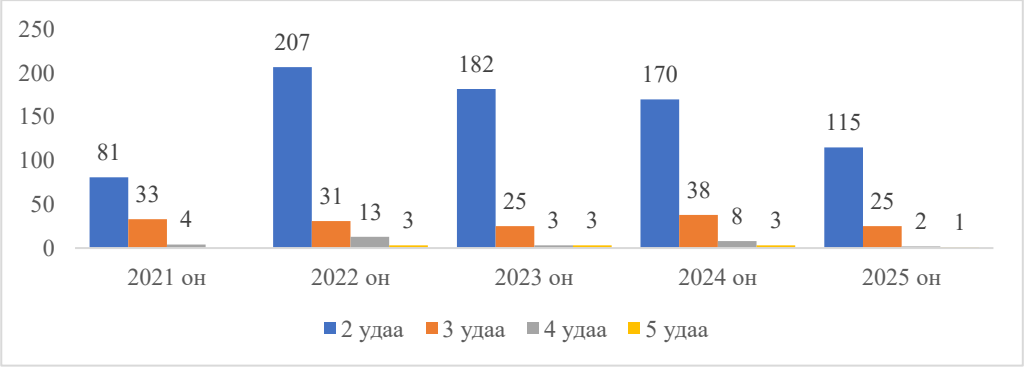
1. Сэтгэл зүйн сургалт: Гэр бүлийн сэтгэл зүйн боловсрол, Хүчирхийлэлээс үүдэх хүүхдийн сэтгэл зүйн асуудал, сөрөг үр дагавар, Өөрийн үнэлэмжээ дээшлүүлэх, Уур бухимдлаа зохицуулах, харилцах ур чадвараа дээшлүүлэх;

2. Хууль тогтоомжийн сургалт: Эрх зүйн албадан сургалт;

3. Зан үйлд нөлөөлөх сургалт: Хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх хөтөлбөр, Архины шалтгаант зан үйлд нөлөөлөх, Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгчийн зан үйлд нөлөөлөх хөтөлбөр.

Албадан сургалтын үр нөлөө сайжирснаар тус төвд баривчлагдсан этгээд зөрчил давтан үйлдэх нь эрс багассан байгааг энэхүү судалгаанаас харж болно.

Зураг 3. Давтан шийтгэл эдэлсэн этгээдийн судалгаа (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025)



Шүүхээс баривчлах шийтгэлээр анх удаа шийтгүүлэн ирж байгаа этгээдийн сэтгэл зүйн хувийн байдал, үйлдсэн зөрчил, шалтгаан нөхцөл, онцлогт тохируулан албадан сургалтыг зохион байгуулахын тулд хүн нэг бүрт хувьчилсан сургалтын төлөвлөгөө боловсруулан, танхимын сургалтад хамруулж байгаа боловч шүүхийн шийтгэвэрт заагдсан хоног, албадан сургалтын цаг харилцан адилгүй ирж байгаа нь дээрх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж байна.

Жилд **4047** иргэн, сард дунджаар **337** иргэн албадан сургалтад хамрагдаж байгаа бөгөөд нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нар шийтгэл эдэлж байгаа этгээд бүрд хүрч ажиллахад ихээхэн ачаалалтай тулгарч ажлын ачааллыг нэмэгдүүлдэг.

Хүснэгт 3. Шийтгүүлсэн этгээдийн сургалтын хугацаа (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025)

Баривчлагдсан хоног	**Албадан сургалтын цаг**
7 хоног	10 цаг
8-14 хоног	20-25 цаг
15-30 хоног	26-50 цаг

Мөн баривчлагдсан этгээдийн шийтгэвэрт заагдсан хугацаа янз бүр байдгаас хамаарч хөтөлбөрийг бүрэн хэрэгжүүлэх, албадан сургалт хүн бүрт хүртээмжтэй чанартай хүргэхэд хүндрэл учирч цаг хугацаа, багшлах нөөц орон тооны асуудал тулгардаг.

Хүснэгт 4. 2024-2025 онд шийтгүүлсэн этгээдийн судалгаа (ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ, 2025)

Д/д	**Хоног**	**2024 он**		**2025 он**	
		Ирсэн хүний тоо	Эзлэх хувь		Эзлэх хувь

1	7-9	1962	48%	2302	56%
2	10-13	144	28%	889	22%
3	14-19	503	12%	487	12%
4	20-25	319	7%	273	7%
5	26-30	213	5%	96	3%
	Нийт	**4041**	**100%**	**4047**	**100%**

ДҮГНЭЛТ:

Сүүлийн жилүүдэд Баривчлах төвд баривчлах шийтгэл эдэлж буй хүний тоо тогтворжсон бөгөөд жилд дунджаар 4,000 хүн баривчлагдаж байна. Энэ үзүүлэлт нь Монгол Улсад гарч буй зөрчлийн түвшин, түүний шинж чанарыг илэрхийлэх чухал индикатор бөгөөд нийгмийн дэг журамд заналхийлж буй зөрчлийн давтамж, түгээмэл төрлийг тодорхой харуулж байна.

Баривчлагдсан этгээдийн дийлэнх хувь нь гэр бүлийн хүчирхийлэл болон согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодох зөрчилд холбогдсон нь эдгээр төрлийн зөрчил нийгэмд хамгийн их үйлдэгдэж байгааг харуулж байна. Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь хүний эрхийн ноцтой зөрчил бөгөөд хохирогчийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд байдаг нь нийгэмд үүсэх сөрөг үр дагаврыг нэмэгдүүлж байна. Харин согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодох зөрчил нь хүний амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөөр хохирол учруулах эрсдэлтэй, нийтлэг нийгмийн аюулгүй байдлыг ноцтой доройтуулдаг.

Баривчлах шийтгэлээр шийтгүүлсэн этгээдийн тоо буурахгүй тогтмол байгаа нь Баривчлах төвийн багтаамж, хүний нөөц, сургалт, албадан хяналт зэрэг үйл ажиллагааны оновчтой зохицуулалт шаардлагатайг илтгэж байна. Тухайлбал, өдөрт 15–25 хүн шинээр ирж, 10–20 хүн суллагддаг нь төвийн багтаамж, албан хаагчдын хуваарь, сургалтын үргэлжлэх хугацаа, хяналтын үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлж байна. Үүнийг оновчтой зохицуулахгүй тохиолдолд сургалтын чанар буурах, зан үйлд нөлөөлөх сургалтын үр дүн алдагдах, дахин зөрчил үүсэх эрсдэлтэй.

Сургалтын хөтөлбөрийг мэргэжлийн байгууллага, судлаачидтай хамтран боловсруулснаар агуулга нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, сургалтын зориулалттай, хэрэгжүүлэхэд хялбар болсон төдийгүй албадан сургалт нь баривчлагдсан этгээдийн зан үйлд нөлөөлөх, гэмт хэрэг, зөрчил дахин үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх үр дүнтэй арга хэрэгсэл болж баривчлагдсан этгээдийн зан үйл, сэтгэл зүйд эерэг өөрчлөлт гарч, нийгэмд хариуцлагатай иргэн болох чиг хандлага бий болж байна.

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь зөвхөн зөрчил бус хүний эрхийг ноцтой зөрчдөг нийгмийн асуудал бөгөөд, хохирогчийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд байгаагаас уг зөрчил нь нийгмийн эмзэг бүлгийн хамгааллыг шаарддаг. Баривчлах төвийн статистик үзүүлэлтээс харахад гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбоотой баривчлах шийтгэл эдэлсэн этгээдийн тоо буурсан нь уг зөрчлийг хууль эрх зүйн хэрэгжилтээр тодорхой хэмжээнд хязгаарлаж байгааг харуулж байна.

Судалгаагаар гэр бүлийн хүчирхийлэл, архины шалтгаант болон согтуугаар жолоодох зөрчилд холбогдсон этгээдэд чиглэсэн хувьчилсан сургалт, зан үйлд нөлөөлөх арга хэмжээ нь дахин зөрчил үйлдэх магадлалыг бууруулж, нийгэмд хариуцлагатай иргэн болгон төлөвшихөд эерэг нөлөөтэй болох нь тогтоогдсон.

Хувьчилсан хандлага, сургалтын үр дүнг тогтмол үнэлж сайжруулах нь баривчлагдсан этгээдийн зан үйлд эерэг өөрчлөлт бий болгох, сургалтын үр нөлөөг дээшлүүлэх үндсэн хүчин зүйл юм.

САНАЛ:

Гэр бүлийн хүчирхийлэл, согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодох, бэлгийн хүчирхийлэл, архины шалтгаант зөрчилд холбогдсон этгээдэд чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх, хүмүүжүүлэх, зан үйлд нөлөөлөх тусгай хөтөлбөрүүдийг боловсронгуй болгож, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй аргачлалыг нэвтрүүлэх.

Өдөр тутмын хөдөлгөөн, шинээр ирж буй болон суллагдах этгээдийн тоог судалгааны үндсэн дээр урьдчилан тооцоолж, баривчлах байрны багтаамжийг нэмэгдүүлэх, албан хаагчдын тоог зохицуулж, нэг ажилтан хариуцсан этгээдийн тоог оновчтой байлгах замаар сургалт, албадан хяналт, сэтгэл зүйн үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх;

Баривчлагдсан этгээдийн зан үйл, сэтгэл зүй, зөрчлийн онцлогт тохируулан хувьчилсан үнэлгээ хийж, үнэлгээний дүнгийн дагуу сургалтын хөтөлбөр, зан үйлд нөлөөлөх арга хэмжээг хувьчилсан байдлаар хэрэгжүүлэх нь дахин зөрчил гарах эрсдлийг бууруулж, сургалтын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулах;

Сургалтын үр дүнг тогтмол үнэлэх, сайжруулах чиглэлээр хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх явцад баривчлагдсан этгээдийн зан үйл, зан байдлыг судалгааны аргаар хэмжиж, үр дүнг тогтмол үнэлж гарсан үр дүнд үндэслэн сургалтын аргачлалыг шинэчлэх, практик дадлыг нэмж оруулах замаар үр нөлөөг тогтмол сайжруулах.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ:

Б.Чимид. (2021). *Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Захиргааны эрх зүй.* Улаанбаатар.

Д.Чинзориг. (2024). *Баривчлах шийтгэл гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт.*

Зөрчлийн тухай хууль, №24 (Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл 05 11, 2017).

тайлан, Ш.-ы. 2. (2023). ШШГЕГ-ын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан. *ШШГЕГ-ын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан*.

ЦЕГ-ын Мэдээлэл, судалгааны, шинжилгээний газрын тайлан. (2025). *ЦЕГ-ын Мэдээлэл, судалгааны, шинжилгээний газрын тайлан.*

ШШГЕГ-ын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан. (2023). *ШШГЕГ-ын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан.*

ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ. (2025). *ШШГЕГ-ын Баривчлах төвийн 2025 оны мэдээ.* Улаанбаатар.

Ю.Оюунаа. (2021). *Зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа.* Улаанбаатар.

Я.Батгэрэл. (2026). *Шүүхийн шийдвэр би?лүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага.* Улаанбаатар.

“ХОРИГДЛЫН ДОТРООС ҮЙЛДЭГДЭЖ БУЙ ЗӨРЧИЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ”
“ANALYSIS OF VIOLATIONS COMMITTED AMONG INMATES”

Б.Сайнбаяр:
Дотоод хэргийн их сургуулийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Ял эдлүүлэх эрх зүйн тэнхимийн багш, хошууч

Хураангуй: Хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй зөрчил нь хорих байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа, аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна эрүүгийн хариуцлагын нийгэмшүүлэх зорилгыг хязгаарладаг. Иймээс хоригдлын үйлдэж буй зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга замыг тодорхойлохыг зорьсон.

Илтгэлийг хууль зүйн шинжлэх ухааны системчилсэн буюу логикийн арга, эмпирик аргууд болох статистик мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, синтезийн арга, дедукцийн аргуудыг ашиглан боловсруулсан бөгөөд хоригдлын дотроос гаргасан зөрчил нь гэмт хэрэг үйлдэгдэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлж байгааг тодорхойлсон.

Иймд тус судалгаагаар хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй зөрчлийн шалтгаан, нөхцөлийг тодорхойлж, зөрчил шалган шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалт, практик үйл ажиллагааг дүгнэн үнэлж, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх үр ашигтай тогтолцоог төлөвшүүлэх шаардлагатай болохыг дүгнэсэн.

Abstract: Violations committed by inmates not only undermine the normal functioning and security of correctional institutions but also hinder the rehabilitative objectives of criminal responsibility. Accordingly, this study seeks to identify the underlying causes and conditions of inmate misconduct, as well as to explore effective preventive measures.

The report was developed using a combination of systematic legal-scientific methods and empirical approaches, including statistical analysis, synthesis, and deductive reasoning. The findings indicate that violations occurring within correctional facilities create circumstances that facilitate the commission of criminal acts.

Based on these findings, the study analyzes the causes and conditions of inmate violations, evaluates the existing legal framework and practical measures for addressing such misconduct, and concludes that there is a critical need to establish a system that is effective, fair, and efficient.

Түлхүүр үгс: хоригдол, зөрчил, шалган баримтжуулах, шалтгаан нөхцөл, ноцтой зөрчил, сахилгын шийтгэл

Keywords: inmate, violation, investigate and document, causes and conditions, serious violation (major misconduct), disciplinary sanction

УДИРТГАЛ

Монгол улс хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм байгуулах, эрх зүйт төрийг төлөвшүүлэх зорилт тавин ажиллаж байгаа энэ цаг үед нийгмийн чухал үнэт зүйл болох хүний хөгжлийг эрхэмлэх бодит зүй тогтолд хорих ял эдлүүлэх үйл ажиллагааг нийцүүлэх нь ял эдлүүлэх дэглэмийн үр нөлөөг дээшлүүлэх чухал ач холбогдолтой юм (Б.Алтангэрэл, 2018).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь цагдан хорих, хорих байгууллагад хоригдож байгаа хоригдогч, хоригдлын дотроос алба хаагч болон хоригдлыг гэмт халдлагад өртөхөөс хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, хорих байгууллагын аюулгүй байдал цаашлаад нийгмийн аюулгүй байдлыг хамгаалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцад хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй гэмт явдал нь хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагаанд шууд болон шууд бусаар нөлөөлж байна.

Хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй гэмт явдал нь ял эдэлж буй хоригдлуудаас үйлдэгддэг гэмт хэрэг, зөрчлийг хамарсан өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Гэмт явдлын шалтгаан нөхцөлийг судлахгүйгээр түүнээс урьдчилан сэргийлэх боломжгүй. Хорих ангид үйлдэгдэж буй зөрчлийг тухай бүр нь таслан зогсоох, илрүүлэх, шалгах ажиллагаа нь цаашлаад хоригдлын дотроос гэмт хэрэг үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэх суурь нь болж өгдөг гэж ойлгож болно.

Хорих байгууллагын хэмжээнд 2013-2022 оны хооронд хоригдлын зүгээс 9526 зөрчил (алба хаагчийн тавьсан хуулт ёсны шаардлагыг эсэргүүцсэн, хорох ангийн дотоод журам зөрчсөн 1154, бусдыг дарамталсан, хоригдолд хүч хэрэглсэн, хэл амаар доромжилсан 908) үйлдэгдсэн бөгөөд бусдад учруулсан нийгмийн хор аюул харилцан адилгүй байна (газар Ш. ш., 2013-2022, хууд. 3).

Тиймээс хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны үед хоригдлын дотроос үйлдэгдэх зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх асуудлыг цогц байдлаар судалж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг хорих ялын зорилготой уялдуулан үр нөлөөтэй зохион байгуулах практик хэрэгцээ, шаардлага байгаа нь тус сэдвийг сонгох үндэслэл болсон.

Хоригдлын дотроос зөрчил үйлдэгдхэд нөлөөлж буй шалтгаан нөхцөл, хүчин зүйлүүдийг судлахаас гадна гэмт явдлын онцлог, түүний хор уршиг, гэмт этгээд, хохирогч, тэдгээрийн онцлог, бие хүн болж төлөвших зүй тогтол, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний үр нөлөө зэргийг судалсны үндсэн дээр зөрчлийг

бууруулах, таслан зогсооход чиглэсэн олон талын цогц арга хэмжээг хөндөн судалж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд хүлээлгэж буй хариуцлагын талаар өгүүлэхийн өмнө зөрчил, хууль зүйн хариуцлагын онолын асуудлыг тусгах зайлшгүй шаардлагатай.

Зөрчил гэх ойлголт нь нийгмийн шинжлэх ухаанд, ялангуяа философи, нийгмийн ухаан, сэтгэл судлал, хууль зүй, улс төр судлал зэрэг олон салбарт хэрэглэгддэг өргөн хүрээний ухагдахуун юм. Зөрчил гэх үг нь латинаар *conflictus*-“мөргөлдөөн”, “мухардах” гэсэн ойлголттой эртний философид, ялангуяа Грек философичдын бүтээлд анх илэрч гарсан.

Гераклит (МЭӨ 540–480) тодорхойлохдоо “Бүх зүйл зөрчилдөөнөөс төрдөг” хэмээн үзсэн. Түүнийхээр ертөнцийн хөгжил нь эсрэг талуудын тэмцэл, зөрчлийн үр дүнд явагддаг хэмээн тодорхойлсон бол монгол хэлний тайлбар тольд зөрчил гэх үгийг “Зөрчих үйлийн нэр; харилцан харших, үл тохирох эсрэг тэсрэг явдал” хэмээн тайлбарладаг (толь, 2025 он).

Чезаре Бекариа “Хуулийг үл хэрэгсэж хүй нэгдлийн эмх замбараагүй байдалдаа эргэж очих гэсэн хүмүүсийн дур зоргоороо байх хүсэл эрмэлзлийг хазаарлах, мэдрэхүйг цочроогч бол хууль зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага” гэж тус тус үзсэн байна (С.Жанцан, 2014 он).

Хариуцлага гэдэг бол тухайн субъект тодорхой үйлдэл хийж үйл ажиллагаа явуулсныхаа төлөө, түүний эцсийн үр дагаврыг өөртөө хүлээх онцгой нөхцөл /чадвар/ мөн. Энэ нь субъектийн зан үйлийн позитив талын зайлшгүй шаардлага төдийгүй эрх, үүргийг хэрэгжүүлсний үр дагавар юм. Нийгэмд хариуцлагын олон төрөл, хэлбэр байдаг. Тухайлбал эдийн засгийн, улс төрийн, ёс суртахууны хариуцлага гэх мэт. Нийгэмд байгаа хариуцлагын тогтолцоонд хууль зүйн хариуцлага онцгой байр суурьтай (Я.Батгэрэл, 2026, p. 45).

Хууль зүйн хариуцлагыг төрлөөр нь эрүүгийн, захиргааны, иргэний эрх зүйн, сахилгын хариуцлага гэж ангилдаг. Үүнээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь хорих ял эдэлж буй хоригдлын зүгээс хууль, журмыг зөрчсөн үйлдэл гарган хорих байгууллагын аюулгүй байдал болон бусдын эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй үйлдэл гаргах, ял эдлэх хугацаанд дагаж мөрдөх хэм хэмжээг баримтлаагүйн улмаас үүсч буй зөрчилд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулж байна.

Сахилгын шийтгэл гэдэг нь сахилгын зөрчил хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлагын арга хэмжээ гэж үздэг бол сахилгын зөрчил нь дагаж мөрдөж буй

хууль тогтоомжид сахилгын хариуцлага хүлээлгэхээр заасан хэм хэмжээгээр тодорхойлогддог (С.Нарангэрэл, 2008 он).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй 5 төрлийн зөрчлийг ноцтой зөрчилд тооцон сахилгын байранд хорих, бусад зөрчилд утсаар ярих эрхийг хасах, шагналын хоног хасах сахилгын шийтгэл оногдуулахаар тусгасан байна.

Илтгэлийн энэ хэсгээс хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй зөрчлийн тухай авч үзье. 2020 – 2024 оны байдлаар хорих анги, байгууллагад хоригдлын дотроос үйлдэгдсэн зөрчлийн тоон үзүүлэлтийг нэгтгэхэд 2020 онд 284, 2021 онд 217, 2022 онд 266, 2023 онд 341, 2024 онд 252 зөрчил бүртгэгдсэн байна (ШШГЕГ, 2020-2024 оны тоон судалгаа, 2020-2024).

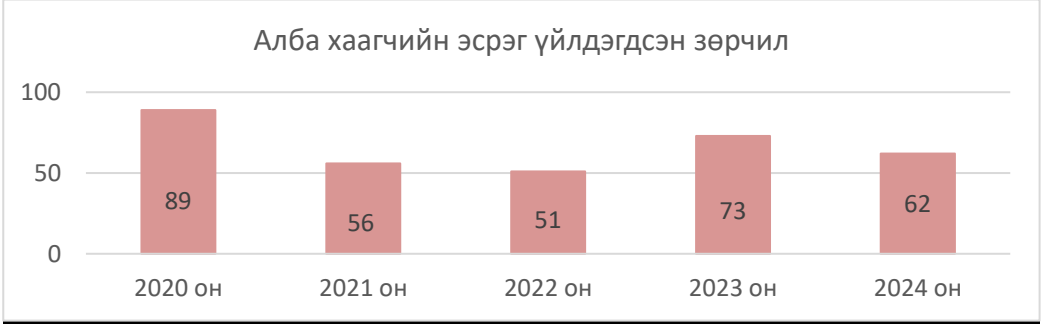
Хоригдлын дотроос үйлдэгдэж буй 13 төрлийн зөрчлийг чиглэлээр нь ангилан судлахад гурван үндсэн бүлэгт ангилж болохоор байна. Үүнд:

1. Хоригдол-алба хаагч хоорондын харилцаанд чиглэсэн /зураг 1/

2. Хоригдол-хоригдол хоорондын харилцаанд чиглэсэн /зураг 2/

3. Хоригдолын зүгээс хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйл хэрэглэсэн, хадгалсан зөрчлүүд /зураг 3/ гэж бүлэглэж авахаар байна.

Зураг 1. Хоригдлын дотроос 2020-2024 оны хооронд алба хаагчийн эсрэг үйлдэгдсэн зөрчлийн тоон үзүүлэлт:



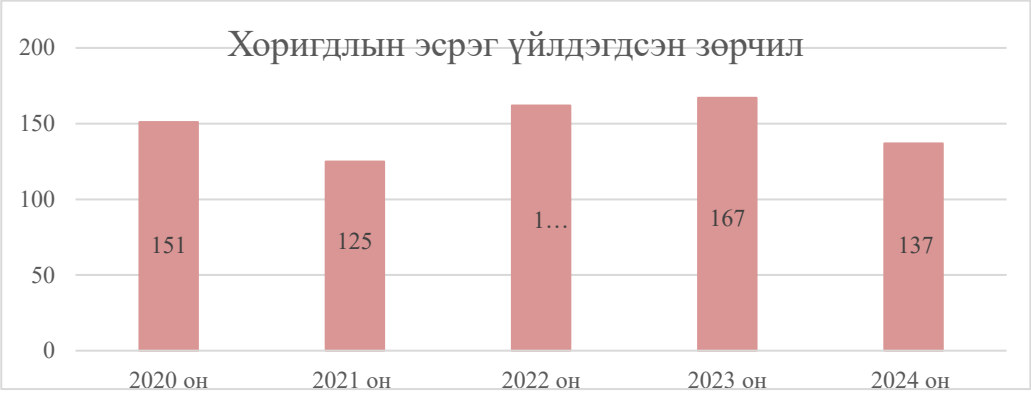
Дээрх мэдээлэлд тулгуурлан 2020–2024 оны хооронд хоригдол алба хаагчийн эсрэг үйлдсэн зөрчлийн динамик болон аюулгүй байдалд үзүүлж буй нөлөөнд дүн шинжилгээ хийхэд:

2020–2022 онд хоригдлын дотроос алба хаагчийн эсрэг үйлдэгдсэн зөрчил тогтвортой буурсан эерэг хандлага гарсан боловч 2023 онд огцом өсөлт гарсан нь анхаарал татаж байна. 2024 оны байдлаар зөрчлийн тоон үзүүлэлт дахин буурсан боловч 2021–2022 оны түвшинд хүрээгүй, 2024 оны тоон үзүүлэлтийг 2020 онтой харьцуулахад 27 зөрчлөөр буюу 30%-иар багассан байгаа нь харагдаж байна.

Эрэг тал: 2020 онтой харьцуулахад хоригдлын дотроос алба хаагчийн эсрэг үйлдэгдсэн зөрчил урт хугацаандаа буурч байна. Энэ нь харуул хамгаалалтын хяналт, сахилга хариуцлага, албаны сургалт, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, албаны бэлтгэлжилт тодорхой хэмжээнд үр дүн өгснийг харуулж байна.

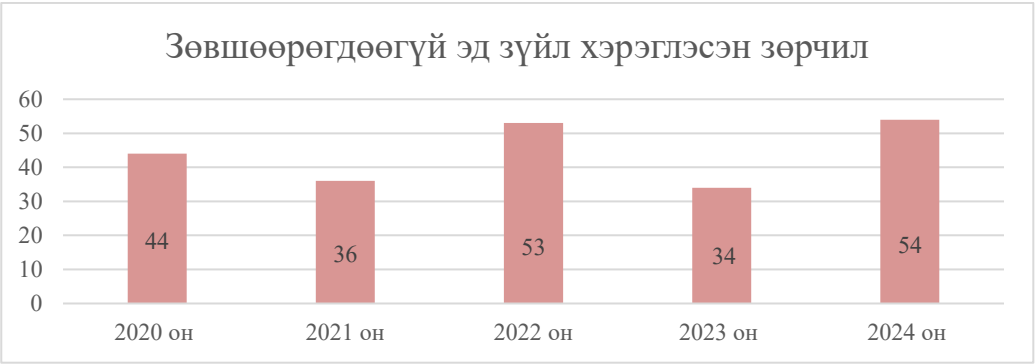
Хорих байгууллагын аюулгүй байдалд үзүүлж буй нөлөө: Алба хаагчийн бие махбодь, сэтгэлзүйн аюулгүй байдалд шууд заналхийлэл үүсгэх, хорих ангийн дотоод дэг журам сулрах, бусад хоригдолд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх, бослого, үймээний эрсдэлийг нэмэгдүүлэх, алба хаагчдын ажлын стресс, ядаргааг нэмэгдүүлж улмаар анхаарал сулрах, хариу үйлдэл хийх чадвар удаашрах зэрэг харуул хамгаалалтын хяналтыг сулруулах эрсдэлтэй юм.

Зураг 2. 2020-2024 оны хооронд хоригдол хоригдлын эсрэг үйлдэгдсэн зөрчлийн тоон үзүүлэлт:



Хоригдол хоорондын зөрчил нь хорих байгууллагын аюулгүй байдалд нөлөөлж буй дотоод заналхийлэл бөгөөд дээрх /зураг 2/ тоон үзүүлэлтүүд нь уг эрсдэл өндөр хэвээр тогтмол байгааг харуулж байна.

Зураг 3. Хоригдол хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйл хэрэглэсэн, хадгалсан зөрчлийн тоон үзүүлэлт:



Дээрх /зураг 3/-т тоон мэдээллээс үзэхэд хоригдлын хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйл хэрэглэх, хадгалахтай холбоотой зөрчлийн давтамж 2–3 жилийн мөчлөгтэйгээр огцом нэмэгдэж байгаа нь ажиглагдаж байна. Энэхүү хэлбэлзэл нь тухайн хугацаанд хорих байгууллагад хэрэгжүүлсэн харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа, хяналт шалгалт, үзлэг нэгжлэгийн үр нөлөөтэй шууд холбоотой болохыг илтгэнэ.

Нөгөөтэйгүүр хоригдлын зүгээс хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйлсийг олж авах, хэрэглэх эрэлт, хэрэгцээ үргэлж байдаг нь хоригдол хоорондын зөрчил үүсгэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлж, улмаар хорих байгууллагын дотоод орчинд хууль бус харилцаа, далд зах зээл тогтох эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна.

ДҮГНЭЛТ

Хоригдлын дотроос 2020-2024 оны хооронд үйлдэгдсэн зөрчилд дүн шинжилгээ хийхэд дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

1. 2020–2024 оны хооронд хорих байгууллагад бүртгэгдсэн хоригдол алба хаагчийн эсрэг, хоригдол хоорондын, мөн хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйл хадгалсан, хэрэглэсэнтэй холбоотой зөрчлийн тоон мэдээллийг нэгтгэн шинжлэхэд, зөрчлийн тоо харьцангуй тогтвортой байгаа нь тухайн анги, байгууллагад зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажил хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна. Өөрөөр хэлбэл тухайн жилүүдэд хэрэгжүүлсэн хяналт шалгалт, зохион байгуулалт, хийж хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны үр дүнг шууд харуулж байна.

2. Хоригдол хуулиар зөвшөөрөгдөөгүй эд зүйл хадгалсан, хэрэглэсэнтэй холбоотой зөрчил харьцангуй өндөр түвшинд үргэлжилж байгаа нь хорих байгууллагын орчинд албаны бус харилцаа, хууль бус зах зээл, алба хаагчийн дотроос авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдох эрсдэл байгааг харуулж байна.

Мөн хоригдол алба хаагчийн эсрэг үйлдсэн зөрчил нь алба хаагчдын аюулгүй байдал, сэтгэлзүйн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлөхийн зэрэгцээ байгууллагын харуул хамгаалалт, дотоод дэг, хорих ангийн хэвийн үйл ажиллагаанд эрсдэл дагуулж байна.

3. Эдгээрээс үзэхэд хорих байгууллагад зөрчлийг зөвхөн илрүүлэлтэд тулгуурлан удирдах арга нь богино хугацааны үр дүнтэй байж болох ч, урт хугацааны аюулгүй байдлыг баталгаажуулахын тулд урьдчилан сэргийлэх, тогтвортой бодлого, зохион байгуулалтын арга хэмжээг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна гэж дүгнэж байна.

САНАЛ

1. Зөрчлийн шалтгаан нөхцөлд хийсэн нарийвчилсан судалгааг гаргах /Хорих анги тус бүрээр/

2. Эрсдэл бүхий хоригдлуудад тавих харуул хамгаалалтын хяналт, албаны харилцааны талаарх сургалтыг дээрх нарийвчилсан судалгаанд тохируулан гаргаж үйл ажиллагаанд хэвшүүлэх

3. Хоригдлын сөрөг зан үйлд нөлөөлөх сургалт, сэтгэлзүйн үйлчилгээг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх

4. Алба хаагчдад зориулсан сэтгэл зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоог нэвтрүүлэх

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

А.Лхагва. (2001 он). *Гяндан салаанаас шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газар болж өргөжсөн түүхэн заснал.* Улаанбаатар хот.

Б.Алтангэрэл. (2018). *Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа.* Улаанбаатар.

Б.Гомбо. (2018 он). *Хоригдлын үйлдсэн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа.* Улаанбаатар хот.

Б.Отгонбаяр. (2022 он). *Хоригдолд оногдуулах сахилгын шийтгэл, эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилт.* Улаанбаатар хот.

Г.Тамир. (2014 он). *"Онцгой дэглэмтэй хорих ангид гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажиллагааны онцлог".*

Г.Эрдэнэбат, Б. Г. (2013). *"Криминологи".* Улаанбаатар хот.

газар, Ш. ш. (2013-2022). *Хорих ял эдлүүлэх албаны тайлан.* Улаанбаатар.

Ж.Болдбаатар, Д. (1997 он). *Монгол улсын төр эрх зүйн түүхэн уламжлал.* Улаанбаатар хот.

журам, Х. а. (2017 он).

журам, Х. а. (2017 он). Retrieved from https://dornod.cd.gov.mn/.

комисс, Х. э. (2014 он). Хүний эрхийн баримт бичиг, зөвлөмж, тогтоол шийдвэрийн эмхэтгэл. *Хоригдолтой харьцах наад захын жишиг дүрмүүд 1955 он*, pp. 82-83.

Л.Баасан. (2010 он). *"Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй".* Улаанбаатар.

льш. (?ү%). *о,.* дзк.

С.Жанцан. (2014 он). *"Монгол улсын эрүүгийн эрх зүйн онол".* Улаанбаатар хот.

С.Нарангэрэл. (2008 он). *"Эрх зүйн толь бичиг".* Улаанбаатар хот.

толь, М. х. (2025 он). *https://mongoltoli.mn/*.

хууль, З. е. (2015 он). Retrieved from https://legalinfo.mn/.

хууль, М. у. (2017 он). Retrieved from https://legalinfo.mn/.

ШШГЕГ. (2020-2024). *2020-2024 оны тоон судалгаа.* Улаанбаатар.

Я.Батгэрэл. (2026). *Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага.* Улаанбаатар: Go.

БАРИВЧЛАГДСАН ЭТГЭЭДИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДАЛ

LEGAL STATUS OF THE ARRESTED PERSON

Г.Батдондог

Дотоод хэргийн их сургуулийн магистрант, ахмад

Товч агуулга: Өгүүлэлд баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдал гэж юу болох хууль эрх зүйн хэм хэмжээнд баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлын талаар тусгагдсан байдал мөн тулгамдаж асуудлын талаар тодорхойлон авч үзлээ.

Summary: The article describes what the legal status of an arrested person is, the legal norms that reflect the legal status of an arrested person, and the issues that arise.

Түлхүүр үг: Баривчлагдсан этгээд, эрх зүйн байдал, ахуй нөхцөл, баривчлах байр, зөрчил, эрүүгийн хариуцлага.

Keywords: Arrested person, legal status, living conditions, place of detention, violation, criminal liability.

Оршил

Монгол Улсын хэмжээнд 2023 онд 3.214.414, 2024 онд 3.379.414 зөрчил үйлдэгдэж, цагдаагийн байгууллагад бүртгэгджээ. Үүнээс согтуурсан буюу мансуурсан үедээ тээврийн хэрэгсэл жолоодсон, нийтийн хэв журмыг зөрчсөн зэрэг зөрчлүүд өссөн үзүүлэлттэй байна.

Улсын хэмжээнд Зөрчлийн тухай хуулиар баривчлах шийтгэл оногдуулсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэсэн сүүлийн 3 жилийн тоон үзүүлэлтээс үзэхэд 2021 онд 14,966 хүн, 2022 онд 19,814 хүн, 2023 онд 19,006 хүн баривчлах шийтгэл эдэлж, сүүлийн 3 жилд өссөн үзүүлэлттэй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харья баривчлах төв /байр/ нь Зөрчлийн тухай хуулиар баривчлах шийтгэл этгээдийн эрх зүйн байдал, ахуй нөхцөлийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон “Баривчлах байрны дотоод журам”-аар зохицуулдаг.

Улаанбаатар хотын хэмжээнд 2024 онд баривчлах шийтгэл эдэлсэн нийт 8208 хүний 8034 буюу 97.8 хувь, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэж баривчлагдсан 4861 хүний 4807 хүн буюу 98.9 хувь нь архи согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэсэн үедээ зөрчил үйлдсэн байна. Мөн 2024 онд Баривчлах төвд баривчлах шийтгэл эдэлсэн 4304 хүний 654 нь 2 ба түүнээс дээш удаа баривчлах шийтгэл эдэлсэн хүмүүс байна.

Иймд Хууль тогтоомжийн хүрээнд шүүхээс оногдуулсан баривчлах шийтгэлийг гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт, баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдал, ахуй нөхцөл, зан үйлд нөлөөлөх албадан сургалтын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийн, тулгамдсан асуудлыг илрүүлж, цаашид хэрхэн боловсронгуй болгох талаар өөрийн санал, дүгнэлтийг илэрхийлэхийг зорилоо.

Үндсэн хэсэг

Гэмт хэрэг зөрчил ба түүнд оногдуулах ял шийтгэлийн талаарх бодлого шинэчлэгдэн хөгжихтэй зэрэгцэн түүнийг хэрхэн гүйцэтгэх, хэрэгжүүлэх ажиллагаа ч мөн адил түүхийн цаг хугацааны явцад өөрийн гэсэн зүй тогтлоо даган хэлбэршиж хууль зүйн шинжлэх ухааны бие даасан салбар болон хөгжиж иржээ (Чинзориг, 2024, хууд. 56). Тиймээс Монгол улсын хэмжээнд хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны эрх зүйн зохион байгуулалт боловсронгүй болохын зэрэгцээ баривчлах шийтгэл гүйцэтгэх ажиллагааны талаарх асуудал эрдэмтэн, судлаачдын судалгааны ажлын томоохон нэг хэсэг болж байна.

Дэлхийн улс орнуудын ял шийтгэлийн бодлого нь нийгэм олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангаж, гэмт явдлыг тогтоон барих, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг дахин гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, хууль зөрчихгүй, дагаж мөрддөг байх, нийгмийн эсрэг зан үйлийг өөрчлөх агуулгатайгаараа олон оронд хэрэгжиж байгаа бөгөөд зарим улс оронд ялын бодлого философидоо өөрчлөлт өөрчлөлт оруулсан жишээгээ тоо баримтаар тайлбарласан нь бий (Алтангэрэл, 2024 , хууд. 35).Тиймээс тухайн улс орны ял шийтгэлийн бодлого олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээтэй харилцан уялдаа байх нь зүйтэй.

Баривчлах шийтгэл эдлүүлж ирсэн эрх зүйн зохицуулалтын түүхэн уламжлалаас харахад манай улсын хувьд гэмт хэрэг, зөрчил үйлдсэн этгээдийг шийтгэж “цээрлүүлэх” гэхээс илүү “нийгэмшүүлэх” бодлогыг хэрэгжүүлж ирсэн гэж үзэж болох бөгөөд хорихоос өөр төрлийн буюу торгох зэрэг шийтгэлийг түлхүү хэрэглэж байсан нь эрх зүйн баримтуудад тэмдэглэгдсэн байна (Чинзориг, 2024, хууд. 66).

Ардын хувьсгалын дараах он жилүүдээс богино хугацаанд баривчлах, торгох шийдвэр биелүүлээгүй болон нийгмийн хэв журмыг санаатайгаар зөрчсөн тохиолдолд баривчлах шийтгэлийг хэрэглэж иржээ (Чинзориг, 2024, хууд. 66).

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон Баривчлах байрны дотоод журамд баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлыг дараах байдлаар тогтоосон байна. Үүнд:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 146.1-т “Баривчлагдсан этгээд нь баривчлах шийтгэл эдлэх хугацаандаа баривчлах байрны захиргаа, түүний алба хаагчийн хяналтад байх бөгөөд энэ хуулийн 210.1.1, 210.1.2, 210.1.3, 210.1.4,

210.1.5, 210.1.6, 210.1.7, 210.1.8, 210.1.9, 210.1.10, 210.1.11, 210.1.12, 210.1.13, 210.1.15-д заасан эрх эдэлж, энэ хуулийн 211 дүгээр зүйлд заасан үүрэг хүлээнэ" гэжээ.

Хорих ял эдэлж байгаа гадаадын иргэн энэ зүйлд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхийн зэрэгцээ гадаад хэргийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын консулын асуудал хариуцсан нэгжээр дамжуулан өөрийн улсын Дипломат төлөөлөгчийн газрын ажилтантай уулзах, харилцах эрхтэй (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017). Баривчлагдсан этгээдийн эрх үүргийн талаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд тусгагдсан байдал нь судлаач миний хувьд дүгнэж үзвэл хоригдол, баривчлагдсан этгээдийн хоорондын эрх зүйн байдлын ялгааг тодийлөн чинээ ялгавартай авч үзээгүй байгаа зүйл нь баривчлагдсан этгээдийн хувьд тодийлөн чинээ эрх зүйн байдлын дутмаг тодорхойлсон байгааг харж болохоор байна. Өөрөөр хэлбэл баривчлагдсан этгээд, хоригдлын эрх зүйн байдлын талаар төсөөтэй байдлаар тодорхойлсон нь баривчлах шийтгэлийг гүйцэтгэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж болохуйц байгааг дээрх агуулгаас харж болохоор байна.

Баривчлах шийтгэлийн зорилго агуулга нь зөрчил үйлдсэн этгээдийг тодорхой нөхцөл, журам бүхий байранд олон нийтээс тусгаарлан саатуулж, нийтийн эрх ашгийг хамгаалах, дахин зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, тухайн зөрчил гаргасан этгээдийн эрсдэл бүхий зан үйлийг өөрчлөх, эерэг нөлөөлөл үзүүлэх, гэм бурууг ойлгоход чиглэсэн нөлөөллийн арга хэмжээ байна (Чинзориг, 2024, хууд. 53).

Ял эдлүүлэх ажиллагааны буюу бодлого нь ялын зорилгыг хангахад чиглэсэн зохион байгуулалт, эрх зүй, нийгэм хамгааллын зэрэг цогц үлй ажиллагааг хэрэгжүүлэх үзэл баримтлал юм (Чинзориг, 2024, хууд. 54). Ер нь хүний эдлэх эрх, эрх чөлөө, хүлээх үүрэг, тэдгээрийн хууль тогтоомжийн харилцан зохицуулалт шүтэлцээний тухай ярихад хүрвэл энэ нь маш өргөн хүрээтэй асуудал юм. (Лхагваа, 2024, хууд. 133).

Тийм учраас хоригдол, баривчлагдсан этгээдийн ялгаа хууль эрх зүйн баримт бичигт тусгагдсан байдал, нийгэмд учруулж буй гэм хор хорирлын шинжийн талаар тодорхойлон авч үзвэл:

<u>Хоригдол, баривчлагдсан этгээдийн ялгаа</u>

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд баривчлагдсан этгээд, хоригдлын эрх зүйн байдлын талаар төсөөтэй байдлаар тусгагдсан байдлыг хоригдол болон баривчлагдсан этгээд гэж хэнийг хэлэх вэ гэдгийг хууль эрх зүйн баримт бичигт тодорхойлсон байдлыг авч үзвэл дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд:

Хоригдол:

Гэмт хэрэг гэж “Нийгэмд аюултай, гэм буруутай Эрүүгийн хуульд заасан эрүүгийн хариуцлага оногдуулахаар заасан үйлдэл, эс үйлдэхүйг гэмт хэрэг гэнэ”, Хууль, захиргааны хэм хэмжээний актыг зөрчсөн,

-Эрүүгийн хуулийн 5 дугаар бүлгийн 5.6.1-т “Гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрх чөлөөг тодорхой хугацаагаар, эсхүл бүх насаар нь хязгаарлаж нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад байлгахыг хорих ял гэнэ”, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 21 дүгээр бүлгийн 195 дугаар зүйлийн 195.5-д “Хорих ял эдэлж байгаа ялтанг хоригдол гэнэ” гэж тус тус заажээ.

Эрүүгийн хариуцлагын зорилго нь гэмт хэрэг үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдийг цээрлүүлэх, гэмт хэргийн улмаас зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгэмшүүлэхэд оршино. (Чинзориг, 2024, хууд. 53). Дээрх ойлголтоос авч үзвэл ялын бодлого эрүүгийн хариуцлагын зорилготой уялдаа, холбоо хамаарал бүхий хэрэгжиж байх ёстой хүчин зүйл юм.

Хорих ял эдлэгсдийн эрх зүйн байдлын онцлогийг нэгд, үндэсний эрх зүйн хэм хэмжээ, хоёрт, олон улсын холбогдох эрх зүйн хамраалтай уялдуулан авч үзэх шаардлагтай болдог. (Лхагваа, 2024, хууд. 132). Хоригдын эдлэх эрх хэдийгээр хязгаарлагдмал ч эрх зүйгээр баталгажсан байдаг (Лхагваа, 2024). Энэ нь Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд нарийвчлан тодорхой зааж эрх эдэлж үүрэг хүлээх хариуцлагын талаар боловсронгуй тусгаж өгсөн байгааг харж болохоор байна.

Баривчлагдсан этгээд:

Зөрчил гэж “Зөрчлийн тухай хуульд шийтгэл оногдуулахаар заасан үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчил гэнэ” (legal.info, 2025).

-Зөрчлийн тухай хуулийн 3 дугаар бүлгийн 3.7 дугаар зүйлийн 1-т “Зөрчил үйлдсэн хүнийг долоо хоногоос гуч хоногийн хугацаагаар тусгай зориулалтын байранд саатуулахыг баривчлах шийтгэл гэнэ” гэж тус тус зааж өгсөн (legal.info, 2025). Зөрчлийн хуульд тодорхойлсон тодрхойлолтоос өөрөөр баривчлагдсан этгээд гэж хэн бэ? Гэсэн эрх зүйн ойлголт нарийвчлан судалгдсан бие даасан салбар болох нь зүй ёсны асуудал.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуульд Зөрчлийн тухай хууль зөрчиж баривчлах шийтгэл эдэлж буй этгээд, эрүүгийн хуулиар хориглосон хэм хэмжээ зөрчиж эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон хоригдол /гэмт хэрэгтэн/ хоёрын эрх зүйн байдлыг ижил түвшинд авч үзэж байгаа нь шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байна (legal.info, 2025).

Учир нь хууль зөрчсөн хүнд оногдуулах хариуцлага, шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээ нь үйлдэгдсэн зөрчил, гэмт хэргийн нөхцөл байдал, шинж, хохирлын хэр хэмжээнд тохирсон байх ёстой.

Баривчлагдсан этгээдийн хүлээх хариуцлага:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуульд Зөрчлийн тухай хууль зөрчиж баривчлах шийтгэл эдэлж буй этгээд, эрүүгийн хуулиар хориглосон хэм хэмжээ зөрчиж эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон хоригдол /гэмт хэрэгтэн/ хоёрын эрх зүйн байдлыг ижил түвшинд авч үзэж байгаа нь шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байна.

Учир нь хууль зөрчсөн хүнд оногдуулах хариуцлага, шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээ нь үйлдэгдсэн зөрчил, гэмт хэргийн нөхцөл байдал, шинж, хохирлын хэр хэмжээнд тохирсон байх ёстой.

Баривчлагдсан этгээдийн хүлээх хариуцлага:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 147 (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017) дугаар зүйлийн 147.1, Баривчлагдсан этгээд нь Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хуулийн 24.1 (журам, 2018), 24.4 (журам, 2018)-д заасан ахуйн хангамжаар, энэ хуулийн 231.6-д заасан хэмжээний илчлэгтэй хоол, хүнсний зүйл болон хувцас, хэрэгцээтэй үедээ хэрэглэх ундны усаар хангагдана” гэж заажээ.

Хоригдол нь хорих ангийн дотоод дэг журмыг зөрчсөн тохиолдолд хорих ангийн зүгээс түүнд хариуцлага тооцох хэлбэр нь сахилгын шийтгэл юм. (М.Алтан-Очир, 2020, хууд. 61) Нөгөө талаар сахилгын зөрчил гаргахгүй бол урамшууллын арга хэмжээ яригдаж байдаг нь харилцан уялдаатай байна.

Өөрөөр хэлбэл үйлдсэн гэмт хэргээ ухамсарлан ойлгож ял эдлэх хугацаандаа зөрчил дутагдал гаргалгүй хүмүүжиж байгаагаа хувийн байдлаараа харуулсан тохиолдолд түүнд урамшууллын арга хэмжээ явуулдаг (М.Алтан-Очир, 2020, хууд. 61).

Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хуульд туссан байдал:

Энэ хуулийн 24.1.Хоригдсон этгээд нь ариун цэвэр, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөл, унтаж амрах боломжоор хангагдана. 24.5.Хоригдсон этгээд нь аллага, хүчирхийлэл, садар самууныг сурталчилснаас бусад ном, сонин, сэтгүүлийг хорих өрөөндөө байлгаж болно (Сэжигтэн, 1999).

<u>Баривчлах байрын дотоод журамд тусгагдсан байдал:</u>

2.2.Баривчлах төв /байр/ нь агааржуулах төхөөрөмжтэй байх ба байгалийн болон ердийн гэрэлтүүлэгтэй, салхивчтай байна. 2.3.Баривчлах төв /байр/-д нэг хүнд ноогдох зай талбайн хэмжээ нь 2.5м2-с багагүй байна (журам, 2018).

Баривчлагдсан хүний ахуй хангамж, үйлчилгээ 7.1.Баривчлагдсан хүний бие, өрөөнд дараах эд зүйл байлгахыг зөвшөөрнө; (журам, 2018).

7.1.1.тухайн улирлын хувцас.дотуур хувцас; (журам, 2018).

7.1.2.ариун цэврийн хэрэгсэл /оо, сойз, гар нүүрийн болон эдийн саван, алчуур, сахлын машин, жижиг хэмжээтэй 1 үйлдэлтэй хумсны хутга, нүүр, гарын тос, хуурай, нойтон салфетка, ариун цэврийн цаас, эмэгтэй хоригдлын хувьд ариун цэврийн хэрэглэл, гоо сайхны хэрэгсэл/; (журам, 2018).

7.1.3.хучлага, гудас, ор хөнжлийн даавуу; (журам, 2018).

7.1.4.эрүүл ахуйн шаардлага хангасан хоёр килограмм хүртэлх гурилан бүтээгдэхүүн; (журам, 2018).

7.1.5.эмчийн бичгээр зөвшөөрсөн мансууруулах, тайвшруулахаас бусад эм /тоо, ширхэг, нэрийг дурьдсан байна/-ийг сувилагчид хадгалуулан, шаардлагатай үед жорын дагуу авч хэрэглэх; (журам, 2018).

7.1.6.аллага, хүчирхийлэл, садар самууныг сурталчилснаас бусад сонин, ном, сэтгүүл 5-с дээшгүй, тэмдэглэлийн дэвтэр, хуванцар гадартай тосон бал тус бүр 1 ширхэг; (журам, 2018)

7.2.Энэ журмын 7.1-д зааснаас бусад эд зүйлсийг баривчлагдсан хүний бие болон өрөөнд байлгахыг хориглоно. 7.3.Баривчлах төв /байр/ нь эрүүл ахуйн шаардлага хангасан нийтийн халуун усны өрөөтэй байна;

7.4.Баривчлагдсан хүнийг долоо хоногт нэг удаа усанд орох боломжоор хангана;

7.5.Халуун усанд ороход шаардагдах ариун цэврийн хэрэгсэл/ савангаас бусад/-ийг баривчлагдсан хүн өөрөө хариуцана. (журам, 2018) 7.6.Баривчлагдсан хүний өөрийнх нь хүсэлтээр буюу ариун цэвэр, эрүүл ахуйн шаардлагын дагуу түүний үсийг засна; (журам, 2018) 7.7.Баривчлагдсан хүнд олгож буй хучлага, гудас, ор дэвсгэрийн хэрэгслийг угааж, ариутгасан байна. (журам, 2018).

7.8.Энэ журмын 7.1.3-т зааснаас бусад эд зүйлийг баривчлагдсан хүн өөрөө хариуцна. (журам, 2018).

Хууль эрх зүйн орчинд тусгагдсан эрх зүйн байдлын талаар тусгагдсан нөхцөл байдлыг дүгнэж үзвэл баривчлагдсан этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодорхой тусгаж өгөөгүй байгаа нөхцөл нь алба хаагчдыг баривчлагдсан

этгээдэд хууль ёсны шаардлага тавихад хүндрэлтэй асуудал үүсэхэд нөлөөлж байна гэж үзэж байна.

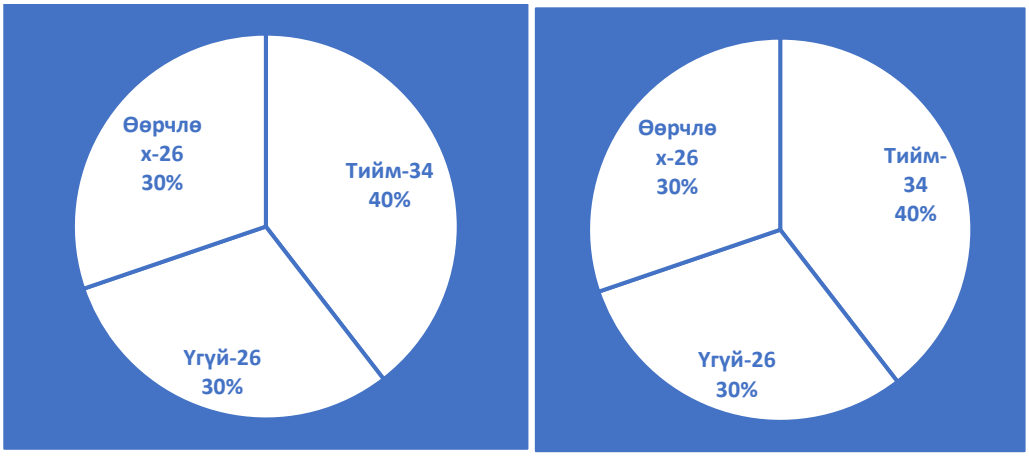
Мөн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хууль болон баривчлах байрны дотоод журамд заагдсан баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон байдал зарим байдлаар төсөөтэй байгаа нь судлаач миний хувьд эрх зүйн хувьд алдаатай гэж үзэж болохоор байна.

Мөн баривчлагдсан этгээд хооронд үүссэн зөрчил маргааныг шийдвэрлэх асуудлын талаар тодорхой хууль эрх зүйн орчинд өөрчлөлт хийх шаардлагатай байна.

Баривчлагдсан этгээдийн бусадтай харилцах болон бусад эрх:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 146.3-т (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017) “Баривчлагдсан этгээд 7 хоногт нэг удаа 1 цаг хүртэл хугацаагаар бусадтай уулзалт хийж, нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа захидал илгээж болно”, 146.4-т “Баривчлагдсан этгээд өдөрт 1 цагаас доошгүй хугацаагаар гадаалах, биеийн тамирын дасгал хийх болон 7 хоногт нэг удаа 5 минутаас ихгүй хугацаагаар утсаар ярьж болно”, холбогдох зардлыг өөрөө хариуцна (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017). гэжээ.

Нийт 86 баривчлагдсан этгээдээс “Эргэлт уулзалт, бусадтай утсаар ярих эрх нь 7 хоногт 1 удаа байгааг та хангалттай гэж үзэж байна уу?” гэх асуулгаар судалгаа авахад



Судалгааны үр дүнгээс харахад баривчлагдсан этгээдүүдийн зүгээс гэр бүлийн гишүүдтэйгээ илүү их харилцах сонирхолтой байгаа нь харагдаж байна. Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.3-т (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017). “Нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 30 хоногт нэг удаа удаан

хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй", 198.4-т (хууль Ш. ш., https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701, 2017). "Нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 7 хоногт нэг удаа түр, 45 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 7 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болох бөгөөд захидал илгээх тоог хязгаарлахгүй", гэж заасан бөгөөд баривчлагдсан этгээд нь эрх зүйн байдлын хувьд нээлттэй хорих ангийн хаалттай зэрэглэлд хорих ял эдэлж байгаа хоригдолтой ижил байгаа бөгөөд нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд хорих ял эдэлж буй хоригдлоос эрх зүйн байдлын хувьд дордсон байна. Энэ явдал нь баривчлагдсан этгээдийн аюулгүй байдал болон өөрийн гэм бурууг ухаарах зэрэг явдалд сөрөг нөлөөтэй.

Жишээлбэл тухайн баривчлагдсан этгээд хоригдолын адил эрх эдэлж үүрэг хүлээж байгаагаа бодож сэтгэл зүйн гутралд орох мөн түүнчлэн цаашлаад дахин давтан гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох эрсдэлтэй.

Дүгнэлт:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 146.1-т "Баривчлагдсан этгээд нь баривчлах шийтгэл эдлэх хугацаандаа баривчлах байрны захиргаа, түүний алба хаагчийн хяналтад байх бөгөөд энэ хуулийн 210.1.1, 210.1.2, 210.1.3, 210.1.5, 210.1.9, 210.1.10, 210.1.11, 210.1.12, 210.1.13, 210.1.15-д заасан эрх эдэлж, энэ хуулийн 211 дүгээр зүйлд заасан үүрэг хүлээнэ" гэжээ. Дээрхээс баривчлагдсан этгээдийн эрх, үүргийг хоригдолтой адилтгасан нь ойлгомжгүйгээр барахгүй, хоригдлын эрхийг эдлэх боловч дахин Баривчлах байрны дотоод журмаар мөн адил эрх эдлэх нь тодорхойгүй байдал үүсгэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуульд Зөрчлийн тухай хууль зөрчиж баривчлах шийтгэл эдэлж буй этгээд, эрүүгийн хуулиар хориглосон хэм хэмжээ зөрчиж эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон хоригдол /гэмт хэрэгтэн/ хоёрын эрх зүйн байдлыг ижил түвшинд авч үзэж байгаа нь шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байна.

2. Баривчлах байрны дотоод журам зөрчсөн, баривчлах шийтгэл биеэр эдлэхээс оргон зайлсан, алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлага биелүүлээгүй тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг хуульчилж, журмаар зохицуулах шаардлагатай юм.

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.3-т "Нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй", 198.4-т "Нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол 7 хоногт нэг удаа түр, 45

хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 7 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болох бөгөөд захидал илгээх тоог хязгаарлахгүй", гэж заасан бөгөөд баривчлагдсан этгээд нь эрх зүйн байдлын хувьд нээлттэй хорих ангийн хаалттай зэрэглэлд хорих ял эдэлж байгаа хоригдолтой ижил байгаа бөгөөд нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд хорих ял эдэлж буй хоригдлоос эрх зүйн байдлын хувьд дордсон нөхцөлтэй байна. Дээрхээс үзвэл баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байпдын талаар өнөөгийн хууль эрх зүйн баримт бичигт тусгагдасан байна.. Мөн баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлын талаар хууль эрх зүйн түвшинд тодорхой тусгаж өгөөгүй байгаа нь алба хаагчдын үүрэг гүйцэтгэхэд хүндрэл үүсэх, баривчлагдсан этгээдийн баривчлагдсан хугацаанд явуулах нийгмийн ажлын үр нөлөө, өөрийн гэм бурууг гэмших гэх зэрэг олон хүндрэлтэй асуудал тулгарч байгаа нь цаашид баривчлах байрны аюулгүй байдал алдагдах сөрөг нөлөөтэй. Тийм учраас хууль эрх зүйн түвшинд баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлын талаар нарийвчлан тусгаж өгөх нь судлаач миний хувтд зохистой гэж үзэж байна

Санал:

4.1. Баривчлагдсан этгээдийн эрх зүйн байдлын талаар:

4.1.1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуульд зөрчлийн тухай хууль зөрчиж баривчлах шийтгэл эдэлж буй этгээд, эрүүгийн хуулиар хориглосон хэм хэмжээ зөрчиж эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон хоригдол /гэмт хэрэгтэн/ хоёрын эрх зүйн байдлыг ижил түвшинд авч үзэж байгаа нь шударга ёсны зарчимд нийцэхгүй байна.

Учир нь хууль зөрчсөн хүнд оногдуулах хариуцлага, шийтгэл, албадлагын арга хэмжээний төрөл, хэмжээ нь үйлдэгдсэн зөрчил, гэмт хэргийн нөхцөл байдал, шинж, хохирлын хэр хэмжээнд тохирсон байх ёстой бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд 146 дугаар зүйлд баривчлагдсан этгээдийн эрх, үүргийг хоригдлын эрх үүргээс ялгамжтай байдлаар эрх зүйн байдлыг дээрдүүлж, шинэчлэн тусгах шаардлагатай юм.

4.1.2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд "145.2.13. баривчлагдсан этгээдэд хүлээлгэх хариуцлага" гэсэн заалтыг нэмснээр Баривчлах байрны дотоод журам зөрчсөн, баривчлах шийтгэл биеэр эдлэхээс оргон зайлсан, алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлага биелүүлээгүй тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг журмаар зохицуулах эрх зүйн үндэслэл бий болгох.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

legal.info. (2025, 11 25). *legal.info*. Retrieved from legal.info: 333

Алтангэрэл, Б. (2024). *Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа.* Улаанбаатар хот: Мөнхийн Үсэг ХХК.

журам, Б. б. (2018, 6 15). *эрх зүйн нэгдсэн систем*. Retrieved from https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=464.

Лхагваа, А. (2024). *Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй.* Улаанбаатар хот: Мөнхий Үсэг ХХК.

М.Алтан-Очир. (2020). *Хорих ял эдлүүлэх дэглэм.* Улаанбаатар хот: Голден легион ХХК.

Сэжигтэн, я. б. (1999, 7 1). *эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем*. Retrieved from https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701.

хууль, Ш. ш. (2017, 07 01). *https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701*. Retrieved from https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12701.

Чинзориг, Д. (2024). *Баривчлах шийтгэл гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт.* Улаанбаатар хот: ДХИС хэвлэл.

ГАДААДЫН ЗАРИМ УЛС ОРНУУДЫН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАН ХААГЧДЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

A COMPARATIVE STUDY OF THE PSYCHOLOGY OF OFFICIALS OF COURT EXECUTION ORGANIZATIONS IN SOME FOREIGN COUNTRIES

З.Тэмүгэн
2024-7051 дүгээр дамжааны магистрант

ТОВЧ АГУУЛГА**:** Монгол улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг зарим улсын албан хаагчидтай харьцуулах.

ТҮЛХҮҮР ҮГ**:** ШШГБ-ын албан хаагчид, сэтгэл ханамж, ажлын байр, Нийгмийн баталгаа, цалин урамшуулал

УДИРТГАЛ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь улс орны хууль сахиулах тогтолцооны салшгүй хэсэг бөгөөд нийгмийн хэв журам, шударга ёсыг хангах чухал үүргийг гүйцэтгэдэг. Энэхүү байгууллагын үр ашигтай ажиллагаа нь зөвхөн эрх зүйн зохицуулалт, бүтэц зохион байгуулалтаас гадна тухайн байгууллагад ажиллаж буй албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн байдал түвшинтэй шууд холбоотой байдаг.Төрийн албан хаагчийн ажлын сэтгэл ханамж, сэтгэл санааны байдал нь байгууллагын хөдөлмөрийн нөхцөлтэй шууд уялддаг бөгөөд энэ албан хаагчдын бүтээмж, ажлын гүйцэтгэл, тогтвор суурьшилтай ажиллахад чухал нөлөө үзүүлдэг. Иймд гадаадын улс орнуудын албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгаатай харьцуулах судалж бусад улс орнуудын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдад чиглэсэн ажлын туршлагыг үндэслэж сэтгэл ханамжийг сайжруулах талаар судаллаа.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчийн сэтгэл ханамжийн талаар судлахад нэн түрүүнд ажлын байр гэдэг зүйлийг тодорхойлж үүний үр дүнд сэтгэл ханамжийн асуудлыг цаашид судлах нь зүйтэй юм. Албан хаагчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлоход Ажлын байр гэж юу вэ? Сэтгэл ханамж гэж юу вэ? гэх асуултыг судлах нь үр дүнтэй юм.

Ажлын байр гэдэг ойлголт нь Онолын хувьд “Байгууллагын бүтцээр бий болгосон аливаа албан тушаалтны эзлэх байр суурь, зорилго, үйл ажиллагааны чиг үүрэг, эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газрыг ажлын байр гэнэ”,

Хууль эрх зүйн хувьд "ажлын байр" гэж иргэн, ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгтэйгээ холбоотойгоор хүрэлцэн очих ёстой ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтын дор байх бүх байрыг; Ойлгохоор тусгасан байна.

Ажлын байрны сэлтэл ханамжид нөлөөлөх дараах хүчин зүйлс байдаг Үүнд:

1. Ажлын байрны нөхцөл
2. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй
3. Аюлгүй байдал
4. Ажил гүйцэтгэхэд шаардлагатай техник, тоног төхөөрөмж бусад хэрэгсэл
5. Ажлын байрны эрсдэл

Ажиллах нөхцөл сайн байх нь хүний амжилт гаргах үндэс болдог. Иймд ажлын байрны орчныг бүрдүүлэх нь аливаа нэг байгууллагын нэн тэргүүний зорилт байдаг. Тав тухтай орчныг бүрдүүлэх гэдэг нь өөрөө харьцангуй ойлголт бөгөөд хүний ажиллаж хөдөлмөрлөхөд сэтгэл зүй болоод бусад хангамжийн таатай нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй талаас авч үзвэл албан хаагч ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад хими физик болон биологийн хүчин зүйлсээс холбоотой хөдөлмөрийн чадавх муудах, бие бялдар , эрүүл мэнд мэдрэлд сэтгэхүйд өөрчлөлт оруулах явдлаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ юм.

Ажлын байрны аюулгүй байдал: Албан хаагчдад ажлын байрны сэтгэл ханамжийг бий болгоход зайлшгүй хамаарах асуудал бол аюулгүй байдал юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчийн аюулгүй байдал гэдэг нь хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд гадаад, дотоод таатай нөхцөл байдлыг бий болгох бөгөөд түүнийг дараах ангилалд авч үзэж болно үүнд:

1. Хууль эрх зүйн аюулгүй байдал
2. Эдийн засгийн аюулгүй байдал
3. Сэтгэл санааны аюулгүй байдал

Ажил гүйцэтгэхэд шаардлагатай техник тоног төхөөрөмж Ажлын байрны сэтгэл ханамжийг бүрдүүлж буй нэг чухал зүйл бол шаардлагатай техник хэрэгсэл юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч нь чиг үүргийн хүрээнд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай техник болон хэрэгслийн хангамж хангалтгүй тохиолдол цөөнгүй байгаа ба үүнтэй холбоотой төсвийн орлого зарцуулалт хамаарагдана.

Ажлын байрны эрсдэл: Ажлын байрны эрсдэлийг урьдчилан харж үнэлгээг хийснээр албан хаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой аюул ослоос урьдчилан сэргийлэх боломжтой юм

Төрийн албан тэр дотроо төрийн тусгай албан хаагчийн ажлын байрны сэтгэл ханамжийг бүрдүүлэхэд нэн чухал ойлголт бол ажиллах таатай эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх мөн эдийн засаг болон нийгмийн баталгааг хангаж өгөх нь зүйтэй юм

Тодруулбал Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг хэвийн тасралтгүй явуулахад алба хаагчийн ажиллах нөхцөл эрх зүйн болон нийгмийн

баталгаа, эрүүл мэндийг хамгаалах хангахтай холбоотой асуудлыг шийдвэрлэж хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох нь байгууллагын өөрийнх нь үүрэг юм.

Монгол улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 137 дугаар зүйлд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн эрх зүйн баталгааг бүрдүүлж өгсөн байдаг харин энэ төрлийн баталгааг гадаадын зарим улс оронд хэрхэн бүрдүүлсэн байдаг мөн шийдвэр гүйцэтгэгчийн амь нас аюулгүй байдалтай холбоотой эрх зүйн баталгааг хэрхэн бүрдүүлсэн талаар харьцуулсан судалгааг танилцуулъя.

Оросын холбооны улсад Эрүүгийн хариуцлагыг гүйцэтгэх байгууллагын тухай хуулийн (Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5473-I "Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации") 6 дугаар зүйлд эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчийн эрх зүйн болон нийгмийн баталгааг зохицуулсан байдаг.

Энэ хуулиар шийдвэр гүйцэтгэх газрын ажилтан болон түүний гэр бүлийн гишүүдийн аюулгүй байдлыг хангах нь төрийн үүрэг болохыг тодорхойлж, уг байгууллагын ажилтнуудын нэр төр, амьдарч байгаа газрын хаяг зэрэг хувийн мэдээллийг хамгаалахаар заажээ. Алба хаагчдын гэр бүлийн гишүүдийн амь нас, эрүүл мэндийн аюулгүй байдлыг хангахад газрын оршин суух буюу байршил олон нийтээс нуухыг шаарддаг байна.

Энэ төрлийн баталгааг ОХУ-аас гадна мөн Украин, Узбекистан, Казахстан зэрэг улсад хуульчилсан ба Украины Улсын “Эрүүгийн хариуцлагыг шийдвэр гүйцэтгэх албаны тухай хууль”-д иргэд, олон нийтэд шийдвэр гүйцэтгэх албаны ажилтнуудын болон гэр бүлийн гишүүдийн оршин суух газрын хаягийн хийгээд нийтэд мэдэгдэхүйц хөрөнгө орлогыг нь зарах зэрэг мэдээллийг нуух тусгайлсан зохицуулалт тусгагдсан байна.

ХУ-ын Эрүүгийн хариуцлагыг хороох ял авч гүйцэтгэх байгууллагуудын тухай хуулийн 34 дүгээр зүйлд “Хэрэв албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа амь насаа алдсан, эрүүл мэндээрээ хохирсон, эсвэл гэмтэл авсан бол түүний гэр бүлийн гишүүдэд нөхөн олговор олгоно. Хүндэтгэх шалтгаантайгаар ажиллах боломжгүй болсон хүмүүст 120 сар хүртэл хугацаанд нөхөн олговор олгоно.” гэж заасан байна.

Мөн шийдвэр гүйцэтгэх албыг гүйцэтгэх төрийн байгууллагын алба хаагчдад байгууллагаас хамтран үндсэн цалингийн гадна 15–50 хувийн нэмэгдэл олгодог байна. Жишээ нь: цэргийн албан хаагч 15 хувийн, тусгай үүрэг бүхий офицерууд 25 хувийн нэмэгдэл, онцгой нөхцөлд ажилладаг албан хаагчид 30 хувийн нэмэгдэл авдаг байна.

Хэрэв албаны үүргээ гүйцэтгэж байхдаа гэмтэл авч, түүнээс шалтгаалан хөдөлмөрийн чадвараа алдсан буюу цаашид албан үүргээ гүйцэтгэх чадваргүй болсон тохиолдолд 60 сарын цалингийн тэнцэх мөнгөн тэтгэмж олгоно.” гэж заасан байдаг.

ОХУ-д мөн их сургуулийг төгсөөд шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллахаар ирсэн шинэ албан хаагч болон анх удаа гэрлэлтээ батлуулсан ажилтанд орон гэрээ тохижуулахад нь зориулах нэг удаагийн мөнгөн тусламж олгох хангалттай тогтолцоог нэвтрүүлсэн байна.

Мөн тус улсад Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгааг бүрэн орон сууц, орон гэртэй болгох нөхцөл бүрдүүлсэн байна. Жишээ нь: шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж буй иргэдийн тус улсад ажилласан жилээс хамааран байр, гэр бүлийн гишүүдийн тооноос хамааруулан түрээсийн орон сууцаар хангах, гэр бүлийн хэрэгцээнд зориулж тээврийн хэрэгсэл худалдан авахад зориулан бага хүүтэй зээлийг олгодог байна. Мөн ажилтан, түүний гэр бүлийн гишүүдэд орон нутгийн төмөр зам, замын болон нийтийн тээврээр зорчих эрх олгож, төрөөс тээврийн хэрэгсэлд зарцуулсан зардлыг нөхөн олгодог нь манай улстай төстэй байна.

Казакстан улс

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нарын эрх зүйн байдал ба шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хууль үйлчилж байна. Тус улсад шийдвэр гүйцэтгэгч нь төрийн болон хувийн гэсэн хоёр хэлбэрээр ажилладаг.

Төрийн болон хувийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн эрх зүйн баталгаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нарын эрх зүйн байдал ба шийдвэр гүйцэтгэх журмын тухай хуульд алгагдсан зохицуулснаар төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн бүтэц, зохион байгуулалт, материал ба эд хөрөнгө, техник тоног төхөөрөмжийн хэрэглээг жил бүрийн улсын төсөвт тусгах, төрөөс хангахыг хуульчилсан байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь албан үүргээ гүйцэтгэж байх үедээ амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирсон тохиолдолд тус улсын орон сууцны нөөцийн сангаас тухайн ажилтанд байр олгох, гэр бүлийн гишүүдийг орон сууцаар хангах эрхийг хуулиар баталгаажуулсан байна.

Энд сонирхолтой нь хувийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь эрх бүхий хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулж ажилладаг бөгөөд энэ хүрээнд төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчидтэй адил тэгш байдлаар хариуцлага хүлээдэг байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн дагуу хувийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь албан үүргээ биелүүлэхдээ төрийн шийдвэр гүйцэтгэгчийн адилаар үүрэг, хариуцлагын хүрээнд ажиллах бөгөөд иргэний эрх зүйн хэлцэл байгуулж, шийдвэр гүйцэтгэлийг явуулж, өөрсдийн эрх зүйн болон нийгмийн асуудлаа бие даан бүрдүүлж ажилладаг байна.

Дараагийн нэг асуудал бол шийдвэр гүйцэтгэгч осол, гэмтлийн даатгалд хамрагдах явдал юм. Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон цагдан хорих газрын ажилтнуудыг улсын даатгалд хамруулах ба ажил үүргээ гүйцэтгэж явахдаа нас барсан, ослын улмаас гэмтэл авсан тохиолдолд нөхөн төлбөр олгох тогтолцоог ОХУ-д нарийн чанд хуульчилжээ. Киргизстан улсад Гүйцэтгэх үйл ажиллагааны болон шүүхийн гүйцэтгэгчийн тухай хуульд зааснаар шийдвэр гүйцэтгэх болон гүйцэтгэх албаны ажилтан нь амь насны даатгалд хамрагдаж ба зардлыг төрөөс даадаг.

Америкийн нэгдсэн улсад Эрүүгийн хэргийн шийдвэрийг Federal Bureau of Prison буюу Холбооны хорих ангийн товчоо гүйцэтгэдэг. Тус байгууллагын ажилтнуудыг анх ажилд орсон өдрөөс эхлэн амь насны даатгалд мөн адил

хамруулдаг байна. Улсаас тэд даатгалын 60–72%-ийг төлдөг ба ажилтан 28–40%-ийг өөрөө төлдөг байна.

Түүнчлэн тус улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн үйл ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргийн эрэн сурвалжлах, олз, шүүхийн шийдвэрээр хураагдсан эд хөрөнгийг хамгаалах, хураагдсан өмчийг дуудлага худалдаагаар борлуулах чиг үүрэгтэй ажилладаг байна. Маршаллын албаны ажилтнууд ажилд ороход эмнэлгийн даатгалд заавал хамрагдаж ба өөрийн аюулгүй байдлыг хангах үүднээс бие даасан хамгаалах хэрэгсэл ашиглах эрхтэй байдаг.

Маршаллын алба, Холбооны хорих ангийн товчооны ажилтнууд албан үүргээ гүйцэтгэхтэй нь холбоотой болон түүний гэр бүлийн гишүүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учирсан тохиолдолд газарзүйн байршил болон хувийн мэдээллийг хамгаалах ба газраас албан хаагчийг хамгаалах тусгай нэгдсэн байгууллагууд ажиллуулдаг байна.

Иргэний болон эрүүгийн хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнууд хуульд үл нийцэх аливаа үйлдлийг биелүүлэхээс үүдэн үр хойчдоо хохирол учруулбал төрөөс нөхөн төлдөг байна.

Тодруулбал, тухайн ажилтны үүргээ биелүүлэхэд учирсан хохирлын үр дагаврыг төр хариуцах бөгөөд энэ нь хохирогчид үүссэн зүй бус үр дагаврыг нөхөн төлөхөд чиглэгддэг.

Шийдвэр гүйцэтгэгч үйл ажиллагаагаа хараат бусаар, бусдын нөлөөнд автахгүй явуулах наад захын баталгаа бол түүний цалин хөлсний баталгаа юм. Дэлхийн улсуудад шийдвэр гүйцэтгэгчийн нийгмийн баталгааг харилцан адилгүй хэдий ч өндөр түвшинд хангаж байна.

Мөн 16 цагаас шөнийн 00 цаг хүртэл ажилладаг албан хаагчид нь жирийн цалингийн үнэлгээнээс тодорхой хувиар илүү цалин авдаг ба амралтын өдөр үүрэг гүйцэтгэж байгаа албан хаагчид 25 хувийн нэмэгдэл цалин үндсэн цалин дээр бодуулж авдаг байна.

АНУ-ын Холбооны хорих ангийн товчооны ажилтанд тэтгэврийн 20 жил хорих ангид албан хаасан тохиолдолд 50 наснаас тэтгэвэрт гарах эрхтэй ба түүний тэтгэврийн хэмжээ ажиллаж байхад авсан жилийн цалин хөлсний хэмжээнээс 1.7 дахин нэмэгдэж тооцогддог.

Түүнчлэн зөвхөн хорих ангиудад ажиллагсдын 25 жил ажилласны дараа насны тэтгэвэрт гарах эрх олгодог байна. Тус улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоо өөрсдөө Холбооны хорих ангиудад ажилладаг ажилтнуудын хувьд тусгай тэтгэврийн систем үйлчилж, улсын хэмжээний хэмжээнд 50 нас хүрмэгц тэтгэвэрт гарах боломжийг олгодог.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн орон байр болон бусад төрлийн хангамж Шийдвэр гүйцэтгэх албан үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай бол нэгдүгээр зэрэглэлийн баталгааг олгоно. Гэр бүлийн гишүүдийн орон сууц, нийтийн тээврийн хэрэгсэлд зорчих тэтгэмж авах эрхтэй байдаг.

Эрүүгийн хэргийн шийдвэрийг гүйцэтгэдэг Холбооны хорих ангийн товчооны ажилтнуудын цалин нь улсын болон бүс нутгийн хэмжээнд ялгамжтай тогтоогдсон байдаг.

Мөн тус улсын хорих ангийн товчооны ажилтнууд албан үүргээ гүйцэтгэж байх хугацаанд гэр бүлийн гишүүдийн амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн тусгай хангамжид хамрагддаг.

Украин улсад Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнуудыг төрөөс орон сууцаар хангах, ажил үүргээ гүйцэтгэж байх хугацаанд нийтийн тээврийн хэрэгсэлд үнэгүй зорчих, галт тэрэг, нисэх онгоц, усан онгоцоор зорчих зардлыг хөнгөлөлттэй үнээр олгодог.

Монгол улсад Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны эрх зүйн баталгааг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуульд тусгасан байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 137.1.5 дахь заалтаар зохицуулсан ба шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирсон тохиолдолд тус улсын орон сууцны нөөцийн сангаас тухайн албан хаагчийн гэр бүлийн гишүүдийг орон сууцаар хангах тухай Монгол Улсын тухайд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 137 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсгийн дагуу шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь нийтийн тээврийн хэрэгсэлд зорчих зардлыг тогтоосон журмын дагуу нөхөн авах, албан үүргээ биелүүлэхэд амь насанд аюултай нөхцөлд ажилласан бол цалингийн тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно гэж заасан байна.

Мөн төрийн албан хаагч болохын хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн баталгааг дараах чиглэлээр эдлэх бөгөөд:

- гүйцэтгэж байгаа албан үүргийн шинэ байдлыг харгалзан зохих журмын дагуу албаны нэр хүндийг хамгаалах, ажилдаа ирэх, буцах нийтийн тээврийг үнэгүй ашиглах нөхөн олговрыг олгох;
- албан үүргээ гүйцэтгэж байхтай нь холбогдуулан хүчирхийлэх, дарамт үзүүлэх, доромжлох, гүтгэх болон бусад хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас төрийн албан хаагчийг хамгаалах;
- албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа үүргээ биелүүлэх явцад гарсан хохирлын тохиолдолд нөхөн төлбөр, хохирлын зардлыг төрөөс гаргах;
- амь нас, эрүүл мэндийн баталгааг төрөөс хангах;
- хуулийн хүрээнд гүйцэтгэж байгаа үүргийнхээ төлөө шийтгэл хүлээхгүй байх зэрэг баталгааг эдэлнэ.

Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дүгнэлтээр Монгол Улсын шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажиллах орчны нөхцөл харьцангуй сул, зарим тохиолдолд хуульд заасан баталгаанууд бүрэн хэрэгждэггүй байна. Энэ нь нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх эрх зүйн болон эдийн засгийн

зохицуулалтыг манай улсад бий болгох талаар судалж, шийдвэрлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Дүгнэхэд, материаллаг шинжтэй эрх зүйн болон нийгмийн баталгаанаас гадна хамгийн чухал нь шийдвэр гүйцэтгэгч үйл ажиллагаа явуулах үед хөндлөнгийн бусад этгээд оролцохгүй байх, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн хууль ёсны дагуу тавьсан шаардлагыг хүлээн авах, биелүүлэх, хэрэв биелүүлээгүй тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх, албан үүргээ хуульд заасан нөхцөл шаардлагын дагуу биелүүлээгүй үүднээс үүргээсээ татгалзсан алба хаагчид өөрөө хариуцлага хүлээх зэрэг эрх зүйн баталгааг практикт бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Иймд эрх зүйн болон нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх асуудлыг гүнзгийрүүлэн судалж, эрх зүйн хүрээнд онцлог тус бүрийг харгалзан үзэх хэрэгтэй бөгөөд гадаадын улс орнуудын адил төрөөс заавал даатгал, зардлыг өөрөө хариуцаж, зарим тохиолдолд бусад орны жишиг төстэй байгууллагуудын үйл ажиллагааны сайн туршлагыг нэвтрүүлэх боломжтой гэж үзэж байна.

ДҮГНЭЛТ

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагч нь төрийн тусгай албан хаагчийн нэгэн адил төрийн нэрийн өмнөөс шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх, хууль ёсны шаардлагыг хэрэгжүүлэх өндөр хариуцлагатай, нийгэмд онцгой үүрэг бүхий албан хаагч юм. Иймээс тэдний **сэтгэл ханамжтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх нь байгууллагын үр ашиг, шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилт, нийгмийн шударга ёсны тогтолцоонд шууд нөлөөлдөг**.

Судалгаанаас үзэхэд, албан хаагчийн сэтгэл ханамжид хамгийн түрүүнд нөлөөлдөг гол хүчин зүйл бол **ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, нийгмийн баталгаа, эдийн засгийн хангамж, хууль эрх зүйн хамгаалалт** юм. Төрийн байгууллагын хувьд эдгээрийг бодитой хэрэгжүүлэх замаар алба хаагчийн ажиллах урам зориг, байгууллагын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх боломжтой.

Гадаад орнуудын туршлагаас харахад (ОХУ, Украин, Казахстан, АНУ гэх мэт) шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын **амь нас, эрүүл мэнд, нийгмийн баталгааг төрөөс бүрэн хамгаалдаг**, шаардлагатай тохиолдолд орон сууц, нэг удаагийн мөнгөн тусламж, даатгал, нөхөн олговор, тэтгэмж, урамшуулал олгодог тогтолцоог бүрдүүлжээ. Энэ нь алба хаагчдын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрандаа тогтвортой, хариуцлагатай ажиллахад чухал нөлөө үзүүлдэг байна.

Монгол Улсын хувьд хууль эрх зүйн үндэс нь бүрэлдсэн хэдий ч **бодит хэрэгжилт сул, эдийн засгийн болон нийгмийн дэмжлэг дутмаг, ажлын орчин хүнд нөхцөлтэй** байгаа нь албан хаагчдын сэтгэл ханамжийг бууруулж, ажлын үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна. Тиймээс **Хууль эрх зүйн орчийн Нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчныг сайжруулах, Эдийн засгийн дэмжлэг ба урамшууллыг олгох зэрэг асуудалд** анхаарах шаардлагатай:

Олон улсын жишигтэй харьцуулахад нийтлэг нэг шинж нь — **төрөөс алба хаагчийн аюулгүй байдал, нийгмийн баталгааг бүрэн хариуцдаг, мөн байгууллагын дотоод уур амьсгал, сэтгэл ханамжийг төрийн бодлогын түвшинд авч үздэг** явдал юм.

Тиймээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхийн тулд **хууль эрх зүй, эдийн засаг, нийгмийн баталгаа, аюулгүй байх орчныг цогцоор нь сайжруулах бодлогын шинэчлэл хийх нь зүйтэй байна**.

НОМ ЗҮЙ

1. *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль*.

2. Монгол Улсын Их Хурал. (2017). *Төрийн албаны тухай хууль*. Улаанбаатар: Хууль зүйн мэдээллийн төв.

3. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс. (2022). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын нийгмийн баталгааны үнэлгээний тайлан*. Улаанбаатар.

4. Оросын Холбооны Улс. (1993). *Закон РФ №5473-I «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации»*. Москва.

5. Украина Улс. (2015). *Закон України "Про Державну кримінально-виконавчу службу України"*. Киев.

6. Казахстан Улс. (2016). *Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей*. Астана.

7. Киргизстан Улс. (2018). *Закон Кыргызской Республики "Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей"*. Бишкек.

8. United States Department of Justice. (2020). *Federal Bureau of Prisons Overview and Mission Statement*. Washington D.C.: U.S. Government Publishing Office.

9. International Labour Organization (ILO). (2019). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. Geneva: ILO Publications.

10. Батцэцэг, Б. (2021). "Төрийн албан хаагчдын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа." *Удирдлагын ухааны сэтгүүл*, 18(2), 45–52.

11. Хүний нөөцийн хөгжлийн төв. (2022). *Ажлын байрны нөхцөл ба сэтгэл ханамжийн судалгаа*. Улаанбаатар.

12. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2021). *Criminal Justice and Correctional Staff Well-being Report*. Vienna: UN Publications.

ЗАЛГАМЖ ҮЕИЙГ СУРГАН ДАДЛАГАЖУУЛАХАД УДИРДАХ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ МАНЛАЙЛАЛ

"LEADERSHIP OF MANAGEMENT IN TRAINING AND DEVELOPING THE NEXT GENERATION"

Д.Мөнхтөр.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн 8023 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Хураангуй Орчин үеийн Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хөгжлийн гол үндэс нь хүний нөөцийн тогтвортой хөгжил, алба хаагчдыг төлөвшүүлэх, сурган дадлагажуулах явдал юм. Алба хаагчдыг сурган дадлагажуулах, залгамж үеийг бэлтгэх үйл явц нь зөвхөн тухайн ажилтны мэргэжлийн чадавхыг дээшлүүлэхээс гадна байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, ирээдүйн манлайлагчдыг бэлтгэх чухал ач холбогдолтой юм. Удирдах бүрэлдэхүүн бол байгууллагын туршлага, манлайлал, ѐс зүй, үнэт зүйл, уламжлалыг залуу үедээ өвлүүлэх гол гүүр юм. Энэхүү илтгэлээр гадаадын зарим орны туршлагыг харьцуулан судалж, боломжит хувилбаруудыг санал болгохыг зорилоо.

Abstract:The foundation of modern state military and law enforcement development lies in the sustainable advancement of human resources and the systematic education and training of personnel. In this regard, the process of educating and mentoring officers, as well as preparing the next generation, not only enhances the professional competence of individual employees but also plays a vital role in fostering organizational culture and cultivating future leaders. The leadership and management teams serve as a crucial bridge for transmitting the organization's experience, leadership values, ethics, principles, and traditions to the younger gene. This paper seeks to examine and compare the experiences of selected foreign countries and to propose potential approaches and models applicable to this area.

Түлхүүр үг Байгууллагын хөгжил, удирдах албан тушаалтан, туршлагатай алба хаагч, сурган дадлагажуулах, залгамж үеийг бэлдэх.

Key words: Organizational development, managerial leadership, experienced officers, training and mentoring, and preparing the next generation**.**

УДИРТГАЛ

Удирдлагын манлайллыг өргөн хүрээнд авч үзвэл улс, нийгэм байгууллага, тусгайлан авч үзвэл гэр бүл, хувь хүний хөгжил нь үе үеийн туршлагатай хүний нөөцийн залгамж холбоонд тулгуурладаг. Байгууллагын үнэт зүйл болсон алба хаагчийн үнэ цэнтэй мэргэжилтэн болгон хүмүүжүүлэх, найдвартай, итгэл даах алба хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах удирдах албан тушаалтны үүрэг оролцоо хамгаас чухал байдаг. Өөрөөр хэлбэл, удирдах ажилтны манлайлал, ѐс

зүй, ажлын арга барил, зөв үлгэр дуурайлал нь шинээр томилогдсон алба хаагчийн албандаа хандах хандлага, байнгын хөгжиж мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэх, сахилга, ёс зүй, хариуцлагаа өндөржүүлэхэд харилцан хамааралтай хүчин зүйл болдог.

Эрх зүйн үндэслэлээс дурдвал “Алсын хараа-2050”-ын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын 5.4-т “мэргэшсэн, чадварлаг, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлэх”, 7.4-т мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх талаар тус тус тусгагдсан бол төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын бодлогын баримт бичгүүдэд мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах, алба хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл, сэтгэл ханамж, нийгмийн баталгааг сайжруулахад анхааран ажиллах талаар, Төрийн албаны тухай хуулийн чадахуйн болон шатлан дэвших зарчим зэрэг нь удирдах бүрэлдэхүүний ур чадварыг дээшлүүлэх эрх зүйн үндэслэл болж байна.

Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд залуу алба хаагчдыг ажилд суран дадлагажих, арга барил олох, мэдлэг, чадвар, хандлага нь цаашдын ажлын үр дүнг тодорхойлдог нь удирдлагын манлайлал, зааварчилгаа, зөв үлгэр дуурайлал голлох нөлөө үзүүлдэг. Тиймээс удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал, үүрэг, оролцоо нь зөвхөн захиргааны албан тушаалтнаар буюу удирдах бүрэлдэхүүнээр хязгаарлагдахгүй, харин шинэ үеийн албаны үнэт зүйлийг төлөвшүүлэх, мэргэжлийн чадвар, ёс суртахууны дархлааг бий болгоход чиглэгдэж байвал илүү үр дүнтэй юм.

Судалгааны зорилго нь удирдах бүрэлдэхүүний манлайллын нөлөөллийг судалж, чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэх, тэднийг сурган дадлагажуулахад чиглэсэн оролцоо гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлох, бусад орны сайн туршлагыг судлах явдал юм.

Удирдах бүрэлдэхүүн, албан тушаалтны манлайллын мөн чанар. Орчин үед байгууллагын өмнө тавьсан зорилгод хүрэх, хамт олныг удирдан чиглүүлэх хийгээд байгууллагын хөгжилд удирдах ажилтны зүгээс бусад хүмүүст нөлөөлөх чадварыг манлайлал (Н.Батхүрэл, Г.Шуурав, 2006) гэж, “Монгол хэлний тайлбар толь бичиг”-т “Манлайлал нь алсын хараа, удирдан чиглүүлэх ухаан бусдын итгэл үнэмшлийг олж авах шид, байлдан дагуулах урлаг юм” (Я.Цэвэл, 2013), “Манлайлал бол бусдад нөлөөлөх чадвар, хүн, байгууллага, бүлгийн өмнө тавигдсан зорилго зорилтыг хэрэгжүүлэх хүсэл тэмүүллийг бий болгох урлаг” (Н.Батхүрэл, Г.Шуурав, 2006) гэж тус тус тодорхойлсон байна.

Удирдлагын манлайлал нь байгууллагын соёл, стратегийн зорилго, хүний нөөцийн хөгжилтэй нягт уялдаатай байдаг. Тэгвэл манлайлал гэдэг нь ёс зүй, итгэл үнэмшил, үнэнч шударга байдал, мэдлэг, шийдвэр гаргах чадвараар илэрч бусдыг зорьсондоо хүрэхэд нөлөөлөх үйл явц гэж болох юм.

Америкийн сэтгэл судлаач А.Бандурагийн “Social Learning Theory”–д хүмүүсийн зан үйлийн төлөвшил нь бусдын үйл хандлагыг ажиглаж, дуурайх, туршлагаас суралцах замаар бий болдог (A, Bandura, 1977) гэж үзсэн нь удирдах бүрэлдэхүүний үлгэр жишээ нь манлайллын ач холбогдлыг тодотгодог.

Түүнчлэн Д.Колбын “Experiential Learning Theory” буюу туршлагад суурилсан сургалтын онолоор суралцах үйл нь “туршлага – эргэцүүлэл – онолын ойлголт – туршилт” гэсэн дөрвөн үе шаттайгаар явагддаг гэж үздэг (D., Kolb; E, Wenger; J, Lave, 1991). Энэ нь шинээр томилогдсон алба хаагчдыг бодит нөхцөлд туршлагажуулах, удирдах бүрэлдэхүүний менторын үүргийг чухалчилдаг.

*Чадварлаг хүний нөөц бэлтгэх шаардлага***.** Чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэх нь байгууллагын тогтвортой байдлын баталгаа юм. Хүний нөөцийн залгамж халааг бэлтгэхгүй бол хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах улмаар байгууллагын туршлага, соёл, үнэт зүйл тасрах эрсдэлтэй байдаг. Хүний нөөц мэдлэг, чадвартай байхын зэрэгцээ хүмүүнлэг харилцаатай, мэргэжлийн ѐс зүйтэй, хувь хүний ѐс суртахуунтай байх асуудал ихээхэн чухлаар тавигдаж байна.

Жин Лаве, Этьен Венгер нарын “Situated Learning Theory”-д сургалт бол орчиндоо суурилсан, хамтын оролцоогоор явагддаг (A, Bandura, 1977) гэж тодорхойлсон нь байгууллагын дотоод харилцаа орчны чухлыг харуулдаг.

Энэ утгаараа сурган дадлагажуулагч нь залуу алба хаагч нартай хамт үүрэг гүйцэтгэх, бодит нөхцөлд шийдвэр гаргах үйлд хамруулах замаар тэдний хөгжлийг дэмждэг.

Монголын судлаач Г.Батболд “Залуучуудын мэргэжлийн сургалт, дадлагажуулах чиг хандлага” бүтээлдээ дадлагын үйл ажиллагаа нь залуу ажилтны мэргэжлийн туршлагыг төлөвшүүлж, байгууллагын залгамж чанарыг хадгалахад чухал гэж үзсэн (Г.Батболд, 2021). Мөн Д.Нарантуяа “Сургалт, дадлагын гүүрэн үүрэг ба багшийн манлайлал” бүтээлдээ дадлага нь онол ба практикийн хоорондын гүүр болохын зэрэгцээ хүний төлөвшлийн орон зай (Д. Нарантуяа, 2020) гэж онцолсон.

Залуу үеийг төлөвшүүлэхэд, удирдах бүрэлдэхүүний үүрэг, оролцоо. Ѐс зүй, үнэт зүйл дамжуулах нь удирдах бүрэлдэхүүний хамгийн чухал үүрэг бөгөөд эх оронч үзэл, тангарагтаа үнэнч байх, шударга ѐсыг дээдлэх хандлагыг залуу үедээ төлөвшүүлэхэд оршдог. Энэ нь өөрийн үйл хандлагаар зөвхөн заавар, зөвлөгөө өгөх бус, үлгэр жишээ үзүүлэх замаар хэрэгждэг.

1. Удирдах бүрэлдэхүүн нь тухайн байгууллагын туршлагын сан бөгөөд тэд бодит нөхцөлд ажиллах арга барил, шийдвэр гаргах арга зүйг дадлагажуулж, алдаа онооны жишээгээр дамжуулан залгамж үеийг төлөвшүүлдэг.

2. Ментор буюу чиглүүлэгчийн үүрэг нь залуу алба хаагчдад зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх, чадвар хөгжүүлэх орчныг бүрдүүлэхэд чиглэнэ. Энэ нь “туршлагаас суралцах” орчинд хөтөлдөг.

3. Удирдлагын хандлага, зан төлөв нь хамт олны эерэг болон сөрөг уур амьсгалд хүчтэй нөлөөлдөг. Шударга, хариуцлагатай удирдлагын төлөв байдал нь залгамж үеийн итгэлцэл, идэвх санаачилгыг нэмэгдүүлдэг.

Сурган дадлагажуулах үйл ажиллагааны онол, арга зүй. Залгамж үеийг бэлтгэх, сурган дадлагажуулах үйл явц нь зөвхөн сургалтын хөтөлбөрөөр хязгаарлагдахгүй. Олон улсын судалгаагаар туршлагатай алба хаагч өөрөө

мэргэжлийн туршлагаа хуваалцаж, өдөр тутмын ажлын орчинд залуу ажилтантай харилцах нь мэдлэгийг үр дүнтэйгээр дамжуулах, хандлага төлөвшүүлэх суурь болдог гэж үздэг (Max Mustermann, 2025).

Эндээс ментор буюу сурган дадлагажуулагч гэдэг нь туршлага мэдлэг хуримтлуулсан хүн өөрөөсөө залуу, туршлага дутуу хүнд зөвлөх, чиглүүлэх, сургах, дэмжих үүрэгтэй хүнийг хэлдэг. Туршлагатай алба хаагч, удирдах албан тушаалтан бүр ментор байж чаддаггүй. Учир нь “Ментор”-т дараах шаардлага тавигдах бөгөөд тухайн байгууллагын соёлоос хамааражад бага зэрэг ялгаатай байдаг ч ерөнхийдөө дараах үндсэн шалгуурыг хангасан байвал зохистой гэж үздэг.

- мэргэжлийн мэдлэг туршлага;

- харилцааны ур чадвар;

- ёс зүй ба итгэлцэл;

- хөгжлийн сэтгэлгээ, манлайллын шаардлагыг бүрэн хангасан туршлагатай алба хаагч, удирдах албан тушаалтан байвал үр дүнтэй гэж үздэг.

Менторыг үр дүн, харилцаа, ѐс зүй, суралцагчийн сэтгэгдэл гэсэн 4-н багцаар үнэлэх нь хамгийн бодитой арга юм.

2024-2025 онд шинээр алба хаагчдаас авсан санал асуулга, ярилцлагаар дараах хүндрэлтэй асуудлууд илэрсэн. Үүнд:

- мэргэжлийн чадвартай алба хаагч нарыг сурган дадлагажуулагчаар томилдоггүй;

- зарим алба хаагчдын хувьд зан харилцааны соёл, хандлагын доголдолтой байдаг;

- залуу алба хаагчдад менторoo өөрсдөө сонгох боломж олгодоггүй;

- дадлагын эхний хугацаанд мэдлэггүй, 3 сарын хугацаанд ч ажлын талаар бага зэргийн ажлын дадал суудаг;

- ойлгомжгүй шаардлага тавих, загнах нь харилцааны зөрчил үүсгэж алба хаагчдын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлж гэж хариулсан байна.

Үүнээс харахад Менти буюу залуу алба хаагч менторoo өөрөө сонгодог тогтолцоог бий болох зайлшгүй шаардлага үүсээд байна.

Эдгээр нь залуу алба хаагчдыг сурган дадлагажуулах үйл явцад тодорхой саад болж, хүний нөөцийн тогтвортой хөгжилд эрсдэл үүсгэж болохоор байна.

Менторын хамгийн гол асуудал нь ажилдаа дасан зохицох хугацаанд нь /хамгийн багадаа 3-6 сар/ зааж зөвлөх, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх нь хүний нөөцийг тогтвортой байдлыг хангах, хөгжүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх замаар залгамж үеийг бэлтгэх явдал юм.

Залуу алба хаагчдын сэтгэлгээний онцлог нь тэдний нас, хүйс, нийгмийн орчин, боловсролын түвшин, технологийн хөгжил, хувь хүний харилцааны хэв

маяг зэрэг олон хүчин зүйлсээс хамаарч харилцан адилгүй байгаа боловч дараах нийтлэг шинжийг агуулж байна.

Шинэ санаа, өөрчлөлтөд нээлттэй байдал: Залуус шинэ технологи, арга барилд хурдан дасан зохицож, байгууллагын дотоод процессыг сайжруулах, шинэчлэл хийхэд санаачилгатай, хуучинсаг арга барил, тогтсон хэв маягийг шүүмжилж, илүү үр дүнтэй хувилбаруудыг эрэлхийлж байна.

Тусгаар тогтнол, эрх чөлөөг эрхэмлэх хандлага: Шийдвэр гаргах, өөрийн санаа бодлыг илэрхийлэхэд бие даасан байдлыг чухалчилж, захирагч төвтэй, тушаалын дагуу ажиллах соёлд шүүмжлэлтэй хандах тохиолдол гаргаж байна.

Харилцаанд шууд, илүү нээлттэй: Асуудлыг нээлттэй, шууд илэрхийлэх, санал солилцох соёлыг илүүд үзэж, дээд, доод шатны харилцаанд "албаны" гэхээс илүү "хамтрагч" маягийн хандлага гаргах нь түгээмэл байна.

Хурдан сэтгэх, хурдтай ажиллах эрмэлзэлтэй: Тэвчээр багасаж, хурдан үр дүн хүлээж, удаан процесс, шат дамжлагатай шийдвэр гаргалт тэдэнд саад болдог.

Ажлын ба хувийн амьдралын тэнцвэрт байдлыг чухалчлах. Илүү уян хатан цагийн хуваарь, алсын зайнаас ажиллах боломжийг хүсэж, ажлаас гадуурх хөгжил, амралтыг чухалчилдаг.

Үнэт зүйлд суурилсан хандлага: Байгууллагын үнэт зүйлс, нийгмийн хариуцлага, ил тод байдалд ач холбогдол өгч, зорилго, утга учиртай ажиллах хүсэлтэй.

Технологид түшиглэсэн сэтгэлгээ. Дижитал орчинд өссөн тул мэдээлэл боловсруулах, асуудал шийдэхэд технологийг идэвхтэй ашиглаж, гар утас, интернэт, программ хангамжийн хэрэглээ өндөр гэх зэрэг шинжийг агуулсан байдаг.

Удирдах албан тушаалтны үндсэн үүрэг нь зөвхөн ажлын гүйцэтгэлийг удирдах бус, залуу алба хаагчийг ажил мэргэжлийн болон èс зүйн хувьд төлөвшүүлэхэд оршдог.

Чиглүүлэх, зөвлөгөө, менторчлол, дадлагажуулах зэрэг олон талын үйл ажиллагаа нь тэдний ажлын ур чадварыг нэмэгдүүлж, байгууллагад хурдан уусах боломжийг бүрдүүлдэг.

Гадаад зарим орны залгамж үеийг бэлтгэж буй өнөөгийн нөхцөл байдал. ОХУ, БНХАУ, БНСУ, Япон улсын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллага нь “залгамж үе” бэлдэхэд төрөл бүрийн механизм, институт ашиглаж байна. Тэдгээрийн зарим онцлог, арга замуудын харьцуулж үзвэл:

Оросын Холбооны Улс: Залуу үе бэлтгэхэд дараах гол механизм, институтүүдийг ашигладаг байна.

1. “Юнармия” 2015 онд анх байгуулагдсан бөгөөд залуучуудад эх оронтоо хайртай байх, төр ард түмэндээ үнэнч байх, хүүхэд, өсвөр насныханд эх оронч үзэл, цэргийн соёл, төрийн үнэт зүйлийг төлөвшүүлэх байдлаар цэргийн хэрэглээний суурь чадвар олгохоор сургалтыг явуулж байна.

2. Кадет сургууль, кадет корпус гэсэн бүтэцтэй боловсролын тогтолцоог ашиглаж байна. Энэ тогтолцоо нь ирээдүйн, хууль сахиулагчид, төрийн алба хаагчдын урьдчилан бэлтгэдэг.

3. Сургуулийн хичээлийн системд эх орондоо хайртай байх, төр ард түмэндээ үнэнч байх үзэл, оюун санааны боловсрол, цэрэг-спортын бэлтгэл зэрэг агуулга оруулдаг.

Эдгээр механизмуудыг ашиглан ОХУ залуучууд болон өсвөр насныханд төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны системд урьдаас таниулах, “соѐл, итгэл үнэмшил, сахилга бат” уламжлуулах замаар залгамж үе бэлтгэхийг эрмэлздэг.

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс: Залуу үеийн бэлтгэлд цэрэг, хууль сахиулах чиглэлд бодлого, сургалт, байгууллагаар дамжуулан системтэй ажилладаг. Зарим гол арга, механизм:

1. Цэрэгжүүлсэн сургалттай бага, дунд их сургуулиудад сурагч, оюутнуудыг эхний жилд цэрэг-спортын бэлтгэл сургалтууд хийлгэх жишиг түгээмэл байдаг. Энэ нь сурагчдад эх оронч үзэл төрүүлэх, үндэсний батлан хамгаалах чадварын ойлголтыг багаас нь өгөх зорилготой.

2. Патриотизм, улс төрийн үзэл санаа, коммунист намын үзэл суртал, түүх заахыг чухалчилдаг.

3. Алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх, ахлах удирдах албанд бэлтгэхэд зориулсан хууль сахиулах болон армийн сургуульд суралцуулж байна. Олон улсад хууль сахиулахад мэргэшсэн албан тушаалтан бэлтгэх сургалтын төсөл хэрэгжүүлж байна.

4. Хятад улс бэлтгэл үзэл суртал мэргэжлийн сургууль, академи гэсэн гурван чигт төвлөрсөн бодлого, институтийн зохион байгуулалттай ажиллуулдаг.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс: Цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагуудын залуу үе бэлтгэх систем тогтсон. Гол онцлогууд нь:

1. Korea Military Academy (KMA) нь БНСУ-ын армийн офицерын сургалтын гол академи юм. Korea Army Academy at Yeongcheon (KAAY), Удирдах албан тушаалд бэлтгэх академи, бакалаврын зэрэгтэйгээр офицерын зэрэг олгодог.

2. Korean National Police University (KNPU) хууль сахиулах салбарын удирдах алба хаагч бэлтгэхэд чиглэсэн их сургууль. Суралцагчид онол, практик, дадлага зэргүүдийг хослуулдаг.

3.Шинэ алба хаагчдыг “Central Police Academy” сургуулиар бэлтгэж, дараа нь албадын дэд ангиудаар дадлагажуулах системтэй.

4. Сурагчдад хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаа, хууль, ѐс зүйн ойлголтыг танилцуулах сургалтууд ерөнхий боловсролын сургуулийн түвшинд байдаг.

Япон Улс: Энгийн цэрэг хүчинтэй биш “Өөрийгөө хамгаалах хүчин” (Self-Defense Forces, SDF) тул түүний залгамж үе бэлтгэх арга барил нь зарим талаараа онцлогтой:

1. Төрийн сургууль, академи дотор цэргийн сургалт, офицерын сургалттай академитай бөгөөд сурагчид дөрвөн жил суралцаж, цэргийн болон академик сургалт авдаг. Академийн сургалтын хугацаанд долоо хоног бүр 2 цагийн анхан шатны талбайн сургалт (basic field training) заадаг. Мөн жилд 6 долоо хоногийн эрчимтэй сургууль (интенсив тренинг) явуулдаг.

2. Цэрэг-тусгай техник сургалтын программ Cadet-уудын хувьд бусад оюутнуудтай адил суралцаж байх үедээ цэрэг техникийн, командлах чадвар, тактикийн ойлголтуудыг суралцаж, практик дадлагатай болдог.

3. Бага түвшний “cadet” хөтөлбөр болон залуусын оролцоо Японд бага насны сурагчдад зориулсан “cadet-like” техник сургах хөтөлбөр эсвэл “junior survival school” зэрэг бүлэг, клуб маягийн ангиуд үйл ажиллагаа явуулдаг. Гэхдээ тэдгээр нь цэргийн албаны шууд бэлтгэл биш, сургах, сахилга бат, байлдааны чадвар биш ч зохион байгуулалттай сургалтууд юм.

4. Япон улсад сүүлийн жилүүдэд цэрэгт элсэх хүний тоо хангалттай биш байгааг хүлээн зөвшөөрч, элсэлтийн сурталчилгаа, нийгмийн хөнгөлөлт, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах бодлого хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсад сайн туршлагыг нутагшуулах, санал боловсруулах

БНХАУ, БНСУ, ОХУ, Япон улсын залгамж үеийг бэлтгэх сайн туршлагыг нутагшуулснаар Монголын төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын хүний нөөцийн чанар, манлайллын залгамж, байгууллагын соёлын тогтвортой байдал үлэмж хэмжээгээр сайжрах боломжтой гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна. Үүнд:

Удирдлагын залгамж чанар, манлайллын тогтвортой байдал сайжирна.

Солонгос, Япон улсын адил шатлалтай академи, дадлага, мэргэжлийн сургалт бүхий систем нутагшвал:

Ахлагч, офицеруудын албан тушаал ахих, мэдлэгээ үе шаттай гүнзгийрүүлэх бүтэц бий болно.

Байгууллагын удирдлагаас гүйцэтгэх албан тушаалтан хүртэл нэг үзэл, нэг үнэт зүйлтэй манлайллын залгамж гинжин хэлхээ бүрэлдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, удирдах ажилтнуудын шийдвэр гаргах чадвар, бодлогын нэгдэл бэхжиж, байгууллагын зорилго, соёл, үнэт зүйл үеэс үед тасралтгүй хадгалагдана. Мэргэжлийн ур чадвар, сахилга бат, èс зүйн түвшин дээшилнэ.

Япон, Солонгосын сайн жишгээр академик, дадлагын хосолсон сургалт нэвтрүүлбэл: нэгдүгээрт, Алба хаагч бүр бодит нөхцөлд ажиллах чадварт сургалтын үеэс эзэмшинэ. Хоёрдугаарт, ёс зүй, сахилга бат, хамтын ажиллагааг төлөвшүүлэх боломж бүрдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, хариуцлага, èс суртахуун дээшилж, байгууллагын нэр хүнд, олон нийтэд итгэх

итгэл нэмэгдэхээс гадна алба хаагчийн эх оронч үзэл, байгууллагын соёлын залгамж чанар бэхэжнэ.

Хятад, Оросын адил патриотизм, үндэсний үнэт зүйлийг багаас нь төлөвшүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлбэл: Залуучууд төрийн тусгай албанд ажиллах итгэл, үнэмшилтэй болно. Мөн эх оронч, сахилга баттай, албан хаагчийн төлөвшил бий болно. Нөгөөтээгүүр, Төрийн байгууллагын дотоод үнэт зүйл, тангарагтаа үнэнч байх хандлага тогтвортой болж, шинэ үеийн албан хаагчид байгууллагыг үргэлжлүүлнэ.

Сургалт, дадлагын үр нөлөөтэй , бодит системтэй болох хүрээнд Японы National Defense Academy, Солонгосын KNPU, KMA шиг бүтэцтэй академийн сургалт нэвтрүүлснээр: нэгдүгээрт, онол ба дадлагын хослол, мэргэжлийн чиглэлээр тасралтгүй хөгжих сургалтын экосистем бүрдэнэ. Дараагийн дугаарт туршлагатай алба хаагч, залуу мэргэжилтэн хооронд менторшип, дадлага хөтөлбөр бий болно. Өөрөөр хэлбэл, шинэ үеийн ажилтнууд бодит нөхцөлд хурдан дасан зохицдог, сургагч багш, ахмад үеийн туршлага системтэйгээр дамжина.

Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, урамшуулал ил тод болгох хүрээнд Солонгосын карьерын шаталсан шалгалтын систем, Японы үнэлгээний ил тод загвар зэргийг хэрэгжүүлснээр: нэгдүгээрт, Залуу үе мэдлэг чадвар, үр дүнгээрээ өсөх боломжтой болно. Хоёрдугаарт, Танил тал, арын хаалга, албан тушаал наймаалахаас илүү мерит зарчим (чадвараар дэвших зарчим) хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, шударга, тэгш, урамшуулалтай ажиллах орчин бүрдэж, залуучуудын төрийн албанд ажиллах сонирхол нэмэгдэнэ.

Олон улсын хамтын ажиллагаа, туршлага солилцох чадавх нэмэгдүүлэх хүрээнд Солонгос, Япон, Хятад улсын адил хамтарсан сургалт, солилцооны хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлбэл нэгдүгээрт, Алба хаагчид дэлхийн түвшний стандартад нийцсэн мэдлэг, ур чадвартай болно. Нөгөөтээгүүр, бүс нутгийн аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны сүлжээнд нэвтрэх боломж, Монгол идэвхтэй оролцоно.

ДҮГНЭЛТ

Залуу үеийг бэлтгэх, сурган дадлагажуулах үйл явц нь байгууллага, хүний нөөцийн бодлого, соёл, цаашлаад улсын хөгжилд шууд хамааралтай стратегийн ач холбогдолтой асуудал юм.

Удирдах бүрэлдэхүүний манлайллын ур чадвар, харилцааны соёл, зөв үлгэрлэл нь залуу ажилтанд үзүүлэх дэмжлэг, чиглүүлэг нь тухайн алба хаагчийн ажил мэргэжлийн төлөвшил, èс зүй, үнэт зүйл, урам зоригт шууд нөлөөлж байна.

Алба хаагчийг сурган дадлагажуулах нь институтийн бодлогоор дэмжигдэхгүй, ихэвчлэн удирдлагын санаачилга, хувийн туршлагаас хамаарч байгаа нь залуу ажилтны хөгжилд тогтворгүй байдал үүсгэж байна.

Удирдах бүрэлдэхүүний манлайлал нь мэдлэг, туршлагаа залуу алба хаагчтай хуваалцан, тэднийг төлөвшүүлэх, чиглүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

БНСУ, ОХУ, БНХАУ, Япон улсын туршлагаас харахад менторын тогтолцоо, сургалт, системтэй хөгжлийн арга барилуудыг Монгол улсад нутагшуулах шаардлагатай байна.

Залуу ажилтнууд зөвхөн мэргэжлийн мэдлэг төдийгүй ажлын уур амьсгал, итгэлцэл, хамт олны урамшуулалд өндөр ач холбогдол өгч байгаа тул удирдах бүрэлдэхүүн энэ тал дээр онцгойлон анхаарах шаардлагатай.

Иймд удирдлага, туршлагатай алба хаагчийг зөвхөн “ажлын чиглүүлэгч” бус, харин “сурган хүмүүжүүлэгч, манлайлагч” гэж үзэх нь зүйтэй. Тэд залуу алба хаагчдад мэргэжлийн чадвар, дадал, ѐс суртахуун, хамтын ажиллагааны соёлыг өвлүүлж өгснөөр байгууллагын тогтвортой хөгжил, цаашлаад улсын аюулгүй байдалд чухал хувь нэмэр оруулах боломжтой юм.

САНАЛ:

1. Алба хаагчдыг менторын сургалтад хамруулах, туршлага солилцох тогтолцоог бэхжүүлэх: Удирдлага бол байгууллагын туршлага, мэдлэг, манлайллын үнэт нөөц юм. Тэдгээрийн хуримтлуулсан туршлага, удирдах арга барилыг залуу үеийн алба хаагчид хуваалцах нь мэдлэгийн үргэлжлэл, алдаа давтахгүй байх, байгууллагын соёл уламжлагдах үндэс суурь болдог.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Менторшип хөтөлбөр бий болгох,
- Сарын болон улирлын туршлага хуваалцах уулзалт, цуврал лекц, кейс хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулах.
- Менторын ур чадварын сургалт зохион байгуулж, туршлагатай алба хаагчийн багшлах, чиглүүлэх чадавхыг нэмэгдүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Мэдлэг, туршлага үр дүн, хүний нөөц, тогтвор суурьшилтай алба хаагч төлөвшинө.
- Хамт олны уялдаа холбоо, байгууллагын эерэг уур амьсгал бүрдэнэ.
- Шинэ залуу алба хаагчдын төлөвшил, хандлага, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.

2. Залуу үеийг төлөвшүүлэх бодлогыг байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгах: Залуу үеийг зөв бэлтгэхгүй бол удирдлагын вакум үүсэж, байгууллагын үйл ажиллагаа тасалдах, хэвийн үйл ажиллагаа алдагдах, чанар буурах эрсдэлтэй. Тиймээс урт хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөлт, залгамж үеийн хөгжлийг стратегийн түвшинд тусгах шаардлагатай.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Тухайн албан тушаалын боловсруулах шугам (career path) гаргах.
- Ирээдүйн манлайлагчдыг тодорхойлох, тусгайлсан хөгжлийн хөтөлбөрт хамруулах.
- Манлайллын үнэлгээ, ур чадварын сорил ашиглан ирээдүйн удирдагчдыг илрүүлэх.

Хүрэх үр дүн:

- Удирдлагын залгамж тасалдахгүй.

- Чадварлаг боловсон хүчний ур чадвар, төлөвшил зорилготой хөгждөг.
- Байгууллагын стратеги хэрэгжилт тууштай, тогтвортой үргэлжилнэ.

3. Ёс зүй, эх оронч үзэл, байгууллагын үнэт зүйлсийг сургалтын агуулгад тусгах: Мэргэжлийн ур чадвар хангалттай ч ёс зүй, хандлага, үнэт зүйлсгүй бол байгууллагын соёлд сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Тиймээс сургалтын агуулгад зөвхөн техникийн биш, ёс суртахуун, эх оронч үзэл, байгууллагын үнэт зүйлийг шингээх хэрэгтэй.

Хэрэгжүүлэх арга зам:

- Сургалтын хөтөлбөрт ёс зүйн кейс, бодит жишээнүүд оруулах.
- Үнэт зүйлсийн сургалт, түүхэн бахархалт уламжлалыг сурталчлах, сургалтын агуулгад тусгах.

Хүрэх үр дүн:

- Алба хаагчдын ёс зүйн хандлага сайжирна.
- Байгууллагын нэр хүнд нэмэгдэж, алба хаагчдын итгэл үнэмшил нэмэгдэнэ.
- Нэгдмэл үнэт зүйл, соёлт, ухамсартай хамт олон бүрэлдэнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийг цогцоор нь дэмжих, байгууллагын стратеги, соёлыг улам бататгах, үр өгөөжтэй тогтолцоог бий болгоход чухал үүрэгтэй юм. Хэрэгжилт нь зөвхөн сургалтаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд манлайлал, үнэт зүйлс, системийн өөрчлөлт, урамшууллын бодлоготой уялдах шаардлагатай.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

A, B. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. .

A, Bandura. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

D., Kolb; E, Wenger; J, Lave. (1991). Experiential Learning: Exerience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, : Prentice-Hall, Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. New Jersey: Cambridge University Press.

Max Mustermann. (2025, 11 10). researchgate. Retrieved from www.researchgate.net: www.researchgate.net

А.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц. (2017). Менежмент. Улаанбаатар.

Г.Батболд. (2021). Залуучуудын мэргэжлийн сургалт, дадлагажуулалтын чиг хандлага. Улаанбаатар.

Д. Нарантуяа. (2020). Сургалт, дадлагын гүүрэн үүрэг ба багшийн манлайлал. Улаанбаатар.

Н.Батхүрэл, Г.Шуурав. (2006). Менежмент. Улаанбаатар хот.

Я.Цэвэл. (2013). Монгол хэлний тайлбар толь. Улаанбаатар хот.

НЭЭЛТТЭЙ ХОРИХ АНГИЙН ХЯНАЛТ, ХАРУУЛ ХАМГААЛАЛТЫГ САЙЖРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

THE NEED TO IMPROVE SURVEILLANCE AND SECURITY IN OPEN PRISON FACILITIES

М.Баяндүүрэн.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн 8023 дугаар дамжааны суралцагч, хошууч

Хураангуй:

Энэхүү илтгэлд нээлттэй хорих ангийн хяналт, харуул хамгаалалтын өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудал болон сайжруулах хэрэгцээ шаардлагыг судалж шинжилгээ хийсэн. Хорих байгууллагын үндсэн зорилго нь шүүхээр ял шийтгэгдсэн этгээдийг холбогдох хууль, журмаар хүрээнд хяналтад байлгаж, дахин гэмт хэрэг, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд оршдог. Гэвч нээлттэй хорих ангийн онцлогоос шалтгаалан хяналт харьцангуй сул, хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлж буй хоригдлуудад тавих хяналт тодорхой бус байдал нь оргох гэмт хэрэг гарах үндсэн нөхцөл болж байна.

Судалгаагаар 2022–2024 онд оргох гэмт хэргийн ихэнх нь хорих ангийн гадна аж ахуй ажил болон гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж буй үед үйлдэгдсэн нь биечилсэн болон техникийн хяналт хамгаалалт хангалтгүй байгааг харуулж байгаа юм. Мөн хоригдлуудын харилцаа холбоо болох түр хугацааны уулзалт, илгээмж авах, утсаар ярих үйл ажиллагаанд тавих хяналтын ачаалал үүсгэж, техникийн болон хүний нөөцийн хомсдол илэрч байна.

Abstract:

This presentation analyzes the current state of supervision and security in open-type correctional facilities, the challenges they face, and the need for improvements. The primary objective of correctional institutions is to keep individuals sentenced by the court under supervision in accordance with relevant laws and regulations, and to prevent reoffending or violations. However, due to the characteristics of open-type prisons, supervision tends to be relatively weak, and the lack of clear monitoring of inmates who work outside the facility has become a major factor contributing to escape incidents.

Research shows that most escape cases that occurred between 2022 and 2024 happened while inmates were engaged in external labor activities under institutional or contractual arrangements. This indicates that both physical and technical supervision measures are insufficient. Additionally, monitoring activities related to inmate communication—such as temporary visitations, receiving packages, and making phone calls—has created an increased workload, revealing shortages in both technical resources and human personnel.

Түлхүүр үг: Хорих анги, харуул хамгаалалт, техник, технологи

Keywords: Prison, security, technology

Оршил:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь үйл ажиллагаа явуулах үндсэн чиг үүргийн хувьд эрүүгийн болон иргэн, захиргаа, зөрчлийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх зорилготой байгууллага юм. Тус байгууллагын үндсэн чиг үүргийн нэг болох эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийтгэх тогтоолын хэрэгжилтийг хангах явцдаа хорих ял эдэлж байгаа хоригдлын дундаас оргох, дахин гэмт хэрэг, ноцтой зөрчил дутагдал гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд харуул хамгаалалтын хяналтын нөлөө гол чухал үүрэгтэй байдаг.

Хорих байгууллага нь эрүүгийн хэрэгт холбогдсон этгээдийг шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл хорих зорилготой тусгай дэглэм бүхий байгууллага юм. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 195 дугаар зүйлд Хорих байгууллага нь нээлттэй, хаалттай , хорих анги, сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг цаашид хорих анги гэх мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвөөс бүрдэнэ гэж заасан байна.

Хорих ангийн хяналт, хамгаалалт нь нийгэмд тодорхой хэмжээний гэмт үйлдэл хийж шүүхийн шийтгэх тогтоолоор гэмт хэрэг үйлдсэн нь тогтоогдсон этгээдэд хяналт тавьж, тэдгээрийн дундаас дахин гэмт хэрэг, ноцтой зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх онцлогтой хорих байгууллагын гол хүчин зүйл юм. Тэр тусмаа нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлуудад тавих хяналт, харуул хамгаалалтыг хууль эрх зүйн зохицуулалтаар арай зөөлөлж өгдөг. Энэ нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлуудыг оргох, дахин гэмт хэрэг үйлдэх шалтгаан нөхцөлийг нэмэгдүүлж байгаа байдал ажиглагдсаар байдаг. Гэхдээ нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлууд дунд амьд явах эрхийн эсрэг гэмт хэрэг, хүний бэлгийн халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ашиглах гэмт хэрэгт ял шийтгүүлсэн хоригдлууд мөн олон удаагийн ял шийтгэлтэй хоригдлууд ч ял эдэлдэг тул гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэх шалтгаан тэнд байгаа гэж ойлгож болох юм. Жишээ нь: Эрүүгийн хуулийн 5.6 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан хугацаатай хорих ялыг нээлттэй, эсхүл хаалттай хорих байгууллагад эдлүүлэхээр тогтооно” гэж заасан байдаг. Тэгвэл Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.1 дэх хэсэгт “Нээлттэй хорих анги нь энгийн болон тусгай зэрэглэлтэй байна” гэж заасан байх бөгөөд мөн хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.2 дахь хэсэгт “Нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд анх удаа гэмт хэрэг үйлдэж 2 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл болгоомжгүй гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлыг, тусгай зэрэглэлд 2 жил, түүнээс дээш хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл хаалттай хорих ангиас болон нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлээс хуульд заасан журмын дагуу нээлттэй хорих ангид үргэлжлүүлэн ял эдлүүлэхээр шилжүүлсэн, урьд өмнө

гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан хоригдлыг ял эдлүүлнэ" гэж заасан байна. Дээрх тус хуулиудад зааснаар нээлттэй хорих ангид анх удаа болон болгоомжгүй гэмт хэрэг үйлдсэн эсхүл хаалттай хорих ангид гэмт хэрэг, ноцтой зөрчил гаргаж байгаагүй, засрал хүмүүжлээ зан байдлаараа харуулсан хоригдол зэрэглэл буурч нээлттэй хорих ангид ял эдлэх боломжтойг тодорхой заасан байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль болон бусад хууль, журамд хорих ангиас гадна хөдөлмөрлүүлэх эрх зүйн зохицуулалт байдаг нь нээлттэй хорих ангийн харуул хамгаалалт арай өөр аргаар зохицуулах шаардлага тулгарч байгаад зорилго оршиж байна.

Үндсэн хэсэг

Хорих байгууллагын хяналт, хамгаалалттын холбоотой хэд хэдэн онол байдаг, эдгээр онолууд нь хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлуудын дунд гарч болзошгүй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх болон ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангах зорилготой юм. Онолуудыг үндэслэсэн эрдэмтэд болон судлаачид дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Control theory-хяналтын онол: Энэ онол нь хүн нийгэмтэй холбоотой байдалд хяналт сулрах үед гэмт хэрэг гардаг гэж үздэг. Хорих байгууллагын нийгмийн холбоог бэхжүүлэх, сэргээн засах боломжийг олгох нь аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлж, гэмт хэрэг, зөрчил багасгах боломжтой гэж үздэг (Hirschi.T, 1969).

Sitautoilnal crime prevention- гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх онол: энэ онол нь орчныг өөрчлөх замаар гэмт хэрэг, зөрчил гаргах боломжийг багасгахыг зорьдог (Clarke, 1980). Хорих ангид энэ нь хяналтгүй газруудыг багасгах хяналтыг нэмэгдүүлэх, тодорхой газруудад нэвтрэхийг хязгаарлах зэрэг арга хэмжээ багтана.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулинд хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр дараах 5 төрөл, хэсгээр зааж өгсөн байдаг. Үүнд:

1. Аюулгүй байдлын удирдлага, зохион байгуулалт
2. Техникийн хяналт, хамгаалалт
3. Биечилсэн хяналт, хамгаалалт
4. Аюулгүй байдлын түвшин, эрсдэлийг үнэлэх
5. Гүйцэтгэх ажил.

Хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангахад биечилсэн болон техникийн хяналт харуул хамгаалалт чухал ач холбогдолтой гэж ойлгож болох юм.

Хорих байгууллагатай холбоотой харуул хамгаалалтын хяналтын утгыг тодорхойлохдоо харуул гэж тогтоосон газар, объект, цэгт хуулиар хүлээсэн үүргийг хэрэгжүүлж буй ажилтан. Хамгаалалт гэж: шүүхийн хүчин төгөлдөр таслан шийдвэрлэх тогтоолоор хорих ялаар шийтгэгдсэн ялтны зүгээс нийгэм, иргэн, ажилтан, албан хаагч, ялтны /хоригдол/ хооронд гарч болзошгүй гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, тэдний аюулгүй байдлыг хангах, зорилгоор нийгмээс тусгаарлан хяналт тавих үйл ажиллагааг хэлнэ. Хяналт гэж ял эдлүүлэх ажиллагааг хуулийн хүрээнд зохион байгуулахад харуул хамгаалалтын

ажилтнаас галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, хамгаалалтын бүс, тэдгээрийн техник, тоног төхөөрөмж, албаны нохой, болзошгүй ажиллагааны үед ажиллах төлөвлөгөөг ашиглан хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг хэлж болно (Б.Нямгомбо, 2013) гэж тодорхойлсон байна.

2002 онд батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиур эрх зүйн болон бүтэц, зохион байгуулалтын томоохон шинэчлэл хийсний нэг жишээ нь хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд богино долгионы станц, телехяналтын техник хэрэгслийг нэвтрүүлэх, ашиглах эрх зүйн орчныг зохицуулж өгсөн нь хорих байгууллагад орчин үеийн техник, технологийг нэвтрүүлэх суурь тавигдсан байна. Энэ нь хорих байгууллагын аюулгүй байдлыг хангах, хоригдол, хоригдогч нарын дундаас дахин гэмт хэрэг үйлдэх, ноцтой зөрчил дутагдал гаргах боломж нөхцөлийг хязгаарлахад томоохон үр нөлөөг үзүүлсэн юм. Иймээс хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанд техник, технологийг орчин үетэйгээ нийлүүлж тогтмол шинэчлэн хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг илүү боловсрогуй болгож байх шаардлагатай байдаг.

Хорих байгууллагын техникийн хяналт гэж хорих байгууллагын болон алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлуудын эрхийг хамгаалах, тэдгээрийн дундаас гэмт хэрэг, ноцтой зөрчил дутагдал гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор холбогдох хууль, эрх зүйн зохицуулалтаар зөвшөөрөгдсөн, тухайн байгууллагад ашиглагдаж буй техник, тоног төхөөрөмжийг ашиглан хяналт тавьж байгаа үйл явцыг хэлж болох юм.

Хорих байгууллага нь ял эдлүүлэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцдаа хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэх, хоригдлын ар гэрийн харилцаа холбоог зохион байгуулах зэрэг үйл явцаар дамжуулан тэднийг цээрлүүлэх, хүмүүжлийн нөлөөлөл үзүүлэх, гэм хорын төлбөрийг барагдуулах, суллагдсаны дараа нийгэмд эргэн нэгтгэх, хөдөлмөрийн дадлага олгох, дахин гэмт хэрэг үйлдэх боломж нөхцөлийг арилгах зэрэг чухал үр нөлөөтэй үйл ажиллагааг холбогдох хууль, журмын хүрээнд зохион байгуулдаг. Нээлттэй, хаалттай дэглэмийн ялтгаатай тал нь дээрх үйл ажиллагаа, харилцаа холбоог зохион байгуулах байдлаараа өөр байдаг нь хорих ангийн ачааллыг бас нэг ялгаа болж байдаг юм.

Хаалттай хорих ангид хоригдлыг хөдөлмөрлүүлэхдээ хорих ангийн амьдралын бүсэд хөдөлмөрлүүлэхээр холбогдох хуулинд зохицуулж өгсөн байдаг бол нээлттэй хорих ангид хоригдлуудыг хөдөлмөрлүүлэхдээ үйлдсэн гэмт хэрэг, ял шийтгэлийн байдал, засрал хүмүүжил зэргийг нь харгалзан үзэж хорих ангиас гадна аж ахуй ажил болон гэрээгээр хөдөлмөрлүүлэх тохиолдол байдаг. Хорих ангиас гадна хоригдлуудыг хөдөлмөрлүүлэхэд тавих хяналт, харуул хамгаалалт хэрхэн байх талаар одоогийн хэрэгжиж байгаа эрх зүйн зохицуулалтад тодорхой зааж өгөөгүй нь асуудал болсоор байгаа юм.

Мөн хоригдлуудад түр удаан хугацааны уулзалт, илгээмж, захидал авах, утсаар харилцах боломж нөхцөл нь арай богино хугацааны давтамжтай авах эрхтэй байдаг нь нээлттэй хорих ангийн ачаалалд нөлөөлж байдаг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулинд нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял

эдэлж байгаа хоригдол 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй гэж заасан нь өдөрт хэдэн ч удаа утсаар ярих, түр хугацааны уулзалт хийх, илгээмж авах, захидал илгээх боломжтой гэж ойлгож болох юм. Мэдээж хорих ангид хийгдэж байгаа дээрх заалтуудын хэрэгжилтийг хангах явцдаа хорих ангийн аюулгүй байдлыг хангах, хоригдлуудын дундаас гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэгдэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор харуул хамгаалалтын хяналтыг тогтмол тавьж ажиллах шаардлагатай тулгардаг. Түр хугацааны уулзалтаар ирж байгаа иргэд болон илгээмжээр ирсэн эд зүйлд, үзлэг нэгжлэг хийх, уулзалтын явц, захидал, харилцааг шалгах, утсаар харилцах үед гэмт хэргийн шинжтэй яриа өгүүлэл гаргахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтмол хяналт тавих нь харуул хамгаалалтын ачааллыг нэмэгдүүлэх, хяналт тавихад хүндрэлтэй нөхцөл байдал бий болгож байдаг.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачааллын жишиг норматив”-аар нээлттэй хорих ангид 20 хоригдол тутамд 1, хаалттай хорих ангид 15 хоригдол тутамд 1, хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид 5 хоригдол тутамд 1, нийслэл дэх цагдан хорих төвд 10 хоригдогч тутамд 1, орон нутаг дахь цагдан хорих байруудад 20-50 хоригдогчтой бол 2 хамгаалалтын ажилтан биечилсэн хяналт тавихаар тогтоосон. Практикт 1 харуул хамгаалалтын ажилтан 20-ооc дээш хоригдолд биечилсэн хяналт тавих тохиолдолд нүдээр үзэж бүрэн хяналт тавих боломжгүй, хоригдлууд урьдчилан төлөвлөсөн гэмт санаа бодлоо хэрэгжүүлэх боломж хангалттай. Гэхдээ дээрх ажлын ачаалал жишиг норматив практикт бүрэн хэрэгжихгүй байгаа бөгөөд 1 хамгаалалтын ажилтан 100-200 хоригдолд хяналт тавин ажиллаж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажилтан 8 цаг буюу 7 хоногт 40 цаг ажиллах заалтын дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч сард 160 цаг, жилд 1920 цаг ажиллах ёстой боловч 24 цагаар жижүүрлэлтийн үүрэг гүйцэтгэхээс гадна шуурхай цугларалт, албаны бэлэн байдал, хүчлэн хамгаалалт зэрэг онцлог цаг үеэр илүү цагаар ажилласныг оролцуулахгүйгээр ажлын шаардлагаар сард 240 цаг, жилд 2880 цаг ажиллаж байна (ХЭҮК, 2015).

Иймд хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагааг явуулахад дан ганц хүний хүчээр зохион байгуулах нь учир дутагдалтай бөгөөд техник хэрэгслийг ч мөн өргөн ашиглах нь хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, цаг хэмнэх, болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх зэрэг олон давуу талтай. Мэдээллийн технологи эрчимтэй хөгжиж байгаа өнөө үед тоон технологийн телекамерын хяналтын ач холбогдол, хэрэгцээ, шаардлага улам бүр өсөн нэмэгдэж, үүний хэрээр технологийн шинэ дэвшлүүд сүүлийн жилүүдэд манай улсад маш хурдацтай нэвтэрч байгаатай шууд холбоотой юм.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 2 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгийн 7.4.27-т “*Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын технологийн дэвшлийг инновацад суурилан хөгжүүлнэ.”,* 7.4.29-т “*Хоригдогсдын хорих анги, байгууллагын дотоод үйлчилгээнд цахим картын системийг нэвтрүүлнэ.”,* 7.4.30-д “*Хүний биеийн давхцахгүй өгөгдөл бүхий бүртгэл,*

танилтын системийг нэвтрүүлнэ.”, 7.4.31-д “*Дараа үеийн суурин болон хөдөлгөөнт холбооны технологийн дэвшилд тулгуурласан цагдаа, дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон харилцаа холбооны шийдлийг нэвтрүүлнэ”* гэж тус тус заасан нь хорих байгууллагын үйл ажиллагааг технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгаа болохыг харуулж байна.

2022-2024 оны хооронд хорих, цагдан хорих байрнаас оргох гэмт хэргийн судалгааг үзэхэд: 2022-2024 онд хаалттай дэглэм, тусгай нэгжид ял эдэлж байгаа хоригдлуудын дундаас оргох гэмт хэрэг үйлдэгдээгүй байна. Харин 2022 онд Цагдан хорих байрнаас 2 хоригдогч байгаа бол нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлуудын зүгээс 2023 онд 4, 2024 онд 3 хоригдол оргох гэмт хэрэг үйлдэгдсэн байх бөгөөд 22,2 хувь нь цагдан хорих байрнаас хоригдогчийг эмнэлэгт үзүүлэх үед, 77,8 хувь нь хорих ангийн хамгаалалтын бүсээс гадна хөдөлмөрлөж байх үед үйлдэгдсэн (ШШГЕГ, 2024) байгаа нь харагдаж байна.

Зураг №1. **Оргох гэмт хэргийн үйлдэгдсэн байдлын судалгаа**



Дээрх судалгаагаар гарсан оргох гэмт хэрэг үйлдсэн 2 хоригдогч, 7 хоригдлын оргох гэмт хэрэг үйлдэж эхлэх үеийн байршлыг судалж үзэхэд 2 хоригдогч нь цагдан хорих байрны байршлаас гадна төв орон нутгийн нэгдсэн эмнэлэгт эмчлүүлж байх үедээ харин нээлттэй дэглэмд ял эдэлж байсан 7 хоригдол хорих ангийн гадна аж ахуй ажил, гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байх үедээ оргох гэмт хэрэг үйлдсэн байна. Энэ нь хорих анги, цагдан хорих байрны хамгаалалтын бүсээс гадна байх үедээ оргох гэмт хэрэг үйлдэж байгаа нь биечилсэн хяналтын сул байгаа хэлбэр гэж ойлгож болох юм.

Хорих анги, цагдан хорих байрнаас оргох гэмт хэрэг үйлдэгдэх явдал нь багасаж байгаа нь хамгаалалтын хашаа, харуул хамгаалалтын болон техник, тоног төхөөрөмжийн хяналт илүү сайжирсан, харуул хамгаалалтын хяналт хэрхэн тавих талаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль, Хорих ангийн харуул

хамгаалалтын журам, Хорих байрны дотоод журамд тодорхой тусгаж өгсөнтэй шууд холбоотой юм.

2015-2025 оны хооронд хорих ангид үйлдэгдсэн гэмт хэрэг, зөрчлийн судалгааг авч үзэхэд гэмт хэргийн гаралт сүүлийн жилүүдэд буурч байгаа ч зөрчил нь тогтмол гарч байгаа анхаарал татахаар байна (ШШГЕГ, 2024).

Хүснэгт №1. Хоригдлын зүгээс үйлдсэн гэмт хэргийн судалгаа

№	Гэмт хэрэг	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Нийт
1	Хүний биед гэмтэл учруулах	4	3	1	1	1	-	1	-	**1**	-	-	**12**
2	Хууль сахиулагчийг эсэргүүцэх	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	**1**
Нийт		**4**	**3**	**1**	**1**	**2**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**13**

Хүснэгт №2. Хоригдлын зүгээс үйлдсэн зөрчлийн судалгаа

№	Зөрчил	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Нийт
1	Гар утас ашигласан	743	302	135	56	18	20	11	10	18	26	**1329**
2	Архи уусан	26	28	13	9	2	-	2	1	-	-	**63**
3	Албан хаагчийн хууль ёсны шаардлага эсэргүүцсэн, хорих ангийн дотоод журам зөрчсөн	171	116	95	86	80	89	56	51	45	78	**867**
4	Бусдыг дарамталсан, хоригдол хоорондоо маргасан зодолдсон	97	47	43	180	145	151	125	162	132	95	**1977**
5	Хориотой тоглоом тоглосон, хориотой эд зүйл нэвтрүүлсэн хадгалсан	11	21	19	30	24	24	23	42	78	83	**355**
Нийт		**1048**	**514**	**305**	**351**	**269**	**284**	**217**	**266**	**243**	**252**	**4591**

Дээрх судалгаанаас үзэхэд хорих ангид үйлдэгдэж байгаа зөрчил нь ихэхндээ алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлага эсэргүүцэх, бусдын биед хүч хэрэглэх зэрэг зөрчил нь ихээр буурахгүй тогтмол гарч байгаа нь цаашид ноцтой гэмт хэрэг үйлдэх шалгаан нөхцөл бий болгож байна. Энэ нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой асуулад их хэмжээгээр зөрчигдсөөр байгааг тоон үзүүлэлтээр харж болох юм. Энэ нь мөн л алба хаагчийн хүрэлцээ дутмаг, хоригдол нэг бүрт хяналт тавих боломжгүй мөн техник,

технологийн хяналтыг сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байгаа болохыг харуулж байна.

Дүгнэлт

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харьяа нээлттэй хорих ангиас хоригдлуудыг аж ахуй ажил, гэрээгээр бусад байгууллагад хөдөлмөрлүүлэх тохиолдол жил бүр байгаа бөгөөд судалгаанаас үзэхэд хорих анги болон бусад салбар нэгжүүдээс үйлдэгдэж байгаа оргох гэмт хэрэг ихэнхдээ хорих ангийн гадна аж ахуй ажил, гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байгаа хоригдлууд дундаас гарч байгаа нь хэсэг салбарт тавих хяналт, харуул хамгаалалтын асуудалд анхаарал хандуулж сайжруулах арга хэмжээ авах нь зүйтэй юм. Төвлөрсөн хорих ангиудад телекамер, дохиолол, рентген төхөөрөмж, хамгаалалтын хашаа болон бусад тоног төхөөрөмжүүдийг ашиглаж, хоригдлуудад хяналт тавих боломж нөхцөл сайжирч байгаа нь сайн боловч сүүлийн жилүүдэд хорих ангийн хэсэг салбаруудаас оргох болон бусад төрлийн гэмт хэрэг гарч байгаа нь хяналт сул байгаагийн сөрөг тал ажиглагдаж байна.

Мөн хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлуудын түр хугацааны уулзалт, утсан харилцаа, илгээмж авах зэрэг харилцаа холбоотой үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг сайжруулах чиглэлээр анхаарах нь зүйтэй байна. Тиймээс хорих ангиас алслагдсан аж ахуй ажил, гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байгаа хоригдлуудад тавих хяналт, харуул хамгаалалтыг сайжруулах, тэдгээрт тохирсон сүүлийн үеийн техник, тоног төхөөрөмжийн хяналтын нэвтрүүлэх нь зүйтэй юм.

Санал

Хорих байгууллага, тэр тусмаа нээлттэй хорих ангийн үйл ажиллагаанд хяналт, харуул хамгаалалтыг сайжруулах чиглэлээр дараах арга хэмжээг авах нь хорих байгууллагын хяналтад үр дүнтэй байна. Үүнд:

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, хорих ангийн харуул хамгаалалтын журамд хорих ангийн гадна аж ахуй үйлчилгээ, гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байгаа хоригдлуудад тавих харуул хамгаалалтын хяналт, хэдэн хоригдолд хэдэн харуул хамгаалалтын алба хаагч байх, хамгаалалтын техник тоног төхөөрөмж, хашаа, зурвасыг хэрхэн байршуулах гэх мэт олон зүйлсийг тодорхой тусгах. Эсхүл зөвхөн хорих ангиас гадна алслагдмал аж ахуй ажил, гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байгаа хоригдлуудад тавих харуул хамгаалалтын талаар журам, заавартай болох шаардлагатай байна.
- Техник технологи хурдацтай хөгжиж байгаа эрэн үед мөн “Алсын хараа 2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах, хорих байгууллагад хэрэгжих, хоригдлуудад хяналт тавихад тохирсон тоног төхөөрөмж, ялангуяа хорих ангиас гадна гэрээгээр хөдөлмөрлүүлж байгаа хоригдлууд болон аж ахуй ажилд гарч ажиллаж байгаа хоригдлуудад тавих хяналт, харуул хамгаалалтыг сайжруулж, техникийн хяналтыг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.
- Хоригдлын харилцаа холбоог зохицуулж байгаа үйл ажиллагаа буюу түр хугацааны уулзалт, утсан харилцаа, илгээмж зэргийг бүрэн хянаж, үзлэг шалгалтыг техникийн хяналтад явуулах боломж нөхцөлөөр хангах.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Нэг. Эрх зүйн баримт бичиг

- **Монгол Улсын Үндсэн хууль**, 1992.
- Эрүүгийн хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2016, №07.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017, №24.
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2021. №31.
- **Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол** – *"Алсын хараа–2050" урт хугацааны хөгжлийн бодлого.*
- Монгол Улсын Хууль зүйн, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын хамтарсан 2017 оны 09 дүгээр сарын 29-ний өдрийн а/247, а/167, 303 дугаар тушаалаар баталсан "Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн ажлын ачаалал, жишиг норматив"

Хоёр. Сурах бичиг, нэг сэдэвт бүтээл, тайлан

- Нямгомбо.Б Хүрэлбаатар.Ч Хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаа. УБ. 2013.
- Хүний эрхийн үндэсний комисс, *Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 15 дахь илтгэл,* 2015, УБ.
- ШШГЕГ, Хорих ял эдлүүлэх албаны судалгааны тайлан, УБ, 2024.
- Hirschi, T. *Causes of Delinquency,* University of California Press, 1969.
- Clarke, R. V. "Situational" Crime Prevention: Theory and Practice. *British Journal of Criminology*, 1980.

Гурав. Цахим хуудас

- www.legalinfo,mn

НИЙСЛЭЛ ДЭХ ИРГЭНИЙ ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ХОРООНЫ ТҮВШИНД ДЕЦЕНТРАЛИЗАХ ЗАМААР ҮР НӨЛӨӨГ САЙЖРУУЛАХ НЬ

IMPROVING THE EFFICIENCY OF CIVIL ENFORCEMENT OPERATIONS IN THE CAPITAL CITY THROUGH DECENTRALIZATION AT THE KHOROO (SUB-DISTRICT) LEVEL

О.Төгөлдөр

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн стратегийн 8023 дугаар дамжааны суралцагч, ахмад

Хураангуй: Нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь нэг төв байршилд суурилсан зохион байгуулалтаар хэрэгжиж ирсэн боловч хүн амын хэт төвлөрөл, авто замын түгжрэл, хороодын зай байршлын онцлогтой уялдахгүй болж, талбарын ажлын үр нөлөө, үйлчилгээний хүртээмжийг бодитоор бууруулах нөхцөл үүсгээд байна. Төвлөрсөн загварын улмаас шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын цагийн ихээхэн хэсэг замын хөдөлгөөнд алдагдаж, хаяг дээр ажиллах давтамж буурч, шүүхийн шийдвэрийн биелэлт удаашрах хандлага ажиглагдаж байна.

Энэхүү өгүүллийн зорилго нь нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах замаар ажлын үр нөлөөг сайжруулах онолын болон практик үндэслэлийг тодорхойлох явдал юм. Судалгаанд децентрализац ба төрийн үйлчилгээний онол, ажлын бүтээмж–логистикийн хандлагыг ашиглан баримт бичгийн шинжилгээ, харьцуулсан судалгаа, олон улсын туршлагын дүн шинжилгээг хийв.

Судалгааны үр дүнгээс харахад шийдвэр гүйцэтгэгчийг хорооны түвшинд суурилуулсан “компакт нэгж” загвар нь маршрутын урт, түгжрэлд алдах хугацааг эрс бууруулж, өдөрт очих боломжит хаягийн тоог нэмэгдүүлэх замаар эрэн сурвалжлах, баталгаажуулах, мэдэгдэх ажиллагааны үр дүнг 2–3 дахин сайжруулах боломжтой байна. Иймд хорооны түвшний децентрализсан загвар нь нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх бодит, хэрэгжихүйц стратегийн шийдэл болохыг судалгаа харууллаа.

Abstract: Civil enforcement operations in the capital city have traditionally been implemented through a centralized, single-location organizational model. However, rapid population concentration, severe traffic congestion, and the spatial characteristics of khoroos (sub-districts) have rendered this model increasingly incompatible with current urban conditions, leading to a tangible decline in field-level operational effectiveness and accessibility of public services. Under the centralized structure, a

significant proportion of enforcement officers' working time is lost in traffic, the frequency of address-based field visits decreases, and the execution of court decisions tends to be delayed.

The purpose of this study is to identify the theoretical and practical foundations for improving the effectiveness of civil enforcement operations in the capital city by decentralizing enforcement activities to the khoroo level. The research draws on decentralization theory, public service delivery theory, and productivity-logistics perspectives, and employs document analysis, comparative analysis, and a review of international best practices.

The findings indicate that a khoroo-based, decentralized "compact unit" model can substantially reduce route length and time lost in traffic, increase the number of addresses visited per day, and thereby improve the effectiveness of search, verification, and notification procedures by a factor of two to three. Accordingly, the study concludes that a khoroo-level decentralized model represents a realistic and implementable strategic solution for enhancing the overall effectiveness of civil enforcement operations in the capital city

Түлхүүр үгс: шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа, децентрализаци, ажлын үр нөлөө, төрийн үйлчилгээний хүртээмж, хамтын ажиллага

Keywords: court decision, judicial enforcement / enforcement of court decisions, district /zone (contextual), effectiveness / impact, decentralization, collaboration / cooperation

Оршил

Шүүхийн шийдвэрийг бүрэн, шуурхай биелүүлэх нь хууль ёсыг бэхжүүлэх, иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг бодитоор хамгаалах төрийн үндсэн үүргийн нэг юм. Шүүхийн шийдвэр бодит амьдрал дээр хэрэгжиж, биеллээ олж байж хууль дээдлэх зарчим хангагдаж, иргэдийн төрд итгэх итгэл, төрийн үйлчилгээний чанарын талаарх үнэлгээ тогтворждог. Харин шийдвэр гүйцэтгэл удаашрах, талбарын ажиллагаа үр ашиггүй байх нь зөвхөн нэг байгууллагын дотоод зохион байгуулалтын асуудал бус, харин төрийн засаглал, нийгмийн шударга ёс, иргэн–төрийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлөх стратегийн шинжтэй асуудал болдог (Бат-Эрдэнэ, 2020).

Монгол Улсын нийслэл Улаанбаатар хотод иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа өнөөг хүртэл нэг төв байршилд суурилсан зохион байгуулалтын загвараар хэрэгжиж ирсэн. Энэхүү загвар нь хотын хүн амын төвлөрөл харьцангуй бага, авто замын түгжрэл өнөөгийн хэмжээнд хүрээгүй байсан үед тодорхой давуу талтай байв. Гэвч сүүлийн жилүүдэд хүн амын огцом өсөлт, хотын тэлэлт, авто замын хөдөлгөөний хэт ачаалал, хороодын зай байршлын ялгаа нэмэгдсэн нөхцөлд "нэг байр – бүх дүүрэг" загвар нь бодит орчинтой уялдах чадвараа алдаж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг бууруулах гол хүчин зүйл болж байна (Ганбаатар, 2022).

Төвлөрсөн загварын улмаас шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын цагийн ихээхэн хэсэг замын хөдөлгөөнд алдагдаж, хаяг дээр ажиллах давтамж буурч, шүүхийн шийдвэрийн биелэлт удаашрах бодит хүндрэлүүд тогтмол ажиглагдаж байна. Зарим тохиолдолд нэг шийдвэр гүйцэтгэгч хэд хэдэн хороог зэрэг хариуцан ажиллах шаардлагатай болж, түгжрэлээс шалтгаалан өдөрт цөөн тооны хаягт л очиж уулзах боломж бүрддэг. Үүний зэрэгцээ иргэд төрийн үйлчилгээ авахын тулд заавал төв байранд ирэх шаардлагатай болж, цаг хугацаа, санхүүгийн болон сэтгэл зүйн нэмэлт зардал үүсэж, төрийн үйлчилгээний хүртээмж, иргэдийн сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлөх хандлага бий болж байна (Чулуун, 2021).

Эдгээр нөхцөл байдал нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд байршлын оновчлол, логистикийн үр ашиг, орон нутгийн мэдээллийн бодит байдал ямар чухал болохыг харуулж байна. Шийдвэр гүйцэтгэгч нь иргэнтэй биечлэн уулзах, хаяг дээр очих, орчны мэдээлэлд тулгуурлан шийдвэр гаргах шаардлагатай төрийн албан хаагч тул ажлын байршил нь гүйцэтгэлийн чанарт шууд нөлөөлөх үндсэн хүчин зүйл болдог. Иймд ажлын байрыг иргэдэд ойртуулах, талбарын ажиллагаанд суурилсан зохион байгуулалтын шинэ хэлбэр нэвтрүүлэх нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх бодит шаардлага болж байна.

Энэ хүрээнд шийдвэр гүйцэтгэгчийг хорооны түвшинд суурилуулж, тухайн хороонд өдөр тутмын ажиллагаагаа явуулдаг децентрализсан загвар нь Монгол Улсын нийслэлийн нөхцөлд оновчтой хувилбар байж болох юм. Хорооны түвшинд байрласан шийдвэр гүйцэтгэгч нь иргэдтэй уулзах байршил ойртох, маршрутын урт богиносох, орон нутгийн байгууллагуудтай (хорооны Засаг дарга, хэсгийн цагдаа, нийгмийн ажилтан, өрхийн эмнэлэг зэрэг) уялдаа холбоо сайжрах нөхцөлийг бүрдүүлж, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг шуурхай, бодитой хэрэгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ (газар Ш. ш., 2021–2022 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2022).

Иймд энэхүү өгүүллийн зорилго нь нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өнөөгийн төвлөрсөн зохион байгуулалтын тулгамдсан асуудлыг онолын болон практик үүднээс шинжилж, хорооны түвшинд децентрализсан загварын оновчтой хувилбар, хэрэгжүүлэх боломж, түүний ажлын үр нөлөөнд үзүүлэх нөлөөллийг тодорхойлоход оршино. Судалгаанд децентрализац ба төрийн үйлчилгээний онол, ажлын бүтээмж–логистикийн хандлага, баримт бичгийн шинжилгээ, харьцуулсан судалгааны аргыг ашиглан дүгнэлт, санал боловсруулахыг зорив.

1.Үндсэн хэсэг

1.1 Онолын хэсэг

Нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах асуудлыг онолын үүднээс авч үзэхэд децентрализацын онол, төрийн үйлчилгээний онол, мөн ажлын бүтээмж, логистикийн онолын хандлага онцгой ач холбогдолтой. Эдгээр онол нь байгууллагын бүтэц, байршил, ажлын урсгал, гүйцэтгэлийн чанар хоорондын хамаарлыг тайлбарлах, шийдвэр гүйцэтгэх

ажиллагаанд байршлын ойр байдал яагаад чухал болохыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр тодорхойлох боломжийг олгодог (Ганбаатар, 2022).

Децентрализацын онолын үүднээс авч үзвэл төрийн эрх мэдэл, шийдвэр гаргалт, үйлчилгээний гүйцэтгэлийг төв байгууллагаас орон нутгийн түвшин рүү шилжүүлэх нь төрийн үйлчилгээний хүртээмж, шуурхай байдлыг нэмэгдүүлэх үндсэн нөхцөл болдог. Дэлхийн банк децентрализацыг төрийн захиргаа, үйлчилгээ, төсөв, шийдвэр гаргалтыг иргэдэд ойр түвшинд шилжүүлэх замаар засаглалын уян хатан байдал, үр нөлөөг дээшлүүлэх үйл явц (Заяабаатар, 2015) гэж тодорхойлсон байдаг. Монголын судлаачдын үзэж байгаагаар децентрализац нь төв байгууллагад төвлөрсөн чиг үүргийг орон нутгийн түвшинд шатлан шилжүүлж, иргэдэд ойр түвшинд төрийн үйлчилгээг бодитоор хүргэх төрийн удирдлагын арга хэлбэр юм .Эдгээр тодорхойлолтоос харахад децентрализацын онолын суурь зорилго нь иргэн төвтэй үйлчилгээ, шуурхай гүйцэтгэл, орон нутгийн оролцоог нэмэгдүүлэх явдалд чиглэдэг.

Төрийн үйлчилгээний онолын хүрээнд төрийн байгууллагын үр нөлөө нь зөвхөн хууль, журамд заасан чиг үүргийг биелүүлснээр бус, харин тухайн үйлчилгээ иргэдэд ямар хурдтай, ямар зардлаар, ямар хүртээмжтэй хүрч байгаагаар хэмжигддэг. Орчин үеийн төрийн үйлчилгээний онолд “иргэнд ойр байх” зарчим нь үйлчилгээний чанарын гол шалгуурын нэг бөгөөд газарзүйн байршил, хүртээмж, хариу үйлдлийн хугацаа нь иргэдийн сэтгэл ханамж, төрд итгэх итгэлд шууд нөлөөлдөг гэж үздэг (Чулуун, 2021). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны хувьд энэхүү онол бүрэн хамааралтай бөгөөд шийдвэр гүйцэтгэгч иргэнтэй биечлэн уулзах, хаяг дээр очих, орчны мэдээлэлд тулгуурлан ажиллах шаардлагатай байдаг тул үйлчилгээний байршил нь гүйцэтгэлийн чанарын үндсэн хүчин зүйл болдог.

Үүнтэй уялдан ажлын бүтээмжийн онол болон логистикийн хандлага нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөөг тайлбарлах чухал онолын суурь болдог. Ажлын бүтээмжийг нэгж хугацаанд гүйцэтгэсэн ажлын үр дүнгээр хэмждэг бөгөөд хөдөлмөрийн үр ашиг нь ажлын урсгалын оновчлол, шаардлагагүй хөдөлгөөн, хугацааны алдагдлыг бууруулахтай шууд холбоотой. Логистикийн онолд “үргүй хөдөлгөөн”, “үргүй хугацаа”, “давхардсан ажиллагаа” нь байгууллагын бүтээмжийг бууруулдаг гол хүчин зүйл (Бат-Эрдэнэ, 2020)гэж үздэг. Нийслэлийн нөхцөлд шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын цагийн ихээхэн хэсэг замын түгжрэлд алдагдаж байгаа нь эдгээр онолд тодорхойлсон логистикийн алдагдлын бодит илрэл юм.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын байршлыг хорооны түвшинд ойртуулах нь маршрутын уртыг богиносгож, зорчих хугацааг бууруулах замаар нэгж хугацаанд гүйцэтгэх ажлын хэмжээг нэмэгдүүлэх онолын үндэслэлтэй шийдэл гэж үзэж болно. Өөрөөр хэлбэл, байршлын оновчлол нь ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх шууд хөшүүрэг бөгөөд өдөрт очих боломжит хаягийн тоо, уулзалтын давтамж, шийдвэрийн биелэлтийн хурдыг өсгөх нөхцөлийг бүрдүүлдэг (Бат-Эрдэнэ, 2020).

Энэ нь ажлын бүтээмж–логистикийн онолын үндсэн зарчим болох алдагдлыг багасгах замаар гүйцэтгэлийг өсгөх хандлагатай бүрэн нийцэж байна.

Ийнхүү децентрализацын онол, төрийн үйлчилгээний онол, ажлын бүтээмж–логистикийн хандлагыг нэгтгэн авч үзэхэд, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах нь зөвхөн зохион байгуулалтын өөрчлөлт бус, харин гүйцэтгэлийн чанар, үйлчилгээний хүртээмж, иргэдийн сэтгэл ханамжийг нэгэн зэрэг сайжруулах онолын баталгаатай стратегийн шинэчлэл болох нь тодорхой харагдаж байна.

1.2 Судалгааны хэсэг

Энэхүү судалгаанд нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг байршил, логистик, ажлын бүтээмж, төрийн үйлчилгээний хүртээмж гэсэн харилцан уялдаатай хүрээнд шинжиллээ. Судалгааны объект нь нийслэлийн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа бөгөөд судалгааны хамрах хүрээнд өнөөгийн төвлөрсөн зохион байгуулалтын нөхцөл дэх талбарын ажиллагааны бодит байдал, гүйцэтгэлийн үр дүн, үүнээс үүдэх хүндрэлүүдийг тодорхойлж, хорооны түвшинд децентрализсан загварт шилжих боломж, нөлөөллийг үнэлэхэд чиглэв.

Судалгаанд чанарын болон харьцуулсан шинжилгээний аргыг түлхүү ашигласан бөгөөд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын 2021–2022 оны үйл ажиллагааны тайлан, Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын төрийн үйлчилгээний хүртээмжийн судалгаа, холбогдох хууль, бодлогын баримт бичгүүдэд дүн шинжилгээ хийв. Мөн олон улсын туршлагыг харьцуулах замаар байршлын децентрализац нь гүйцэтгэлийн үр нөлөөнд хэрхэн нөлөөлдөг зүй тогтлыг тогтоохыг зорьсон.

Судалгааны дүнгээс харахад нийслэлийн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өнөөгийн төвлөрсөн загвар нь ажлын бүтээмжид шууд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Шийдвэр гүйцэтгэгчид төв байршлаас дүүрэг, хороод руу зорчихдоо ажлын өдрийн 30–45 хувийг зөвхөн авто замын түгжрэлд алдаж, энэ хугацаа нь бодит гүйцэтгэлтэй холбоогүй “үргүй хугацаа” болж хувирч байна. Үүний улмаас нэг шийдвэр гүйцэтгэгчийн өдөрт очих боломжит хаягийн тоо дунджаар 1–3 болж хязгаарлагдаж, төлөвлөсөн уулзалт бүтэлгүй болох, давтан ирц хийх, нэг материалын гүйцэтгэлийн мөчлөг сунжрах нөхцөл байдал тогтмол ажиглагдаж байна.

Төвлөрсөн загварын бас нэг хүндрэл нь талбарын мэдээллийн бодит байдал гүйцэтгэгчдэд цаг тухайд нь хүрэхгүй байгаатай холбоотой. Хотын хороолол, гэр хороодын хаягжилтын тогтолцооны онцлог, байрны дугаарын давхардал, шилжилт хөдөлгөөний динамик өөрчлөлт зэрэг мэдээлэл төв байгууллагад ихэвчлэн хоцрогдолтой дамждаг. Үүний улмаас шийдвэр гүйцэтгэгч буруу хаягт очих, тухайн иргэнийг олж уулзах боломжгүй болох, нэг асуудлаар олон удаагийн

давтан очих шаардлага үүсэх нь элбэг бөгөөд энэ нь ажлын урсгалын үр ашгийг алдагдуулж, иргэдийн бухимдлыг нэмэгдүүлдэг.

Иргэдийн хувьд төрийн үйлчилгээ авах хүртээмж төвлөрсөн загварт хязгаарлагдмал хэвээр байна. Шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нэг төв байршилд төвлөрсөн нөхцөлд иргэд заавал төв байранд ирж уулзах шаардлагатай болж, ажлаасаа чөлөө авах, түгжрэлд саатах, санхүүгийн болон сэтгэл зүйн нэмэлт зардал гаргах нөхцөл бүрддэг. Энэ нь төрийн үйлчилгээний "иргэнд ойр байх" зарчим бодит байдал дээр хангалтгүй хэрэгжиж байгааг илтгэнэ.

Судалгаагаар төвлөрсөн загвар нь дүүргүүдийн хоорондын ажлын ачааллыг тэнцвэргүй хуваарилахад нөлөөлж байгааг мөн тогтоов. Хүн амын нягтрал ихтэй Баянзүрх, Сонгинохайрхан зэрэг дүүргүүдэд шийдвэр гүйцэтгэх материалын тоо бусад дүүргээс 2–3 дахин их байдаг боловч гүйцэтгэгчдийн тоо, ажлын байршил төвлөрсөн хэвээр байснаар бодит ачаалал зохистой зохицуулагдах боломж хязгаарлагддаг. Энэ нь гүйцэтгэгчдийн ажлын стрессийг нэмэгдүүлж, гүйцэтгэлийн чанарт сөргөөр нөлөөлдөг.

Эдгээр хүндрэлүүдийг ажлын бүтээмж–логистикийн онолын үүднээс тайлбарлавал төвлөрсөн загвар нь "үргүй хөдөлгөөн", "үргүй хугацаа", "давхардсан ажиллагаа"-г тогтмол бий болгож, байгууллагын нийт гүйцэтгэлийг системтэйгээр бууруулж байна гэж дүгнэх боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, өнөөгийн загвар нь шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны мөн чанар болох газар дээр суурилсан, иргэнтэй биечлэн харилцах ажлын онцлогтой нийцэхгүй болжээ.

Харин шийдвэр гүйцэтгэгчийг хорооны түвшинд суурилуулсан децентрализсан загварт шилжүүлэх тохиолдолд дээрх сөрөг үзүүлэлтүүдийг мэдэгдэхүйц бууруулах боломжтой байна. Судалгааны тооцооллоор хорооны доторх маршрутын дундаж урт 200–800 метрийн радиуст багтах боломжтой бөгөөд ингэснээр авто замын түгжрэлд алдах хугацаа 70–90 хувиар буурна. Үүний үр дүнд нэг шийдвэр гүйцэтгэгчийн өдөрт очих боломжит хаягийн тоо 7–10 болж нэмэгдэх бодит нөхцөл бүрдэнэ.

Мөн хорооны түвшинд байрласан гүйцэтгэгч нь тухайн орон нутгийн Засаг дарга, хэсгийн цагдаа, нийгмийн ажилтан, өрхийн эмнэлэг зэрэг байгууллагуудтай өдөр тутмын шууд харилцаанд орж, талбарын бодит мэдээлэлд тулгуурлан эрэн сурвалжлах, баталгаажуулах, мэдэгдэх ажиллагааг илүү үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжтой болно. Судалгааны дүнгээс харахад ийм уялдаа холбоо сайжирснаар дээрх ажиллагааны амжилтын түвшин 2–3 дахин нэмэгдэх боломжтой байна.

Ийнхүү судалгааны үр дүнгээс дүгнэхэд нийслэлийн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах нь зөвхөн ажлын байршлыг өөрчлөх асуудал бус, харин логистикийн алдагдлыг бууруулах, гүйцэтгэлийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг бодитоор сайжруулах цогц шийдэл болох нь нотлогдож байна. Энэ нь 1.1 дүгээр

хэсэгт авч үзсэн децентрализац, төрийн үйлчилгээ, ажлын бүтээмжийн онолуудтай бүрэн нийцэж, онол–практикийн уялдааг хангаж байна.

Олон улсын харьцуулалт

Иргэний болон захиргааны шинжтэй шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд байршлын децентрализац амжилттай хэрэгжсэн улс орнуудын туршлагаас харахад ажлын үр нөлөө, үйлчилгээний хүртээмж, гүйцэтгэлийн хурд нь байгууллагын байршлын бодлоготой шууд хамааралтай байдаг. Хотжилт эрчимтэй, хүн ам төвлөрсөн, замын түгжрэл ихтэй томоохон хотуудад төвлөрсөн нэг байршилд суурилсан загварууд аажмаар үр ашиггүй болж, орон нутгийн түвшинд суурилсан, газар дээр ажиллах бүтэц давамгайлах хандлага тогтсон байна.

Германы Холбооны Бүгд Найрамдах Улсад иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг “Gerichtsvollzieher” буюу орон нутгийн шүүхийн харьяалалд ажилладаг шийдвэр гүйцэтгэгчид хэрэгжүүлдэг. Тус улсын онцлог нь нэг гүйцэтгэгч тодорхой бүс нутаг, дүүргийн хэмжээнд (дунджаар 5–10 км радиуст) тогтмол ажиллаж, маршрутаа тухайн бүсийн газарзүйн онцлог, иргэдийн байршилд нийцүүлэн төлөвлөх боломжтой байдагт оршино. Ийнхүү газар дээр суурилсан зохион байгуулалт нь хаяг дээр очих ажиллагааны давтамжийг нэмэгдүүлж, давтан ирцийн тоог багасган, гүйцэтгэлийн мөчлөгийг богиносгодог. Германы туршлагаас харахад төв байгууллагаас бүх ажиллагааг удирдах бус, харин орон нутгийн түвшинд хариуцлага төвлөрүүлэх нь мэдээллийн бодит байдал, гүйцэтгэлийн чанарыг мэдэгдэхүйц сайжруулсан байна.

Их Британид иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь “borough enforcement” буюу дүүрэг, район түвшинд суурилсан бүтэцтэйгээр зохион байгуулагддаг. Шийдвэр гүйцэтгэгчид тухайн орон нутгийн зөвлөл, цагдаа, нийгмийн халамжийн байгууллагуудтай өдөр тутам нягт уялдаатай ажиллаж, талбарын мэдээллийг шууд солилцох боломжтой байдаг. Энэ бүтэц нь хаягжилтын мэдээллийн үнэн зөв байдлыг нэмэгдүүлж, эрэн сурвалжлах, баталгаажуулах, мэдэгдэх ажиллагааг шуурхай явуулах нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Судалгааны тайлангуудаас үзэхэд дүүргийн түвшинд суурилсан enforcement багуудын гүйцэтгэлийн хурд, уулзалтын амжилтын хувь нь төвлөрсөн системтэй харьцуулахад 20–30 хувиар өндөр гарсан нь байршлын децентрализацын бодит үр нөлөөг илтгэнэ.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад төрийн үйлчилгээний ихэнх чиг үүргийг “Dong office” буюу хорооны түвшний нэгжүүдээр дамжуулан үзүүлдэг бөгөөд энэ нь иргэн–төрийн харилцааг орон нутгийн түвшинд ойртуулсан амжилттай загварын нэг юм. Хэдийгээр Dong office нь бүх төрлийн төрийн үйлчилгээг хамардаг ч газар дээр суурилсан, иргэдтэй ойр байршил нь үйлчилгээ авах хугацааг мэдэгдэхүйц бууруулж, иргэдийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлсэн байдаг. Судалгаагаар төрийн үйлчилгээний нэгжийг хорооны түвшинд байрлуулах нь иргэдийн зорчих хугацааг 30 гаруй хувиар бууруулж, үйлчилгээний

хүртээмжийг бодитоор нэмэгдүүлсэн нь хотжилт өндөртэй нийслэлүүдэд энэхүү загвар үр дүнтэйг харуулж байна.

АНУ-д иргэний шийдвэр гүйцэтгэх болон холбогдох ажиллагааг county-based sheriff office буюу бүсчилсэн загвараар зохион байгуулдаг. Нэг sheriff office зөвхөн өөрийн county-ийн нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж, гүйцэтгэгчид маршрутаа тухайн бүсийн замын сүлжээ, хүн амын тархалт, эрсдэлийн онцлогт нийцүүлэн төлөвлөдөг. Судалгааны дүнгээс харахад бүсчилсэн бүтэцтэй sheriff office-уудын нэг гүйцэтгэгчийн өдөрт очих хаягийн дундаж тоо төвлөрсөн загвартай бүсүүдээс 2 дахин өндөр, ажлын нийт бүтээмж 25–40 хувиар илүү гарсан байна. Энэ нь логистикийн алдагдлыг бууруулсан байршлын оновчлол гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүдийг сайжруулдгийг нотолж байна.

Дээрх улс орнуудын туршлагаас нийтлэг хэд хэдэн зүй тогтлыг ажиглаж болно. Нэгдүгээрт, газар дээр суурилсан, орон нутгийн түвшний байршил нь маршрутын уртыг богиносгож, түгжрэлд алдах хугацааг эрс бууруулдаг. Хоёрдугаарт, орон нутгийн байгууллагуудтай уялдаа холбоо сайжирснаар талбарын мэдээллийн бодит байдал нэмэгдэж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны амжилтын хувь өсдөг. Гуравдугаарт, иргэдэд ойр байршсан төрийн үйлчилгээ нь иргэдийн сэтгэл ханамж, төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлж, гүйцэтгэлийн чанарыг тогтвортой сайжруулдаг.

Иймд олон улсын харьцуулалтаас дүгнэхэд, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагааг орон нутгийн түвшинд децентрализах нь зөвхөн тухайн улсын онцлогт хамаарах бус, хотжилт өндөртэй, замын түгжрэлтэй нийслэл хотуудад нийтлэг үйлчлэх оновчтой шийдэл болох нь харагдаж байна. Энэ зүй тогтол нь Улаанбаатар хотын нөхцөлд ч адил хамааралтай бөгөөд хорооны түвшинд суурилсан децентрализсан загварыг хэрэгжүүлэх онолын болон практик үндэслэлийг улам баталгаажуулж байна.

Дүгнэлт

Энэхүү судалгаагаар нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын өнөөгийн төвлөрсөн зохион байгуулалт нь хотын хүн амын огцом өсөлт, авто замын түгжрэлийн өндөр түвшин, хороодын нягтрал, хаягжилтын онцлог зэрэг орчин үеийн хотжилтын бодит нөхцөлтэй уялдахгүй болж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөө, үйлчилгээний хүртээмж, гүйцэтгэлийн шуурхай байдалд бодит саад учруулж байгааг онолын болон эмпирик түвшинд тогтоов. Төвлөрсөн нэг байршилд суурилсан загварын улмаас шийдвэр гүйцэтгэгчдийн ажлын өдрийн ихээхэн хэсэг замын хөдөлгөөнд алдагдаж, хаяг дээр ажиллах давтамж буурч, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн хугацаа сунжрах хандлага тогтмол ажиглагдаж байна.

Ажлын бүтээмжийн онол, децентрализац ба төрийн үйлчилгээний онолын хүрээнд хийсэн шинжилгээгээр байршлын ойр байдал нь гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд болох маршрутын урт, уулзалтын давтамж, талбарын ажиллагааны

амжилтад шууд нөлөөлдөг болох нь батлагдлаа. Судалгааны дүнгээс харахад шийдвэр гүйцэтгэгчийг хорооны түвшинд суурилуулсан децентрализсан, “компакт нэгж”-ийн загвар нь логистикийн хаягдлыг бууруулж, өдөрт очих боломжит хаягийн тоог нэмэгдүүлэх замаар эрэн сурвалжлах, баталгаажуулах, мэдэгдэх ажиллагааны үр дүнг 2–3 дахин сайжруулах бодит боломжтой байна. Энэ нь ажлын бүтээмжийг нэгж хугацаанд нэмэгдүүлэх, гүйцэтгэлийн мөчлөгийг богиносгох онолын үндэслэлтэй дүгнэлт юм.

Олон улсын харьцуулалтаас харахад Германы Gerichtsvollzieher, Их Британийн borough enforcement, БНСУ-ын Dong office, АНУ-ын county-based sheriff office зэрэг газар дээр суурилсан, орон нутгийн түвшний зохион байгуулалтын загварууд нь төвлөрсөн бүтцээс илүү гүйцэтгэлийн чанар, үйлчилгээний хүртээмж, иргэдийн сэтгэл ханамжийг тогтвортой өндөр түвшинд хадгалж чадсан байна. Эдгээр туршлага нь байршлын децентрализац нь зөвхөн зохион байгуулалтын хэлбэрийн өөрчлөлт бус, харин төрийн үйлчилгээний философийг иргэн төвтэй, шуурхай, үр нөлөөтэй болгох стратегийн шинэчлэл болохыг харуулж байна.

Монгол Улсын эрх зүйн орчны хувьд шүүхийн шийдвэрийг шуурхай хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээ иргэнд ойр байх зарчмууд нь хорооны түвшинд децентрализсан загварыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх хууль зүйн боломжийг бүрдүүлж байгаа нь судалгаагаар тодорхойлогдов. Иймд нийслэл дэх иргэний шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүтцийн шинэчлэл нь байгууллагын дотоод нөөцийг илүү үр ашигтай ашиглах, логистикийн алдагдлыг бууруулах, гүйцэтгэлийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх бодит чадавхтай гэж дүгнэв.

Эцэст нь дүгнэхэд, нийслэлийн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг хорооны түвшинд децентрализах нь өнөөгийн хотжилт, нийгэм-эдийн засгийн нөхцөлд зайлшгүй шаардлагатай, онолын үндэслэлтэй, олон улсын туршлагаар баталгаажсан стратегийн бодлогын шийдэл бөгөөд уг загварыг туршилтаар, үе шаттайгаар хэрэгжүүлснээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үр нөлөө, үйлчилгээний хүртээмж, төр–иргэний харилцааны чанарыг бодитоор сайжруулах боломжтой гэж судалгаа дүгнэж байна.

Санал

1. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын байршлыг хорооны түвшинд ойртуулах бодлогын шийдвэр гаргах. Нийслэлийн иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд байршлын оновчлолыг байгууллагын стратегийн бодлогын түвшинд авч үзэж, хүн амын нягтрал, ажлын ачаалал, логистикийн нөхцөлд суурилсан хорооны түвшний децентрализсан загварыг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх.

2. Үр нөлөөг үйлчилгээний хүртээмжид суурилсан шалгуураар үнэлэх тогтолцоог бүрдүүлэх. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны гүйцэтгэлийг зөвхөн биелэлтийн тоогоор бус, иргэдэд хүрэх хурд, хаяг дээр ажиллах давтамж,

уулзалтын бодит үр дүн зэрэг үйлчилгээний хүртээмжийг илэрхийлэх үзүүлэлтүүдээр үнэлэх.

Эх сурвалжын жагсаалт

1. Бат-Эрдэнэ, Б. (2020). *Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны үр нөлөө, зохион байгуулалтын асуудал*. Улаанбаатар: Дотоод хэргийн их сургуулийн хэвлэл.
2. Ганбаатар, Г. (2022). *Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага ба ажлын бүтээмж*. Улаанбаатар: Удирдлагын академи.
3. Заяабаатар, Д. (2015). *Төрийн удирдлага ба децентрализац*. Улаанбаатар: Соёмбо пресс.
4. Чулуун, Т. (2021). Төрийн байгууллагын стратегийн удирдлага, эрсдэлийн үнэлгээний асуудал. *Нийтийн аюулгүй байдлын судалгааны сэтгүүл*, 5(2), 33–41.
5. Монгол Улсын Их Хурал. (2017). *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль*. Улаанбаатар.
6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар. (2022). *2021–2022 оны үйл ажиллагааны тайлан*. Улаанбаатар.

ЗОРЧИХ ЭРХИЙГ ХЯЗГААРЛАХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

EMERGING TRENDS IN THE ENFORCEMENT OF PUNISHMENTS RESTRICTING FREEDOM OF MOVEMENT

Ч.Батболд

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.D), дэд хурандаа

Хураангуй: Дэлхий дахины эрүүгийн эрх зүйн бодлогод цаг үеийн онцлогоос хамаарч хувьсан өөрчлөгдөж, хөнгөн төрлийн ялыг түлхүү хэрэглэж байна. Манай улсын хувьд ч адил хорих ялаас татгалзах, ялтны үйлдсэн гэмт хэргийн шинж, хувь хүний зан байдалд тохирсон ялыг оновчтойгоор хэрэглэх замаар ял үр нөлөөг дээшлүүлэх зорилгоор Монгол Улсын Их Хурлаас баталсан “Эрүүгийн хууль”-д шинэ төрлийн ял болох “Зорчих эрхийг хязгаарлах ял”-ыг нэмж, хэрэгжилтийг цахим хэлбэрээр явуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн.

Зорчих эрхийг хязгаарлах ял нь агуулгын хувьд ялтан оршин суух газраас явахыг хориглох, шүүхээс тодорхойлсон газар очихыг хориглох, шүүхээс тогтоосон чиглэлээр явах, эрх бүхий байгууллагын зөвшөөрлөөр байнга оршин суух газраа өөрчлөх, шүүх гэмт хэрэг үйлдсэн нөхцөл байдал, учирсан хохирол, хор уршгийн шинж чанар, гэмт хэрэг үйлдсэн хүний хувийн байдлыг харгалзан ялтныг бусдад аюул учруулах эрсдэлтэй гэж үзвэл тодорхой хүнтэй, бусадтай харилцахыг хориглохоор заасан.

Мэдээлэл, технологийн XXI дүгээр зуунд шинжлэх ухааны бүхий л салбарт олон ололт, амжилтууд шинээр нэвтэрч, нийгэм эдийн засаг, эрх зүйн орчин хурдацтай хувьсан өөрчлөгдөж, хууль зүйн шинжлэх ухаан тэр дундаа эрүүгийн эрх зүйн ялын бодлогын хэрэгжилтийг хангахад аль болох хуучин хэв шинж, биечилсэн хяналтаас татгалзаж, олон шинэлэг аргачлал, дэвшилтэт техник, технологиудыг туршиж, шат дараалалтайгаар ашиглаж эхэлсээр байна (Э.Жамбалрагчаа, 2021). Манай улсын хувьд ч мөн адил хорих ялаас татгалзах, ялтны үйлдсэн гэмт хэргийн шинж, хувь хүний зан байдалд тохирсон ялыг оновчтойгоор хэрэглэх замаар ял үр нөлөөг дээшлүүлэх зорилгоор Монгол Улсын Их Хурлаас баталсан “Эрүүгийн хууль”-д шинэ төрлийн ял болох “Зорчих эрхийг хязгаарлах ял”-ыг нэмж, хэрэгжилтийг цахим хэлбэрээр явуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн (Д.Дамдинцэрэн, 2021) явдлыг олон улсын хэм хэмжээний түвшинд судлахад оршино.

Түлхүүр үгс: Зорчих эрх, хязгаарлалт, бүс, хяналт.

Abstract: In response to contemporary developments, global criminal justice policies have increasingly shifted toward the broader application of non-custodial sanctions. Similarly, in Mongolia, efforts to move away from imprisonment and to enhance the effectiveness of punishment by tailoring sanctions to the nature of the

offense and the personal characteristics of the offender have led the State Great Khural to introduce a new type of penalty—"restriction of the right to "—into the Criminal Law, and to establish conditions for its implementation through electronic means.

In substance, the restriction of the right to freedom of movement entails prohibiting the offender from leaving their place of residence, barring access to locations specified by the court, requiring movement along court-designated routes, permitting changes of permanent residence only with authorization from a competent authority, and, where the court deems the offender to pose a risk to others based on the circumstances of the offense, the harm and consequences caused, and the offender's personal characteristics, prohibiting contact with specific individuals or with others in general.

In the information and technology-driven twenty-first century, scientific and technological advances have rapidly transformed the socio-economic and legal environment. In particular, within legal science and criminal justice policy, there has been a growing shift away from traditional, in-person supervision toward the phased adoption of innovative methods and advanced technologies. In this context, this study examines, at the level of international standards, Mongolia's introduction of the "restriction of the right to freedom of movement" as a non-custodial sanction implemented through electronic monitoring, aimed at enhancing the effectiveness of punishment by aligning sanctions more closely with the nature of the offense and the personal characteristics of the offender.

Keywords: *right to freedom of movement, restriction, zone, supervision.*

Үндсэн хэсэг

Улс орнууд гэрээ хэлэлцээр хийж, эсвэл байгуулж, аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр хүчин чармайлт гаргадгаас гадна олон улсын хамтын ажиллагаа, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, ял эдлүүлэх ажиллагааг боловсронгуй болгох чиглэлээр дэлхийн хэмжээний олон талт хамтын хүчин чармайлтууд хийдэг байна. Ялангуяа даяаршил, харилцан хамаарлын үйл явц дэлхийн өнцөг булан бүрийг түгж байгаа бөгөөд энэ үйл явц олон улсын улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл иргэншил, худалдаа, хөрөнгө оруулалтад шууд болон дам нөлөөлж байна (П.Цацрал, 2016).

Монгол Улс эрүүгийн эрх зүйн хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд Эрүүгийн хуулиа шинэчлэн баталж хорихоос өөр төрлийн ялыг өргөн сонголттойгоор хуульчилсан нь хорих ялаас аль болох татгалзан, олон улсын хандлагад эрүүгийн ял эдлүүлэх тогтолцоог нийцүүлэхэд нэг шат ахиж, эрх зүйн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн алхах боломжийг бүрдүүлсэн юм.

Хорих ялаас аль болох татгалзах, хугацааг богиносгох, хорихоос өөр төрлийн ял болон хүмүүжлийн шинжтэй арга хэмжээг зонхилон хэрэглэх, хорих ялыг шүүхээс гарцаагүй оногдуулах нөхцөлд нийгмээс бүрэн тусгаарлахгүйгээр сургах, засах, төлөвшүүлэх, дахин гэмт хэрэгт холбогдохгүй байх нөхцөл, баталгааг хангах, нийгэмшүүлэхэд чиглэгдсэн байхаар шинэчлэн батлагдсан Эрүүгийн хуульд хуульчлан баталгаажуулжээ.

Хэдийгээр гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрхийг хангах, хамгаалахтай холбогдсон олон улсын стандарт, жишигтэй нийцсэн зохицуулалтыг материаллаг хуульд хуульчлан тодорхойлсон мэт харагдах ч тухайн зохицуулалт НҮБ-аас гаргасан стандартад төдийлөн нийцээгүй ч тохиолдол байдаг.

Профессор Г.Совд "Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Аравдугаар зүйл нь Монгол Улсын гадаад бодлогын зарчим, хэрэгжүүлэх арга ажиллагааг хамгийн товчоор бүрэн хэмжээнд илэрхийлсэн асах их багтаамж бүхий ухагдахууныг хуульчилсан бөгөөд манай улс энхийг эрхэмлэсэн гадаад бодлогоо хэрэгжүүлэх гол үндэс нь нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон улсын хэм хэмжээ гэж үзнэ. Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар биелүүлэхийг Үндсэн хуулийн хэмжээнд хуульчилсан явдал бол тус улсын нэр хүндийг өндөрт өргөж, тэдгээрээс Монгол Улстай харилцан ашигтай, тэгш эрхийн зарчмыг үндэслэн хамтран ажиллах итгэлийг баталгаажуулсан юм" (Г.Совд, 2000) гэж тэмдэглэсэн байдаг.

Академич С.Нарангэрэл бичихдээ: "Хууль тогтоогчид 2002 оны Эрүүгийн хуулийг шинэчлэхдээ Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц ба НҮБ-ын журамд нийцүүлэн насанд хүрээгүй хүнд ногдуулах ялын тусгай тогтолцоо, төрөл болон ял ногдуулах өвөрмөц журмыг хуульчлан тогтоогоогүй байна. Тодруулбал: Эрүүгийн хуульд үндсэндээ насанд хүрэгсэдтэй ижил ялын төрөл, ял ногдуулах журмыг хэрэглэж байгаа болно. Энэ нь Монгол Улс НҮБ-ын гишүүн улсын хувьд НҮБ-аас тогтоосон нийтлэг журам, наад захын стандартыг биелүүлэхгүй байна гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Энэ учраас Эрүүгийн хуульд насанд хүрээгүй хүнд ногдуулах ялын тодорхой төрөл тэрчлэн ял ногдуулах тусгай журмыг хуульчлан тогтоох явдал шийдвэрлэх нэн чухал зорилт мөн" (С.Нарангэрэл, 2007. №01).

Ийнхүү манай улсын нэгдэн орсон буюу соёрхон баталсан олон улсын гэрээ, нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн зарчим, хэм хэмжээний ач холбогдол, цар хүрээ, үр нөлөө, үр дагаврыг маш өргөн агуулгаар хуульчилсныг мэргэшсэн хуульчид тайлбарласан байдаг (Б.Батаа, 2018. №01).

Түүнчлэн, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болох Олон улсын гэрээний эрх зүйн тухай Венын конвенцын 26, 27 дугаар зүйлд "Аливаа хүчин төгөлдөр гэрээг түүний оролцогчид заавал биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд гэрээг шударга, сайн санаагаар хэрэгжүүлэх ёстой. Оролцогч нь гэрээг биелүүлэхгүй байгаагаа зөвтгөхийн тулд дотоодын хууль тогтоомжоос иш татах ёсгүй" гэж заажээ.

Олон улсын баримт бичгийг судлахын өмнө насанд хүрсэн болон насанд хүрээгүй бүхий л хүмүүст хамааралтай хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааг зохицуулсан НҮБ-ын Хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд холбогдох наад захын жижиг дүрмүүд буюу Токиогийн дүрмүүдийг нэрлэх нь зүйтэй.

1948 оны Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 6 дугаар зүйлд Хүн бүр хаана ч байсан эрх зүйн чадвартай байх эрхээ хүлээн зөвшөөрүүлэх эрхтэй. 19 дүгээр зүйл Хүн бүр өөрийн үзэл бодолтой байх, түүнийгээ чөлөөтэй илэрхийлэх эрхтэй; энэхүү эрхэнд үзэл бодлоо ямар ч хорио саадгүй баримтлах эрх чөлөө, үзэл санаа, мэдээллийг улсын хилийн заагаар үл хязгаарлан аливаа арга замаар эрж

сурвалжлах, хүлээж авах, түгээн дэлгэрүүлэх эрх чөлөө багтана гэж заасан байдаг (ХЭТтунхаглал, 2025).

1989 оны Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцын 37 дугаар зүйлд оролцогч улсууд эрүү шүүлт тулгах, хэрцгий, хүнлэг бусаар, нэр төрийг нь доромжлон харьцах буюу шийтгэхгүй байх, 18 насанд хүрээгүй хүүхдийн үйлдсэн гэмт хэрэгт цаазаар авах буюу суллах боломжгүйгээр бүх насаар нь хорих ял оногдуулахгүй байх; хүүхдийн эрх чөлөөг хууль бусаар дур мэдэн хязгаарлаж болохгүй. Хүүхдийг баривчлах, саатуулах, хорих арга хэмжээг хамгийн богино тохиромжтой хугацаанд эцсийн арга хэмжээ болгон хэрэглэх.

40 дүгээр зүйлд оролцогч улсууд эрүүгийн хууль зөрчсөн хэмжээн сэжиглэгдсэн, яллагдсан, гэм буруутай нь тогтоогдсон хүүхдийн нэр төр, үнэ цэнэ, хүний эрх, бусдын үндсэн эрх чөлөөг хүндэтгэх үзлийг бататгах, нийгмийн амьдралд буцаан оруулах шаардлага, насны онцлогийг харгалзан, нийгэмд бүтээлч үүрэг гүйцэтгэх эрхийг хүндэтгэн хандана.

1976 оны Иргэний болон улс төрийн эрхийн олон улсын фактын 16 дугаар зүйлд Хүн бүр хаана ч эрх зүйн чадвартай байх эрхээ хүлээн зөвшөөрүүлэх эрхтэй гэж заасан байдаг.

10 дугаар зүйлд

1. Эрх чөлөөгөө хасуулсан бүх хүнтэй хүнлэг харьцаж, угаас заяасан нэр төрийг нь хүндэтгэнэ;

2. Буруутнаар татагдсан насанд хүрээгүй этгээдийг насанд хүрсэн этгээдээс тусгаарлаж хэргийг нь аль болох богино хугацаанд шүүхэд шилжүүлэн шийдвэрлүүлнэ.

Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааны олон улсын эх сурвалж:

Хорихоос өөр төрлийн ял шийтгэлийн асуудлаар 1990 онд Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагаас “Хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд холбогдох наад захын жишиг дүрэм” Токиогийн дүрмийг батлан гаргасан нь хорих ялаас татгалзах, хорихоос бусад төрлийн ял шийтгэлийг өргөн хэрэглэх нөхцөлийг зарчмын хувьд бүрдүүлсэн чухал дүрэм болсон билээ.Токиогийн дүрэм (Баярсайхан, 2012) нь Ерөнхий Ассамблейн 1990 оны 10 сарын 14-ний өдрийн 4(110) дугаар тогтоолоор 7 бүлэг 23 зүйлтэйгээр батлагдсан бөгөөд уг дүрмээр хорих ялын хэрэглээг багасгах, эрх зүйн зөрчил гаргагчид нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх мэдрэмжийг хөгжүүлэхэд тус дөхөм үзүүлэх зорилгыг агуулж, нийгмийн болон хохирогчийн ашиг сонирхлыг хамгаалахыг анхаарч шаардлагатай тохиолдолд хохирогчтой зөвлөлдөж байхыг зөвлөжээ.

Энэхүү Токиогийн дүрмээр хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээнд хэрэглэгдэх зарчмуудыг тусгасан юм. Үүнд:

- Хорихоос өөр төрлийн ял хэрэглэж байгаа этгээдүүдийн хувьд наад захын баталгааг агуулах, ЭБША-г хэрэгжүүлэх;

- Эрх зүйн зөрчил гаргагч этгээдэд хандахад олон нийтийн идэвхтэй оролцоог хангах;

- Эрхийн зөрчил гаргагчид нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх мэдрэмжийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

- Үндэсний эрүүгийн хууль тогтоомжийн бодлого зорилтыг харгалзан хэрэглэгдэх;

- Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийгмийн аюулгүй байдлын тухайд нийгмийн сонирхол, хохирогчийн эрх, зөрчил гаргагчийн эрхийн хооронд зүй зохистой харьцааг хангах;

- Хорих ялыг хэрэглэх явдлыг багасгах замаар бусад боломжийг хангах, нийгмийн шударга ёсны шаардлага, хүний эрхийг хангах зайлшгүй шаардлагыг харгалзан эрүүгийн хууль тогтоомж дахь бодлогыг оновчтой болгох зорилгоор үндэсний хууль тогтоомжийн хүрээнд хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээг боловсруулах зорилготой.

Дүрэм нь хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээг хэрэглэхэд дэмжлэг үзүүлэх, түүний зарчмыг тодорхойлох, шийтгүүлсэн этгээдүүдийн хувьд наад захын баталгаануудыг агуулдаг. Энэхүү дүрмийн гол онцлог нь эрх зүйн зөрчил үйлдсэн этгээдүүдийг нийгмийн хэвийн амьдралд түргэн эргэж ороход нь туслах, хорих ялаас татгалзах, ялын нөлөөг цээрлүүлэхээс илүүтэй дахин хэрэг зөрчил үйлдэж давтан гэмт хэрэгтэн болох явдлаас сэргийлж, төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтад авах замаар хүмүүжүүлж авахыг илүүд үзжээ. Үүнээс гадна хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээ нь үр дүнгээ өгч байгаа тохиолдолд эрх зүйн зөрчил гаргагч этгээдийн хугацаанаас нь өмнө уг арга хэмжээг зогсоох, уучлах, үр дүнд хүрээгүй тохиолдолд шууд хорих ял хэрэглэхээс зайлсхийж дахин хорихоос өөр төрлийн ял шийтгэлээс сонгохыг санал болгож урамшуулах, уучлах, өршөөх, ажил сургалттайн холбогдуулж чөлөө олгох механизмыг тогтоож өгсөн байна.

Дээрх зохицуулалтаас гадна хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээ хэрэгжүүлэгч тогтоол гүйцэтгэгчийн хувьд нарийн тодорхойлж амьдралын туршлагатай, мэргэжлийн зохих бэлтгэлтэй, хувийн шинж чанараар тохирсон хүн байвал зохино хэмээн тусгайлан тодорхойлсон нь ихээхэн анхаарал татсан юм.

Эдгээрээс үзэхэд хорихоос өөр төрлийн арга хэмжээ авагдсан этгээдийн сэтгэл зүйн байдалд ихэд анхаарч тусгайлсан мэргэжилтэн, сэтгэл зүйч бэлтгэхээс гадна олон нийтийн оролцоо уг арга хэмжээнд зайлшгүй чухал гэдгийг ухамсарлуулах зорилгоор онол практикийн бага хурал, семинар, бусад арга хэмжээг байнга зохион байгуулж ажиллахыг мөн зөвлөжээ.

НҮБ-ын гишүүн орнууд эрүүгийн хууль тогтоомждоо дээр дурдсан зарчмыг баримталж, хорих ялаас татгалзаж хорихоос өөр төрлийн ялыг сонгон хэрэглэх, уг ялыг хэрэглэхдээ олон нийтийн оролцоог сайжруулж, зөрчил гаргагч этгээдийн нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх мэдрэмжийг нэмэгдүүлж, эргээд нийгэмд хэвийн амьдралд эргэж орох хэрэгцээ, зөрчил гаргагч, хохирогч этгээдийн эрхийн хооронд зүй зохистой харьцааг хангаж, үндэсний хууль тогтоомж, нийгмийн шударга ёсны шаардлагад нийцүүлж хуульчлах шаардлагатайг дурдсан байгаа нь тус ялыг эдлүүлэх ажиллагааны тогтолцоог илэрхийлсэн гэж үзэж болох юм.

Олон улс үндэстэн эрүүгийн эрх зүйд хүний эрхийг хангаж, хүнлэг, энэрэнгүй ёсны хандлагыг хэрэгжүүлж ялын хатуу чанга ял шийтгэлээс татгалзаж, хүмүүжил олгох хорихоос өөр төрлийн нөлөөллийн арга хэмжээг өргөн дэлгэр хэрэглэх чиг хандлагатай байна. Уг байр суурийг ч мөн НҮБ өөрийн олон улсын баримт бичигт тусгах замаар гишүүн орнуудад үүрэг болгожээ.

Тиймдээ ч хорих ялын нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө нь төдийлөн өндөр байдаггүйг дэлхий нийт хүлээн зөвшөөрч аль болох хорихоос өөр төрлийн ялыг сонгож, гэмт хэргийн шинж байдлаас нь шалтгаалан ялыг ялгамжтай оногдуулж, гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг гэр бүл, нийгэмд нь байлгаж, гэмт хэргийн нийгмийн хор аюулыг ухамсарлуулахад чиглэсэн ялын бодлогыг баримтлах хандлагатай байна.

Токиогийн дүрмүүдийг боловсруулах гол учир нь хорих ялыг орлох өөр ялын төрлийн хэрэглэхэд оршсон. Энэ дүрмүүдэд хорихоос өөр төрлийн ял шийтгүүлсэн хүний баталгаа, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол зэргийг агуулдаг. Хорихоос өөр төрлийн ялыг ялтны хувийн байдал, түүнчлэн хохирогчийн эрх, шийтгэлийн зорилгод нийцэн тогтоогдсон шалгууруудад үндэслэн ялын төрлийг сонгодгийг тэмдэглэх хэрэгтэй.

Дүрмүүд нь эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааг хэрэгжүүлэх, ялангуяа эрх зүйн зөрчил үйлдэгчдэд хандахад олон нитийн илүү идэвхтэй оролцоог хангах, түүнчлэн эрхийн зөрчил гаргагчид нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх мэдрэмжийг хөгжүүлэхэд тус дөхөм үзүүлэх зорилгыг агуулдаг байна.

М.Р. Гета хорихоос өөр төрлийн ял нь зөвхөн бие даасан институт бус харин гэмт хэрэгтэй тэмцэх эрүүгийн эрх зүйн бүхэл бүтэн арга хэрэгсэл юм гэсэн байдаг (Гета, 2024).

Гэмт хэрэг үйлдсэн өсвөр насны хүнийг нийгэмд зүгээр орхилгүй хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулж, олон нийтийн байгууллага, сайн дурын ажилтнуудыг татан оролцуулах чухал ач холбогдолтой. Харин үр дүнд нь ялтны засрал хүмүүжил чөлөөт нийгэмд болох учиртай.

1990 оны Токиогийн дүрмүүдэд ялтанд тавих хяналтын гол зорилго нь давтан гэмт хэргийг бууруулах, нийгмийн амьдралд нь дэмжлэг үзүүлэхэд оршино гэж заасан.

Токиогийн дүрмүүдэд ялтнуудад бүлгийн болон ганцаарчилсан сургалтыг зохион байгуулах арга зүйг боловсруулахдаа төрөл бүрийн хууль зөрчигчидтэй тусгайлан харьцах хэрэгтэй болохыг заавал харгалзан үзэх нь оновчтой гэж тэмдэглэсэн байна. Хэрэв ялтан оногдуулсан ялыг эдлүүлэх журмыг зөрчсөн тохиолдолд ялыг зогсоох эсхүл өөр ялаар сольдог байна. Хэрэв ялтанд үзүүлэх ялын үр нөлөө үнэхээр бага байгаа бол нэн даруй хорих ялаар солих зөвлөмжийг олон улсын баримт бичгүүдэд тусгасан байдаг.

Шүүхээс хорихоос өөр төрлийн ялаар шийтгүүлсэн хүнд хяналт тавьж байгаа албан хаагч нь ялтан бүрийн засрал хүмүүжлийн түвшинд үнэлгээ өгөх чадвар бүхий мэргэжлийн бэлтгэлтэй байх ёстой. Үүний зэрэгцээ олон улсын баримт бичигт тусгагдсан зөвлөмжийг үл тоох хэрэггүй бөгөөд үндэсний хууль

тогтоомждоо аль боломжтой байдлаар тусгах хэрэгтэй гэдгийг онцлон тэмдэглэх хэрэгтэй.

Европын Холбооны сайд нарын хорооны “Пробацын тухай Европын дүрмүүд” зөвлөмж № rec(2010)1-т нийтэд тустай ажил хийлгэх нь ял болохын хувьд ямар нэгэн доромжлон гутаасан шинжтэй байж болохгүй. Нийтэд тустай ажил хийлгэх ял оногдуулахдаа ялтанд өөрийн хөдөлмөрлөх чадвар, дадлыг хөгжүүлэх боломжийг харгалзан үзэх хэрэгтэй (47 дахь хэсэг) (http, 2025).

Дүрмүүдэд өсвөр насны хүмүүсээр хийлгэх нийтэд тустай ажлыг олон төрөлтэй байлгах болон нийтэд тустай ямар хийх сонирхолтой байгааг харгалзан үзэх хэрэгтэй гэж заасан (51 дэх хэсэг).

Мөн дүрмүүдэд ялтны гэр бүлтэй шууд болон бусад байгууллагаар дамжуулан ажиллахын ач холбогдлын талаар бичсэн байдаг (56 дахь хэсэг).

Европын Холбооны сайд нарын хорооны “Нийгмийн санкц, арга хэмжээний тухай Европын дүрмүүд” зөвлөмж № rec(2017)-ийн талаар дурдах нь зүйтэй. Энэ зөвлөмжийг боловсруулахдаа Пробацын тухай Европын холбооны дүрмүүд (2014), Цахим хяналтын тухай Европын дүрмүүд (2014), Токиогийн дүрмүүдийн (1990) зарчмуудыг үндэс болгосон нь хорихоос өөр төрлийн ялыг хэрэглэх нэгдсэн, олон улсын хандлагыг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага байгааг харуулсан байна.

Энэ олон улсын актад хорихоос өөр төрлийн ял оногдуулах үндсэн зарчмууд, хэрэглэх эрх зүйн үндэс, ял эдлүүлэх журам, нууцлалыг хангах арга хэмжээ, олон нийтийн оролцоо, шүүхээс тогтоосон хязгаарлалт, үүргийн биелүүлээгүй тохиолдолд гарах үр дүн, ял эдлүүлэх байгууллагын албан хаагчид тавигдах шаардлагын талаар тусгасан байдаг.

Мөн дүрмүүдэд нийтэд тустай ажил агуулгын хувьд ялтны ажлын мэргэшлийн түвшнийг аль болох нэмэгдүүлэхэд анхаарч, ач холбогдол өгсөн байдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын № 29 Конвенцод шүүхийн шийдвэрээр хийгдэж байгаа аливаа ажилд хяналт эсхүл төрийн байгууллагаас хяналт тавих шаардлагатай бөгөөд ялтныг хувь хүн, компани эсхүл нэгдэлд шилжүүлэн өгч болохгүй. Монгол Улсын хувьд нийтэд тустай ажил хийлгэх ял шийтгүүлсэн хүний ажлын бүртгэлийг ажил хийлгэхээр гэрээ байгуулсан байгууллага хариуцдаг байна. Нөхцөл байдлыг манай орны нутаг дэвсгэрийн хэмжээ болон зарим орон нутагт шийдвэр гүйцэтгэх хэлтэс байхгүй нь хүндрүүлдэг байна. Эдгээр нь нийтэд тустай ажил хийлгэх ялын үр нөлөөнд сөргөөр нөлөөлдөг байна.

Дэлхийн зарим улс орны эрүүгийн хууль тогтоомжид ялын ойлголтыг тодорхойлсон тогтсон томьёолол байдаггүй. Хуучнаар социалист системийн орнууд буюу пост социалист /ОХУ, Казакстан, Армен, Тажикстан, Узбекстан, Украйн/ зэрэг орнуудад ялын тухай ойлголтыг хуульд нь тодорхой тусгасан байдаг (ШШГЕГ, 2017 №2,).

Эдгээр орнуудын эрүүгийн хуульд тодорхойлсон нийтлэг томьёоллоор “Ял гэдэг нь гэмт хэрэг үйлдэж, гэм буруутай нь тогтоогдсон, этгээдийн эрх, эрх чөлөөнд нь хуульд заасны дагуу хязгаарлалт тогтоох замаар шүүхийн тогтоолоор оногдуулж буй албадлагын арга хэмжээ..” мөн гэжээ (ШШГЕГ, 2017 №2,).

Эрүүгийн хуульд “Ял” гэсэн ойлголтоос өөр байдлаар “Эрүүгийн хариуцлага” гэсэн томьёоллоор илэрхийлсэн /Монгол, Беларусь, Молдав/ зэрэг зарим орнууд бий. Харин Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс, Франц, Испани, Итали, Швед, Япон, Швейцар, Дани, Норвег, Ирак, Голланд, Энэтхэг, Бельги, Австри, Аргентин, Алжир зэрэг орнууд “Ял” гэсэн ойлголтын талаар зохицуулалт хууль, тогтоомжид нь тусаагүй байна.

Францын эрүүгийн эрх зүйн “Неоклассизм”-ын онолын төлөөлөгчдийн үзэж буйгаар ялын зорилго нь “Залхаах, гэсгээх, нөхөн төлүүлэх” гэж үздэг бол “Нийгмийн хамгаалал”-ын шинэ онолын төлөөлөгчдийн хувьд “Засрал төлөвшил олгох, дахин нийгэмшүүлэх” нь ялын гол зорилго гэх мэтээр тус бүрийн үзлээр өөр өнцгөөс тайлбарласан байдаг.

Дээр дурдсанчлан хуучнаар социалист системийн орнуудад ялын үндсэн зорилгод “Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, хоригдож буй хүнийг засан хүмүүжүүлэх, нийгмийн шударга ёсыг хамгаалах” явдлыг хамааруулан үзсэн байдаг бол англи-саксоны эрх зүйн бүл /Их Британи, Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улс, Америкийн Нэгдсэн Улсын системийн улс орнууд/ ялын гол зорилгыг “Гэмт хэрэгтнийг нийгмээс тусгаарлах, зөрчигдсөн эрхийг нөхөн сэргээлгэх, цээрлүүлэх, засрал төлөвшил олгох, ухаарч ойлгоход түлхэц үзүүлж, гэмт хэргийг дахин үйлдэхгүй байх нөхцөлийг бий болгох, хувь хүн, өрх гэр, улс нийгмийг гэмт хэргийн халдлагаас хамгаалах” гэх мэтээр тодорхойлсон байдаг (ШШГЕГ, 2017 №2,).

“Их газрын систем”-ийн орнууд ялын зорилгод “Гэмт этгээдэд үйлдсэн гэмт хэрэгт нь тохирсон шийтгэлийг шударгаар оногдуулах, учирсан хохирол, үр дагаврыг нөхөн төлүүлэх, гэмт этгээдийг засан төлөвшүүлэх, нийгэмшүүлэх, урьдчилан сэргийлэх” зэргийг хамааруулан үзсэн байна.

Хорихоос өөр төрлийн ял нь гэмт этгээдийг нийгмээс нэг мөр тусгаарлалгүйгээр нийтийн оролцоо дэмжлэг, тусламжид тулгуурлан нийгэмшүүлж, үйлдсэн гэмт үйлдлийг засаж залруулах боломжийг олгодог, эдийн засгийн үр өгөөжтэй ял эдлүүлэх тогтолцооны шинэлэг хэлбэр гэдэгтэй гадаад, дотоодын эрдэмтэн, судлаачид санал нэгддэг.

Дүгнэлт

Дээрхээс дүгнэхэд хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагааг зохицуулсан олон улсын баримт бичгүүдэд гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг нийгмийн хэвийн амьдралд түргэн эргэж ороход нь туслах, хорих ялаас татгалзах, ялын нөлөөг цээрлүүлэхээс илүүтэй дахин хэрэг зөрчил үйлдэж давтан гэмт хэрэгтэн болох явдлаас сэргийлж, төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналтад авах замаар хүмүүжүүлэхийг зорьдог байна.

Гадаадын орнуудын сайн туршлагыг судлан үзэхэд эрх чөлөөг хязгаарлах ялаас зайлсхийсэн ялтанд хүлээлгэх сахилгын арга хэмжээ, хязгаарлалтыг хууль тогтоомждоо тусгасан бөгөөд үйлдсэн ялыг хорих ялаар солихыг урьтал бололгүй бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байна.

Үүнээс гадна эрх чөлөөг хязгаарлах ялаас зайлсхийсэн, байршил нь тодорхойгүй байгаа ялтныг эрэн сурвалжилж баривчлан 48 хүртэл цагийн хугацаатай саатуулах зохицуулалттай байгаа нь манай улсын хууль тогтоомжид нэвтрүүлэх боломжтой сайн туршлага байгаа юм.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт

1. http. (2025 оны 12 5). *http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?* http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?: www.consultant.ru-ээс Гаргасан

2. Б.Батаа. (2018. №01). Хүүхдийн эрх ба өсвөр насны шүүгдэгчийн эрх зүйн байдал . *Хүний эрх*, 20.

3. Баярсайхан. (2012). *Олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн эмхэтгэл.* Уб.

4. Г.Совд. (2000). *Монгол Улсын Үндсэн хуулийн тайлбар.* Уб.

5. Гета, М. (2024). *Альтернативы наказанию.* . М.

6. Д.Дамдинцэрэн. (2021). *орчих эрхийг хязгаарлах ялын хэрэгжилтийг хангахад ашиглагдах эмхтгэл.* Улаанбаатар.

7. П.Цацрал. (2016). *Олон улсын харилцааны онолын үндэс геополитик судлал.* Уб.

8. С.Нарангэрэл. (2007. №01). Насанд хүрээгүй хүнд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх онцлог: олон улсын жишиг, Монгол улсын Эрүүгийн хуулийн шинэчлэл. *Эрх зүй*, 68 дахь тал.

9. ХЭТтунхаглал. (2025 оны 1 15). *https://legalinfo.mn/mn/detail/1271*. https://legalinfo.mn/mn/detail/1271: www.legalinfo.mn-ээс Гаргасан

10. ШШГЕГ. (2017 №2,). Олон Улсын эрүүгийн хууль тогтоомжид хийсэн шинжилгээ. *Сүлд инфо*, 118 дахь тал.

11. Э.Жамбалрагчаа, Э. (2021). Зорчих эрхийг хязгаарлах ялын техникийн хяналтыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал. *Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны эрх зүйн шинэтгэл" сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурлын эмхтгэл*, (хууд. 180 дахь тал.). Улаанбаатар.

ХОРИХ БАЙГУУЛЛАГАД ЯЛ ЭДЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХОРИГДЛЫН БОЛОВСРОЛЫН ЭРХИЙН ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

ISSUES OF THE RIGHT TO EDUCATION OF PRISONERS WITH DEVELOPMENTAL DISABILITIES IN PRISONS

И.Санчиргарав

Дотоод хэргийн их сургуулийн Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр Гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн багш, хууль зүйн магистр, хошууч

Хураангуй: Монгол Улсад хүний эрхийг хангах бодлого, эрх зүйн шинэчлэл тасралтгүй хэрэгжиж ирсэн хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын сурч боловсрох эрхийг бодитойгоор хангах асуудал хангалттай судлагдаагүй хэвээр байна. Энэхүү өгүүлэл нь хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын сурч боловсрох эрхийн эрх зүйн зохицуулалт, олон улсын стандартад нийцэл, хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал, тулгамдаж буй бэрхшээлийг шинжилж, бодлогын түвшинд анхаарах чиглэлийг тодорхойлох зорилготой. Судалгаанд хууль зүйн баримт бичгийн шинжилгээ, харьцуулсан арга, логик дүгнэлтийг ашиглав.

Түлхүүр үг: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол, сурч боловсрох эрх, хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа, хүний эрх, хүртээмж.

Abstract: Although policies and legal reforms aimed at ensuring human rights have been continuously implemented in Mongolia, the issue of effectively guaranteeing the right to education for prisoners with disabilities remains insufficiently studied. This article aims to analyze the legal regulation of the right to education of prisoners with disabilities within the framework of imprisonment enforcement, its compliance with international standards, the current state of implementation, and the challenges encountered in practice, as well as to identify key areas requiring attention at the policy level. The study employs methods of legal document analysis, comparative analysis, and logical reasoning.

Keywords: prisoners with disabilities, right to education, enforcement of imprisonment, human rights, accessibility.

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын засгийн газар хийгээд харьяалах төрийн болон төрийн бус байгууллагын зүгээс хүний эрхийг хангах чиглэлээр олон төрлийн ажил, арга хэмжээг зохион байгуулж, нийгэм олон нийтэд хүрч байгаа хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах, тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх ажил цаг үеэсээ хоцрогдсон, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр “ярианы хэлийг дохионы хэлмэрч тайлбарлах, төрийн байгууллага, аж ахуй нэгжийн үүдний хэсэгт налуу шат байрлуулахаас өөр төвшинд хүрээгүй, бодлогын хэмжээнд анхаарал

хандуулж, шинжлэх ухааны төвшинд судалж, цаашдын чиг баримжааг тодорхойлох зайлшгүй шаардлагатай" байна. Энэ ч утгаараа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг бүх төвшинд хангах, тэр дундаа "хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол нарын эрхийг хамгаалах, нийгмийн баталгааг хангах, тэднийг сурч боловсрох, нөхцөл бололцоогоор хангах, эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд тулгарч буй асуудлыг шийдвэрлэх" цаг үеийн шаардлага байна.

Олон жилийн туршид хөгжлийн бэрхшээлийг анагаах ухааны талаас нь тодорхойлдог байсан бол одоо нийгмийн амьдралд оролцох талаас нь авч үздэг болсон. НҮБ-ын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцод "Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөгөө бүрэн, адил тэгш эдлэх, хамгаалах, хөхүүлэн дэмжих"-ийг хүлээн зөвшөөрчээ. Энэхүү баримт бичигт ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг, адил тэгш боломж, идэвхтэй оролцооны арга хэмжээ зэрэг гол зүйлүүдийг багтаасан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын хувьд ял эдэлж байх хугацаандаа хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас үүдэн сурч боловсрох болон дэд бүтэц, ахуйн хэрэглээний хүндрэл бэрхшээлтэй ихээхэн тулгардаг байна.

ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ

Манай улсын хувьд эрүүгийн эрх зүйн хүрээнд шинэтгэл явуулж түүнтэй уялдан холбогдох бусад материаллаг болон процессийн хуулиудад өөрчлөлт орсон бөгөөд тус өөрчлөлтийн хүрээнд 2009 оноос хойш практикт халагдсан байсан цаазаар авах ял бүрмөсөн хасагдаж мөн эд хөрөнгө хураах болон баривчлах ял халагдаж харин зорчих эрхийг хязгаарлах ял шинээр нэмэгдэж албадан ажил хийлгэх ял болон тодорхой албан тушаал эрхлэх, үйл ажиллагаа явуулах эрхийг хасах ялуудад нэр томьёоны хувьд өөрчлөлт орсон бөгөөд ял эдлүүлэх ажиллагааны хувьд ч зарчмын өөрчлөлт орсон.

Одоо үйлчилж буй эрүүгийн хуулийн 5-р бүлэг 2 дугаар зүйл: Эрүүгийн хариуцлагад хамаарах ялын төрөл:

1. Торгох ял;
2. Нийтэд тустай ажил хийлгэх ял;
3. Зорчих эрхийг хязгаарлах ял;
4. Хорих ял;
5. Эрх хасах ял гэсэн төрлөөс бүрдэнэ.

Шүүх эрүүгийн хуулийн 5.1 дүгээр зүйлд заасан ялын зорилгыг хангахад шаардлагатай гэж үзвэл гэмт хэрэг үйлдсэн хүнд ял оногдуулахгүйгээр тэнсэж эсхүл оногдуулсан ял дээр нэмж дараах албадлагын арга хэмжээг хэрэглэж болно.

1. Үүрэг хүлээлгэх, эрх хязгаарлах албадлагын арга хэмжээ
2. Эмнэлгийн чанартай албадлагын арга хэмжээ
3. Хөрөнгө, орлогыг хураах албадлагын арга хэмжээ

Хорих ял эдлүүлэх ажиллагаа гэдэг нь гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдэд

шүүхээс оногдуулсан ялыг хуулиар тогтоосон нөхцөл, журам, хяналтын хүрээнд албадан гүйцэтгэж буй төрийн албадлагын арга хэмжээ юм.

Хорих ял:

➢ Гэмт хэрэг үйлдсэн хүний эрх, чөлөөг тодорхой хугацаагаар эсхүл бүх насаар нь хязгаарлаж нээлттэй эсхүл хаалттай хорих байгууллагад байлгахыг хорих ял гэнэ.[27]

Ял гэдэг нь гэмт хэрэг үйлдэж гэм бурууtай нь шүүхээр тогтоогдсон этгээдийн эрх, эрх чөлөөнд Эрүүгийн хуульд заасны дагуу шүүхийн шийтгэх тогтоолоор хязгаарлалт тогтоож буй төрийн албадлагын арга хэмжээ юм.[28]

➢ Нээлттэй, хаалттай хорих байгууллагын нөхцөлийг хуулиар тогтооно.

Хорих байгууллага нь нээлттэй, хаалттай хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага, цагдан хорих төв, байр, нэгдсэн болон төрөлжсөн мэргэшлийн хорих эмнэлэг /цаашид "хорих анги" гэх/, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвөөс бүрдэнэ.

Хорих анги нь төвлөрсөн бүтэцтэй байна. Хорих ангийг тусгаарлагдсан нэгээс илүү зэрэглэлд хуваах, өөр өөр зэрэглэлд ял эдэлж байгаа хоригдол бие биетэйгээ харилцах боломжгүй байдлаар зохион байгуулж болно.

Нээлттэй хорих ангид ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Нээлттэй хорих анги нь энгийн болон тусгай зэрэглэлтэй байна.

Нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Анх удаа гэмт хэрэг үйлдэж 2 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл болгоомжгүй гэмт хэрэг үйлдсэн хоригдлыг, тусгай зэрэглэлд 2 жил, түүнээс дээш хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл хаалттай хорих ангиас болон нээлттэй хорих ангийн энгийн зэрэглэлээс хуульд заасан журмын дагуу нээлттэй хорих ангид үргэлжлүүлэн ял эдлүүлэхээр шилжүүлсэн, урьд өмнө гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан хоригдлыг ял эдлүүлнэ. 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болох бөгөөд түр хугацааны уулзалт хийх, захидал илгээх, илгээмж авах, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй.

Нээлттэй хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

7 хоногт нэг удаа түр, 45 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 7 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болох бөгөөд захидал илгээх тоог хязгаарлахгүй.[29]

Хаалттай хорих ангид ял эдлүүлэх ажиллагаа:

[27] Эрүүгийн хууль 5,6-р зүйл
[28] С.Нарангэрэл, Г.Эрдэнэбат “Эрүүгийн эрх зүй” гарын авлага УБ хот 2007 он
[29] ШШГТХууль 198-р зүйл

Хаалттай хорих анги нь энгийн болон тусгай зэрэглэлтэй байна. Тусгай зэрэглэл нь бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг ганцаарчлан ял эдлүүлэх тусгай нэгжтэй байна.

Хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Санаатай гэмт хэрэг анх удаа үйлдэж 4-6 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл урьд өмнө хөнгөн гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан 4 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг, тусгай зэрэглэлд 6 жил, түүнээс дээш хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл урьд өмнө хүнд гэмт хэрэг санаатай үйлдэж хорих ял шийтгүүлж байсан хоригдлыг ял эдлүүлнэ.

Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг ял эдлүүлнэ.

Хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

60 хоногт нэг удаа түр, 90 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болно.

Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

90 хоногт нэг удаа түр, 120 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 60 хоногт нэг удаа илгээмж авч, нэг удаа утсаар ярьж болно.

Хаалттай хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлыг зөвхөн хорих байгууллагын үйлдвэрлэлд хөдөлмөрлүүлнэ.[30]

Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Хаалттай хорих ангийн тусгай нэгжид ял эдэлж байгаа хоригдлыг ганцаарчилсан тасалгаанд хорих бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл хорих ангийн дарга прокурортой зөвшилцөн хоригдлыг хоёроор нь хорьж болно.

Хоригдлыг тусгай тоноглогдсон газарт, зохих хяналт хамгаалалтад өдөрт 1 цагаас доошгүй хугацаагаар гадаалуулна.

Хоригдлыг зөвхөн хорих ангийн байранд хөдөлмөрлүүлж болно.

Хоригдол 180 хоногт хоёр удаа түр уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа захидал явуулж, 90 хоногт нэг удаа илгээмж авч болно.[31]

Өсвөр насны хүнд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Хорих ял шийтгүүлсэн өсвөр насны хоригдлын ялыг сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад эдлүүлнэ.

Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага нь өсвөр насны эмэгтэй хүнд оногдуулсан хорих ялыг эдлүүлэх тусгай нэгжтэй байна.

Өсвөр насны хоригдол арван найман насанд хүрсэн тохиолдолд ялыг нь хорих ангид шилжүүлэн эдлүүлэх эсэх асуудлаар хоригдлыг арван найман насанд

[30] ШШГТхууль 199-р зүйл
[31] ШШГТХууль 200-р зүйл

хүрэхээс 3 сарын өмнө сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын дарга прокурорт санал гаргах бөгөөд прокурорын дүгнэлтийг үндэслэн шүүх шийдвэрлэнэ.

Энэ хуулийн 201.3-т заасны дагуу шилжүүлсэн хоригдлын эдлээгүй үлдсэн ялыг эдлүүлэх хорих ангийн дэглэмийг прокурорын дүгнэлтийг үндэслэн шүүх шийдвэрлэнэ.

Шүүх энэ хуулийн 201.3-т заасан хоригдлын эдлээгүй үлдсэн ялын хугацаа 2 жилээс илүүгүй тохиолдолд түүний хувийн байдал, төлөвшлийг харгалзан сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагын даргын санал, прокурорын дүгнэлтийг үндэслэн хорих ялын хугацааг дуусах хүртэл сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад үргэлжлүүлэн ял эдлүүлж болно.

Өсвөр насны хоригдлын илгээмж авах, түр уулзалт хийх, утсаар ярих тоог хязгаарлахгүй бөгөөд 15 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж болно.[32]

Эмэгтэй хүнд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Хорих ял шийтгүүлсэн арван найман насанд хүрсэн эмэгтэй хоригдлын ялыг эмэгтэйчүүдийн нээлттэй, хаалттай хорих ангид эдлүүлнэ.

Эмэгтэйчүүдийн хаалттай хорих анги нь энгийн болон тусгай зэрэглэлтэй байна.

Нээлттэй хорих ангид ял эдлүүлэх ажиллагаа:

Анх удаа гэмт хэрэг үйлдэж 5 жил хүртэл хугацаагаар ял шийтгүүлсэн, эсхүл болгоомжгүй гэмт хэрэг үйлдэж 5 жил, түүнээс дээш хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн эмэгтэй хоригдлыг ял эдлүүлнэ. Хоригдлын илгээмж авах тоог хязгаарлахгүй бөгөөд 7 хоногт нэг удаа түр, 30 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 7 хоногт нэг удаа илгээмж явуулж, утсаар ярьж болно.

Хаалттай хорих ангийн энгийн зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

5 жил, түүнээс дээш хугацаагаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл урьд өмнө хорих ял шийтгүүлж байсан хоригдлыг ял эдлүүлнэ. Хоригдол 30 хоногт нэг удаа түр, 60 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа утсаар ярьж, 15 хоногт нэг удаа илгээмж авч болно.

Хаалттай хорих ангийн тусгай зэрэглэлд ял эдлүүлэх ажиллагаа:

10 жил, түүнээс дээш хугацаагаар, эсхүл бүх насаар хорих ял шийтгүүлсэн, эсхүл урьд өмнө хүнд гэмт хэрэг хоёр, түүнээс дээш удаа үйлдэж хорих ял шийтгүүлж байсан эмэгтэй хоригдлыг ял эдлүүлнэ. Хоригдол 45 хоногт нэг удаа түр, 90 хоногт нэг удаа удаан хугацааны уулзалт хийж, 30 хоногт нэг удаа илгээмж авч, 60 хоногт нэг удаа утсаар ярьж болно.

Ял эдэлж байх хугацаандаа хүүхэд төрүүлсэн хоригдлыг хүүхдийг нь хоёр нас хүртэл хамт байлгаж болно. Энэ тохиолдолд энэ хуулийн 202.3, 202.4, 202.5-д заасан илгээмжийн тоонд тавих хязгаарлалт хамаарахгүй.

[32] ШШГТХууль 201-р зүйл

Хүүхэд нь хоёр нас хүрсэн боловч эмэгтэй хоригдлын ял эдлэх үлдэгдэл хугацаа 1 жилээс илүүгүй тохиолдолд хорих ял эдлэх хугацааг дуусах хүртэл хүүхдийг үргэлжлүүлэн хамт байлгаж болно.

Хорих анги нь эхийн хамт байгаа хоёр хүртэлх насны хүүхдийг эрүүл өсөж бойжих, аюулгүй орчинг бүрдүүлсэн тусгай байр, нөхцөлөөр хангана.[33]

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ЭРХ ЗҮЙН БАЙДАЛ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ДЭМБ, ОУХБ-ууд болон улс орнууд өөр өөрийн үзэл хандлагаас шалтгаалан янз бүрээр тодорхойлж ирсэн. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцын 1.2-т “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн” гэдэгт бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согогтой бөгөөд уг согог нь бусад төрлийн бэрхшээлтэй нэгдэн нийлсний улмаас бусдын нэгэн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцоход нь саад учруулахуйц болсон этгээдийг хэлнэ гэж тодорхойлсон.[34]

Манай улс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлыг зохицуулсан анхны бие даасан хуулийг 2005 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хууль нэртэйгээр баталсан бөгөөд Монгол Улсын Их Хурал 2008 оны 01 дүгээр сарын 15-ны өдөр Хөгжлийн бэхшээлтэй хүний нийгмийн хамгааллын тухай хуулинд өөрчлөлт оруулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг “Бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн согогийн улмаас бусдын адил нийгмийн харилцаанд оролцох чадвар нь бүрэн болон 12 сараас дээш хугацаагаар хязгаарлагдсан хүнийг "хөгжлийн бэрхшээлтэй" гэж ойлгоно[35] хэмээн томьёолсон байсныг хүчингүй болгож 2016 оны 02 дугаар сарын 05-ны өдрийн Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулинд "Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн" гэдэгт бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг ойлгоно”[36] хэмээн тодорхойлсон. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцтой нийцүүлж энэхүү хуулийг шинэчлэн баталсан нь Монгол улсад эрх зүйн нээлттэй орчинг бүрдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байна. Энэ хууль нь Монгол Улс дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлыг зохицуулж буй суурь хууль юм.

Тус хууль нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах, хамгаалахад тэднийг нийгмийн амьдралд эрх тэгш, оролцоход аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахыг үл тэвчих, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сонголт хийх эрх, хараат бус байдлыг хүндэтгэх, сурч боловсрох, хөдөлмөрлөх, нийгэмших, зэрэг бүхий л харилцаанд эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэхээр хуульчилсан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс бусдын нэгэн адил иргэний-улс төрийн, эдийн засгийн, нийгмийн соёлын бүхий л эрхийг алагчлалгүйгээр эдлэх эрхтэй. Харин эдгээр

[33] ШШГТХууль 202-р зүйл
[34] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц 2006 он НҮБ
[35] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмийн хамгааллын тухай хууль 2008 он
[36] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 2016 он

эрхийг бүрэн дүүрэн эдлүүлэх арга зам нь ялгаатай бөгөөд тусгай орчин нөхцөл шаардлагатай байдаг.

Манай улсын хувьд Үндсэн хуулийн 14-р зүйлийн 14.2-т “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно. Хүн бүр эрх зүйн этгээд” байна гэж заасан байдаг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд бусад эрүүл иргэдийн нэгэн адил хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхтэй байх эрх зүйн үндэслэлийг бүрдүүлж өгсөн явдал юм.[37]

Хүснэгт 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд

1.	Нэгдсэн үндэсний байгууллагын ерөнхий ассамблейгаас 1975 онд баталсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай тунхаглал”-д	**Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн гэдэг нь-**Бие бялдрын буюу сэтгэл санааны чадавх нь төрөлхийн бус шалтгаанаар дутуу болсны улмаас хувийн болон нийгмийн хэвийн амьдралын ямар ч шаардлагыг бүхэлд нь буюу заримыг нь бие дааж хангаж чадахгүй аливаа этгээдийг хэлнэ.
2.	1980 онд ДЭМБ-аас “Чадвар сул”, “Чадваргүй”, “Хөгжлийн бэрхшээл”-ийн тухай тодорхойлолтыг гарган түүний хэлбэр ангиллыг	**Чадвар сул гэдэг нь** Хэл зүй, сэтгэцийн болон анатомын бүтцийн хувьд хэвийн бус, ямар нэгэн чадвараа алдсаныг хэлнэ. **Чадваргүй гэдэг нь** хүний үйлдэх үйл ажиллагааны чадвар хомс, чадваргүй байхыг хэлнэ. **Хөгжлийн бэрхшээлтэй гэдэг нь** дээрх чадвар сул болон чадваргүйн улмаас хувь хүний үйлдэлд саад учруулж байгаа, хувь хүний үйл хөдлөлийг хязгаарлаж байгаа сул талыг хэлнэ.
3.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ядуурал ба хөгжил гэсэн асуудалд дэвшүүлсэн өгүүлэлд	**Хөгжлийн бэрхшээлтэй гэдэг нь** хувь хүний биемахбодь, оюун ухаан, оюун санааны байдал болон нийгэм ба бусад биет орчны хоорондох хэцүү төвөгтэй харилцан үйлчлэлийн үр дүнд үйл хөдлөлийн чадвар нь хязгаарлагдмал болохыг хэлнэ.

[37] Монгол улсын үндсэн хууль 1992 он

4.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-аас гаргасан олон улсын конвенцийн 1 дүгээр зүйлд: 2006 онд батлагдсан. /2008 онд Монгол улс нэгдэн орсон.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн гэдэгт бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согогтой бөгөөд уг согог нь бусад төрлийн бэрхшээлтэй нэгдэн нийлсний улмаас бусдын нэгэн адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцоход нь саад учруулахуйц болсон этгээдийг хэлнэ.
5.	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан 1898 оны багц гарын авлагад	Төрөлхийн болон олдмол шалтгаанаар хүний биеийн анатомийн бүтэц ба физиологи, сэтгэцийн үйл ажиллагаа алдагдсаны улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагаа гүйцэтгэх чадвараа алдаж, улмаар нийгмээс тусгаарлагдсан хүнийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэж ойлгоно.
6.	Монгол улсын “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуульд”	“Бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн согогийн улмаас бусдын адил нийгмийн харилцаанд оролцох чадвар нь бүрэн болон 12 сараас дээш хугацаагаар хязгаарлагдсан хүнийг "хөгжлийн бэрхшээлтэй" гэж ойлгоно.

Дээрх тодорхойлолтуудаас харахад хүний нэг эрхтэн систем алдагдахад дагаад аливаа үйл ажиллагаа гүйцэтгэх чадвар алдагдах, улмаар нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагддаг. Өөрөөр хэлбэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагдахад хүргэдэг үндсэн асуудал нь дутуу дулимагийн мэдрэмжээс бий болдог тэрхүү мэдрэмж юм. Үүнийг сэтгэл судлалын шинжлэх ухааны эрдэмтэн А.Адлер “Дутуу дулимагийн мэдрэмж ба түүнийг залруулахуй” номондоо нэлээд дэлгэрэнгүй тайлбарласан байдаг[38].

Тухайлбал: Хүний нэг өвчин эмгэг нь бусад өвчнөөс илүү зовоож, биеийн нэг хэсэг нь өвчинд илүү өртөмтгий байдгийг тайлбарласан. Нөхөн гүйцээх энэ үйл явц нь сэтгэцийн хүрээнд явагдана.[39] Өөрөөр хэлбэл хүмүүс зөвхөн бие эрхтнийхээ дутуу дулимаг байдлаа нөхөх гэж эрмэлздэг төдийгүй сэтгэл зүйн болон нийгмийн өмнө хүчин мөхөс байдлын мэдрэмжээсээ болж дутуу дулимагийн мэдрэмж нь ихсэж байгаа юм.

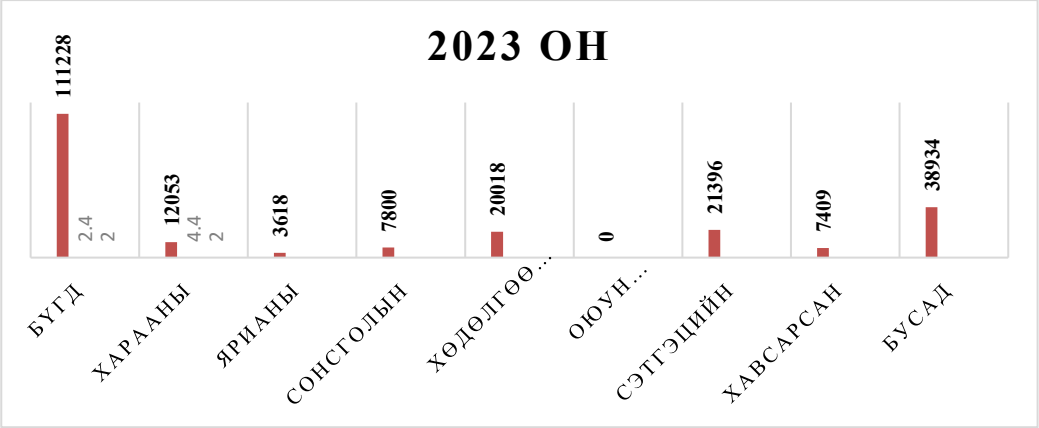
[38] А.Адлер Дутуу дулимагийн мэдрэмж ба түүнийг залруулахуй

[39] Монгол улсын үндэсний статискийн хороо “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд сэдэвчилсэн судалгаа” УБ 2011 он

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ТООН СУДАЛГАА

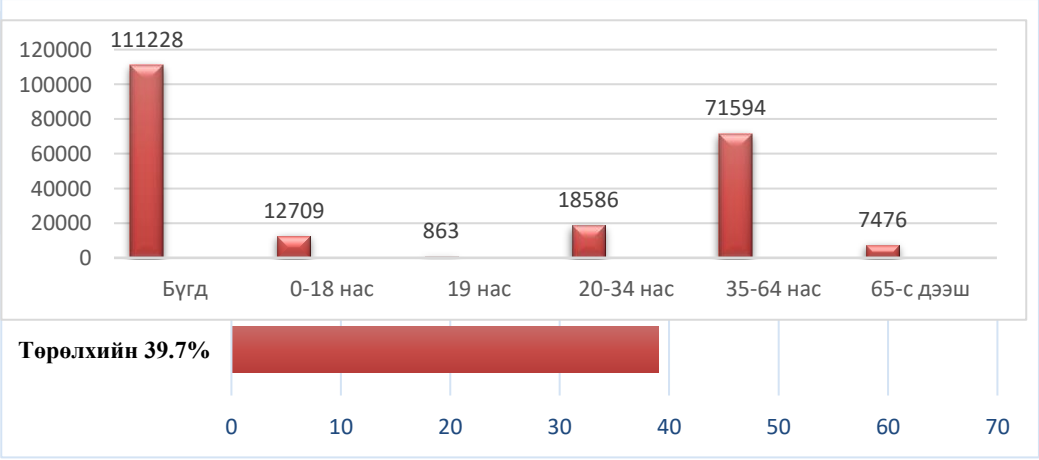
Монгол улсын хэмжээнд 2023 оны байдлаар нийт 111,228 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн амьдарч байгаа нь нийт хүн амын 3,2%-ийг эзэлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тоо, хэлбэрээр:



Хөгжлийн бэрхшээлийн шалтгаан: Осол гэмтлээр





Хөгжлийн бэрхшээлийн шалтгаан: Өвчнөөр

Дээрх хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрүүдийг дараах байдлаар авч үздэг.

1. Харааны бэрхшээл: Төрөлхийн ба олдмол шалтгааны улмаас топорхой орон зай дахь гэрлийг бүрэн харж чаддаггүй хүнийг хэлнэ. Сул хараатай гэдэг нь төрөлхийн ба олдмол шалтгааны улмаас тодорхой зайд гэрэл харж чаддаг боловч юмсын хэлбэр дүрс өнгийг тод ялган харж чаддаггүй хүнийг хэлнэ.

2. Ярианы бэрхшээл: Сонсох чадвартай боловч төрөлхийн ба олдмол байдлаар ярих чадваргүй болон муу ярьдаг хүнийг хэлнэ.

Хэл ярианы эмгэг үүсэх үндсэн шалтгаан:

- Эхийн хэвлий дэх үр хөврөлийн гэмтэл
- Төрхийн гэмтэл, бүтэлт
- Тархины гэмтэл, доргилт
- Удамшлын хүчин зүйлүүд
- Нийгэм ахуйн таагүй нөхцлүүд

3. Сонсголын бэрхшээл: Төрөлхийн ба олдмол байлаар тодорхой орон зай дахь дуу авиаг сонсох чадваргүй эсвэл сонсох чадвар нь 59 ДБ-ээс доош буурч, сул сонсдог хүнийг хэлнэ.

4. Хөдөлгөөний бэрхшээл: Төрөлхийн ба олдмол шалтгааны улмаас эргэж засрахгүйгээр тал бие, 2 хөл болон гар эсвэл 4 мөч нь мэдээгүй буюу мэдээ алдсан, хэвийн эрүүл хүнтэй харьцуулахад өөрчлөлттэй /хөл урт, богино, төрөлхийн хөл, гарны гажиг, одой гэх мэт/ осол эндэгдлээс болж бие эрхтний аль нэг хэсгээ тайруулсан хүнийг хэлнэ.

5. Сэтгэцийн бэрхшээл: Сэтгэлийн стрессийн улмаас үүссэн сэтгэлийн шалтгаант өвчинтэй буюу зан төрхийн өөрчлөлттэй болсон хүнийг хэлнэ.

6. Хавсарсан бэрхшээл: Нэг хүнд нэгээс дээш төрлийн хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэр, согог тохиолдвол хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлд хамруулна. Жишээлбэл, хөдөлгөөний болон харааны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг харааны болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй хүн амд хамруулахгүйгээр хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн амд хамруулна.

7. Бусад бэрхшээл: Ямар нэгэн эмгэг болон өвчний улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадвараа алдсан хүнийг үүнд хамруулна /Тухайлбал, дотор эрхтний эмгэгүүд, хавдар гэх мэт/.[40]

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ СУРЧ БОЛОВСРОХ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцид

[40] Үндэсний статискийн хороо 2024 оны 05 дугаар сард гаргасан судалгаа

сурч боловсрох эрхийн талаар:

1. Оролцогч улсууд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сурч боловсрох эрхийг хүлээн зөвшөөрнө.Энэхүү эрхийг ямар нэг алагчилалгүй, тэгш боломжийн үндсэн дээр эдлүүлэх үүднээс оролцогч улсууд нь дараахь зорилгод чиглэсэн бүх түвшний болон насан туршийн сургалтын боловсролын тогтолцоог бий болгоно:

а/ Хүний чадвар, нандин чанарын мэдрэмж болон өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг бүрэн дүүрэн хөгжүүлж, хүний эрх, үндсэн эрх чөлөө болон хүний ялгаатай байдлыг хүндэтгэх явдлыг бэхжүүлэх;

b/ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хувийн шинж чанар, авъяас чадвар, бүтээлч чанар болон тэдний оюуны болон бие махбодийн чадварыг байж болох хамгийн бүрэн дүүрэн хэмжээгээр хөгжүүлэх;

c/ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг чөлөөт нийгэмд үр дүнтэйгээр оролцох боломжийг олгох.

2. Эдгээр эрхийг хэрэгжүүлэх үүднээс оролцогч улсууд нь дараахь зүйлээр хангана;

а/ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас ерөнхий боловсролын тогтолцооны гадна, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүд хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас үнэ төлбөргүй, заавал эзэмших ёстой бага боловсрол болон дунд боловсрол олгох үйл ажиллагааны гадна үлдэхгүй;

b/ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь өөрсдийн амьдарч буй орчиндоо бусадтай адил тэгш байх үндсэн дээр тусгай, үнэ төлбөргүй, чанартай, бага боловсрол болон дунд боловсролыг эзэмших боломжтой байх;

c/ Хувь хүний онцлог шаардлагад нийцсэн боломжит хэрэглэгдэхүүнээр хангагдах;

d/ Ерөнхий боловсролын тогтолцоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь өөрсдийн үр дүнтэйгээр сурч боловсрох нөхцөл байдлыг хангуулах үүднээс шаардлагатай дэмжлэг туслалцаа авах;

e/ Түүнчлэн, мэдлэг олгох болон нийгмийн хөгжилд аль болох дэмжлэг үзүүлснээр хувь хүнд зориулж авах арга хэмжээг үр дүнтэй байлгаж, бүрэн дүүрэн оролцуулах зорилтыг хангах.

3. Оролцогч улсууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нийгмийн гишүүний хувьд боловсролд бүрэн дүүрэн, тэгш оролцоход нь дэмжлэг үзүүлэх амьдралын болон нийгмийн хөгжлийн ур чадваруудыг эзэмших боломжийг олгоно. Үүний тул оролцогч улсууд нь дараахь зүйлийг оролцуулан шаардлагатай бусад арга хэмжээ авна:

а/ Брайль үсэг болон түүнтэй төстэй өөр үсэг, нэмэлт болон сонголтот арга,

төрөл хэлбэр, харилцаанд хэрэглэх бусад хэв маяг, түүнчлэн орон зайн чигийг баримжаалахболон хөдөлгөөн дэмжих ур чадвар эзэмшүүлэх, үе тэнгийнхэн болон сургагч нараас үзүүлэх туслалцаанд дэмжлэг үзүүлэх;

b/ Дохионы хэл сургахад туслалцаа үзүүлэх болон дүлий хүмүүсийн хоорондын хэл ярианы өвөрмөц онцлогийг хөхиүлэн дэмжих;

c/ Мэдлэг олгох болон нийгмийн хөгжилд аль болох дэмжлэг үзүүлснээр хүмүүс, ялангуяа хараагүй, дүлий, хараагүй-дүлий хүүхдүүдэд олгох боловсролыг тухайн хүний онцлогт нийцсэн хамгийн зохистой хэл яриа, арга хэлбэр, харилцаанд хэрэглэх бусад хэв маягаар олгох явдлыг хангах.

4. Эдгээр эрхийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор оролцогч улсууд нь багш нар, ялангуяа брайль үсэг эсхүл дохионы хэл эзэмшсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй багш нарыг ажиллуулах талаар зохих арга хэмжээ авч, боловсролын бүх түвшинд ажилладаг ажилтан, мэргэжилтнүүдийг сургах зохистой арга хэмжээ авна. Ийм сургалт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх болон зохистой нэмэлт болон сонголтот арга зам, төрөл хэлбэр, харилцаанд хэрэглэх бусад хэв маяг, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд туслах боловсролын заах арга зүй, сургалтын материал хэрэглэх явдлыг хамарвал зохино.

5. Оролцогч улсууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн бусадтай адил тэгш, үл алагчилах үндсэн дээр дээд боловсрол эзэмших, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, насанд хүрэгсдийн болон насан туршийн сургалтад хамрагдах явдлыг хангана. Эл зорилгоор оролцогч улсууд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг боломжит хэрэглэгдэхүүнээр хангах явдлыг баталгаажуулна.[41]

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт зааснаар "Монгол Улсын иргэн өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй". Мөн тус хуулийн 16 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсэгт "Монгол Улсын иргэн сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Иргэд төрөөс тавих шаардлагад нийцсэн хувийн сургууль байгуулан ажиллуулж болно" гэж заасан байдаг.[42]

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд сурч боловсрох эрхийн талаар:

14.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусад иргэний хамт сурч боловсрох, мэргэжил эзэмших эрхтэй бөгөөд энэхүү эрхийг нь хангах чиглэлээр төрөөс дараахь арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

14.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлогт нийцүүлэн авьяас билэг, бүтээлч чанар, оюуны болон бие бялдарын чадварыг хөгжүүлэх сургалтын хөтөлбөр, орчныг бий болгох;

[41] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийг хамгаалах НҮБ-ын конвенци
[42] Монгол улсын үндсэн хууль 1992 он

14.1.2. Хувь хүний чадамж болон өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжийг хөгжүүлж, хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүндэтгэх явдлыг бэхжүүлэх;

14.1.3. Бүх шатны боловсролын тогтолцоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сурч боловсрох, мэргэжил эзэмших нөхцөлийг бүрдүүлэх, тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангаж, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх;

14.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлог хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн сургалтын хөтөлбөр, стандартыг боловсруулах.

14.2. Бүх шатны боловсролын байгууллага нь энэ хуулийн 37.2.1-д заасан комиссын дүгнэлтээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд хүүхдийн хөгжлийн цогц хөтөлбөрийг бүх шатны боловсролын байгууллага хэрэгжүүлэх орчныг бүрдүүлж, бэлтгэл ажлыг хангаж, боловсрол эзэмшүүлнэ.

14.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн сурч, боловсрох, мэргэжил эзэмших эрхийг хангах чиглэлээр төрөөс энэ хуулийн 14.1.1, 14.1.2, 14.1.3, 14.1.4-т зааснаас гадна дараахь арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

14.3.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг тухайн бэрхшээлээс нь үл хамаарч бүх шатны боловсролын байгууллагад бүрэн хамруулах;

14.3.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, залуучуудыг тэдний хүйс, оршин суугаа газар, нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлээс үл хамааран бүх шатны боловсролд тэгш хамруулах, тухайн хүүхэд, залуучуудын онцлог, хэрэгцээг харгалзсан боловсролын хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх, тэдний шаардлагад нийцсэн хичээлийн анги, танхимыг ердийн сургуулиудад зохион байгуулах үүргийг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хүлээх.

14.4. Эцэг эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг боловсрол эзэмшүүлэх сургалтад хамруулах үүрэгтэй бөгөөд энэ үүргээ биелүүлэхэд нь боловсролын байгууллагын болон нийгмийн ажилтан холбогдох мэдээллээр хангах үүрэгтэй.

14.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг сургах, хөгжүүлэх, бүх шатны боловсрол олгох бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.[43]

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сурч боловсрох нөхцөл

15.1. Бүх шатны сургалтын байгууллага болон мэргэжлийн сургалтын төв нь хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчид амьдрах ухаан, мэргэжлийн ур чадварыг үр дүнтэй эзэмшүүлэх бөгөөд дараахь арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

15.1.1. Тухайн суралцагчийн онцлогт тохирсон хамгийн зохистой арга хэлбэрээр боловсрол олгох;

15.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийг онцлог хэрэгцээнд нь тохирох ном, сурах бичиг, гарын авлага, материал, тусгай хэрэглээний сургалтын тоног төхөөрөмж, хэрэгслээр хангах;

[43] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 14-р зүйл

15.1.3. Сургалтын тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу сургалтыг явуулах;

15.1.4. Сургалтыг хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн заах арга зүй, арга барил эзэмшсэн багш, сурган хүмүүжүүлэгч явуулдаг байх;

15.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн сурах идэвхи, санаачилгыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн, тэдний онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн брайль үсэг, дохионы хэл болон харилцааны бусад арга хэлбэрийг хэрэглэх, орон зай, чиг баримжааны чадвар олгох, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх;

15.1.6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд бие дааж амьдрах чадвар олгох, бүрэн болон бүрэн бус дунд боловсрол эзэмшсэн бол цаашид суралцах, эсхүл хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлээ сонгоход нь туслалцаа үзүүлэх;

15.1.7. Элсэлтийн шалгалтыг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд нээлттэй, хүртээмжтэй, онцлог хэрэгцээ, шаардлагыг нь хангасан орчин, нөхцөлд авах;

15.1.8. Боловсролын байгууллага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутныг ажил олгогчдод танилцуулах, зуучлах үйл ажиллагааг зохион байгуулах.

15.2. Бүх шатны сургалтын байгууллагын хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн онцлогт тохирох хэрэглэгдэхүүн, сургалтын орчныг бүрдүүлэх журмыг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

15.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд боловсрол олгох сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

15.4. Хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлтэй болон байнгын асаргаа шаардлагатай хүүхдийн ганцаарчилсан сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг тухайн сургалтын байгууллагын мэргэжил арга зүйн зөвлөл, эцэг эхийн оролцоотойгоор боловсруулж батална.

15.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн ганцаарчилсан сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн явц, ахицын өөрчлөлтийг сургууль, цэцэрлэгийн удирдлага эцэг, эхийн оролцоотой хэлэлцэж, дүгнэлтийг энэ хуулийн 37.2.1-д заасан комисст хүргүүлнэ.

15.6. Элсэлтийн шалгалтад тэнцэж, дотоод, гадаадын их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн болон техникийн боловсролын байгууллагад суралцах эрхтэй болсон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний мэргэжлийн, дипломын боловсрол болон бакалавр, магистр, докторын зэрэг олгох сургалтын зардлыг, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан гишүүнтэй өрхийн нэг суралцагчийн сургалтын төлбөрийг боловсролын зээлийн сан хариуцна.

15.7. Ерөнхий боловсролын болон их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн болон техникийн боловсролын байгууллагад суралцаж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн ном, сурах бичиг, тусгай хэрэглээний сургалтын тоног төхөөрөмж, хэрэгслийг худалдан авах зардлыг

боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон орон нутгийн тухайн жилийн төсөвт тусгана.

15.8. Энэ хуулийн 15.6-д заасан сургалтын зардлын хэмжээ, олгох журмыг Засгийн газар батална.

15.9. Энэ хуулийн 15.7-д заасан ном, сурах бичиг, тусгай хэрэглээний сургалтын тоног төхөөрөмж, хэрэгслийн жагсаалт, зардлын хэмжээ, олгох журмыг боловсрол болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран батална.

15.10. Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга нь харьяалах засаг захиргааны нэгжид үйл ажиллагаа явуулж байгаа бүх шатны боловсролын байгууллагыг энэ хуулийн 15.1-д заасан сургалтын орчныг бүрдүүлэхэд зориулж тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж, холбогдох зардлыг орон нутгийн төсөвт тусган шийдвэрлэнэ.

15.11. Хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчийн сургалтын онцлог хэрэгцээг хангах сургалтын хөтөлбөр, ном, сурах бичиг, гарын авлага, дохионы хэлний толь бичиг зохиох, хэвлэх, түгээх, засан сайжруулах, брайль болон программ хангамжийг монгол хэл рүү хөрвүүлэх, сургалтын тоног төхөөрөмжийг худалдан авах болон шаардагдах хөрөнгийг улсын төсөвт тусгах ажлыг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хариуцан зохион байгуулна.

15.12. Ерөнхий боловсролын тусгай сургуулийн суралцагчийн үдийн хоолны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлж, үдийн хоолоор үйлчлэх журмыг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

15.13. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд мэргэжил эзэмшүүлэх сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд заасны дагуу боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын дарга батална.[44]

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд хоригдлын сурч боловсрох эрхийн талаар:

✓ Өөрийн зардлаар их, дээд сургууль, коллежийн эчнээ сургалтад хамрагдах;

✓ Хоригдол шашны зан үйл үйлдэх, хорих ангийн боломж нөхцөл, харуул хамгаалалтын нөхцөл, шаардлага, зэрэглэлд тохирсон спортын сонирхсон төрлөөр хичээллэх, ном, сонин унших, суралцах хорих ангийн номын санг ашиглах боломжоор хорих анги хангана.

✓ Хорих ангийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байранд хоригдолд мэргэжлийн сургалт явуулах, дадлагажуулах, үйлдвэрлэл, үйлчилгээг мэргэжлийн удирдлагаар хангах, заавар, зөвлөгөө өгөх үүрэг бүхий энгийн ажилтан хорих ангийн байршилд ажиллаж болно.

[44] Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 15-р зүйл

Хорих анги дахь сургалт

✓ Өсвөр насны хоригдлыг ерөнхий боловсролын сургалтад бүрэн хамруулж, бусад хоригдолд бие даан мэргэжил, мэдлэгээ дээшлүүлэхэд нь хорих анги туслалцаа үзүүлнэ.

✓ Ерөнхий боловсролын сургалтыг хорих ангийн байранд зохион байгуулна.

Хорих анги дахь сургалтын хэлбэр

✓ Хорих анги өөрийн эрхэлж байгаа үйлдвэрлэлийн чиглэлээр хоригдолд хөдөлмөрийн дадлага олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт зохион байгуулж болно.

✓ Хөдөлмөрийн дадлага олгох сургалтад хоригдлыг сайн дурын үндсэн дээр хамруулна.

Хорих анги дахь албадан сургалт

✓ Хорих анги нь монгол хэлээр уншиж, бичиж чадахгүй Монгол Улсын иргэн-хоригдолд монгол хэл, бичиг үсэг эзэмшүүлэх, гэр бүлийн хүчирхийлэл үйлдэх гэмт хэрэгт ял шийтгүүлсэн болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, согтууруулах ундаа хэрэглэх зуршилтай хоригдлын зан үйлд нөлөөлөх сургалтыг зохион байгуулна.

Хоригдол их, дээд сургууль, коллежийн эчнээ сургалтад хамрагдах

✓ Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдол хорих ялын 50-иас доошгүй хувийг эдэлсэн, сахилгын зөрчил гаргаж байгаагүй бөгөөд их, дээд сургууль, коллежийн эчнээ сургалтад суралцах хүсэлт гаргасан бол хорих ангийн даргын саналыг үндэслэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллагын дарга шийдвэрлэнэ.

✓ Сургалтыг хорих ангийн байранд явуулна.[45]

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮН ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНД ОРОЛЦОХ СУРЧ БОЛОВСРОХ ЭРХ БОЛОН ХОРИГДЛЫН НОМЫН САНГААР ҮЙЛЧЛҮҮЛЭХЭД ГАРАХ ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛИЙН ТАЛААР

Үндсэн эрхийг хязгаарлаж болох үндэслэлийг олон улсын хэм хэмжээ, Монгол Улсын Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомжоор хүлээн зөвшөөрдөг. Гэхдээ зөвхөн онцгой нөхцөлд л гэж байгаа юм. Тэр нь үндэсний аюулгүй байдал, бусад хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндээс урган гардаг. Улмаар хуульд үндэслэгдсэн байх ёстой. Түүнээс хорих ангид хоригдож буй, ял шийтгэл эдэлж буй гэдэг үндэслэлээр сурч боловсрох, хөгжих эрхийг хязгаарлаж болохгүй. Үүнтэй холбоотой хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол ч адил, тэгш эрхээр хангагдсан байх ёстой юм.

Тухайлбал, сурч хөгжих эрх хаана байхаас үл хамаарч хүн бүрд

[45] ШШГТХууль 2017 он

хүртээмжтэй байх ёстой гэсэн үүднээс хоригдол байх хугацаандаа ч мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх, өөрийн зардлаар их дээд сургуульд суралцах, өдөр тутмын сонин, сэтгүүл захиалах, хорих анги дахь номын санг үнэ төлбөргүй ашиглах зэрэг эрхүүдийг нэг бүрчлэн зааж баталгаажуулсан байдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын тухайд авч үзвэл:

Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ болон хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл болон насны ангиллаас хамаараад сурч боловсрох хүсэл эрмэлзэл нь янз бүр байдаг. Хорих ангиас зохион байгуулдаг хууль эрх зүй, зан үйлд нөлөөлөх сургалт, бичиг үсгийн болон үйлдсэн гэмт хэргийн шалтгаан, нөхцлөөс хамааран нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нар, төрийн бус байгууллагуудтай хамтран төлөвлөгөө боловсруулан сургалтанд хамруулдаг.

Мөн хорих ангиас сулагдан гарахад нийгэмд байр сууриа олж амьдрах, амьжиргааны түвшинээ дээшлүүлэх, ажил хөдөлмөрт хамрагдах зэрэгт дэмжлэг үзүүлэн сантехник, авто засварчин, барилгын засал чимэглэл, гагнуурчин, тогооч, мужаан, гар урлалын сургалтыг зохион байгуулж мэргэжлийн үнэмлэх олгодог.

Хорих ангиас зохион байгуулж буй сургалтанд нийт хоригдлууд заавал хамрагдсан байх ёстой ба мэргэжил олгох сургалтанд хоригдлууд өөрсдийн саналаар болон нийгмийн ажилтан санал болгосноор суралцдаг.

Хэдий хорих байгууллагад сургалтыг шат дараалалтай орж байгаа ч хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол сургалтанд хамрагдахад төдийлөн эрх зүйн орчин бүрэн бүрдээгүй байна. Учир нь сургалтанд хамруулж буй өрөө хоригдлын байрны 2 давхарт байрладаг. Энэ нь тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй, харааны бэрхшээлтэй хоригдолд маш хүндрэлтэй байх ба сургалтыг явуулж буй сургагч багш дохионы хэлний мэдлэггүй тул сонсголын бэрхшээлтэй хоригдол сургалтанд хамрагддаггүй. Зайлшгүй хууль эрх зүй, зан үйлд нөлөөлөх сургалт, бичиг үсгийн болон үйлдсэн гэмт хэргийн шалтгаан, нөхцлөөс хамааран нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нар, төрийн бус байгууллагуудтай хамтран хорих ангиас зохион байгуулж буй сургалтанд хамрагддаг. Энэ нь тус хоригдлыг хорих ялаас хугацаанаас өмнө суллахад чухал ач холбогдолтой учраас л тэр.

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол номын сангаар үйлчлүүлж ном, сонин, сэтгүүл уншиж өөрийгөө хөгжүүлэх боломж муу. Учир нь номын сан хоригдлын байрны 2 давхарт байрладаг, брайл үсгээр бичсэн ном, товхимол байдаггүйтэй холбоотой юм.

2023 онд хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдол арьсан урлал-4, мужаан-6, сантехник-3, тогооч-8 мэргэжлийн үнэмлэх олгох сургалтанд хамрагдсан байна.

ДҮГНЭЛТ

Энэхүү судалгаагаар Монгол Улсад хорих ял эдлүүлэх ажиллагааны түүхэн хөгжил, өнөөгийн эрх зүйн зохицуулалт, түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх зүйн байдал, ялангуяа сурч боловсрох эрхийн хэрэгжилтийг онол-практикийн үүднээс авч үзлээ. Судалгааны явцад хорих ял эдлүүлэх тогтолцоо нь түүхэн хөгжлийн явцад агуулга, хэлбэрийн хувьд өөрчлөгдөн боловсронгуй

болсон хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын онцлог хэрэгцээнд нийцсэн бодлого, зохицуулалт хангалтгүй хэвээр байгааг тогтоов.

Монгол Улс нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцид нэгдэн орж, түүний үзэл баримтлалд нийцүүлэн дотоодын хууль тогтоомжоо шинэчилсэн нь эрх зүйн хувьд ахиц дэвшил болсон боловч уг хуулиудын хэрэгжилт, ялангуяа хорих байгууллагын орчинд бодит байдал дээр хангалттай түвшинд хүрээгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлууд ял эдлэх явцдаа дэд бүтэц, сургалтын орчин, тусгай хэрэглэгдэхүүн, мэргэжлийн багш, дэмжих үйлчилгээний хомсдол зэрэг олон төрлийн саад бэрхшээлтэй тулгарч, улмаар сурч боловсрох эрхээ бүрэн дүүрэн эдэлж чадахгүй нөхцөл байдал ажиглагдаж байна.

Судалгаанаас харахад хөгжлийн бэрхшээлийг зөвхөн анагаах ухааны үүднээс бус, нийгмийн оролцооны талаас нь авч үзэх орчин үеийн хандлага хууль тогтоомжид тусагдсан боловч хорих байгууллагын бодлого, практикт бүрэн шингээгүй байна. Тухайлбал, хорих анги дахь сургалт, боловсролын үйлчилгээ нь ерөнхий зохицуулалтын хүрээнд явагддаг бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын онцлог хэрэгцээг хангах тусгай механизм, стандарт, хяналтын тогтолцоо дутмаг байна.

Иймд цаашид хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд хүний эрхэд суурилсан, ялгаатай хэрэгцээг харгалзсан бодлогыг хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай. Үүнд: хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын сурч боловсрох эрхийг бодитой хангах эрх зүйн нарийвчилсан зохицуулалт бий болгох, хорих байгууллагын дэд бүтцийг хүртээмжтэй болгох, сургалтын орчныг хөгжлийн бэрхшээлийн төрөлд нийцүүлэн бүрдүүлэх, мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, мөн хэрэгжилтэд тогтмол хяналт-үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

Энэхүү судалгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хоригдлын сурч боловсрох эрхийг хангах асуудлыг зөвхөн нийгмийн халамжийн хүрээнд бус, хүний эрх, нийгмийн шударга ёсны салшгүй хэсэг хэмээн авч үзэх онол-практикийн ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

ҮЛ ХӨДЛӨХ ЭД ХӨРӨНГИЙН БАРЬЦАА НЬ ҮҮРГИЙН ЭРХ ЗҮЙН БИЕ ДААСАН ИНСТИТУТ БОЛОХ НЬ

"THE MORTGAGE OF IMMOVABLE PROPERTY AS AN INDEPENDENT INSTITUTION OF THE LAW OF OBLIGATIONS"

С.Бямба-Эрдэнэ
Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, докторант, ахмад

Хураангуй:

Хувийн эрх зүйн салбарын гол эрх зүй болох Иргэний эрх зүй нь нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээнд хүрч үйлчилдэг гэдгийг бид бүхэн мэддэг. Иргэний эрх зүйн шинжлэх ухааныг ерөнхий, анги тусгай ангид хувааж, тусгай ангид заасан үүргийн эрх зүй нь гэрээний болон гэрээний бус үүргийн талаар өгүүлдэг билээ. Гэрээний үүргийн хүрээнд үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны талаар эрдэмтэн, судлаачдын үзэл санааг харьцуулан судалж, үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцаа нь яагаад үүргийн эрх зүйн бие даасан институт болох талаар тайлбарлах бөгөөд үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны эрх зүйн талаар өгүүлэх болно.

Түлхүүр үг: Үл хөдлөх эд хөрөнгө, үүргийн эрх зүй, өмч, иргэний эрх зүй, барьцаа

Abstract: It is well known that civil law, as the principal branch of private law, regulates and applies to all spheres of social life. The science of civil law is traditionally divided into the General Part and the Special Part, within which the law of obligations, addressed in the Special Part, governs both contractual and non-contractual obligations. Within the framework of contractual obligations, this study conducts a comparative analysis of the views and approaches of scholars and researchers regarding mortgages over immovable property, explains why a mortgage over immovable property constitutes an independent institution of the law of obligations, and examines the legal regulation of mortgages over immovable property.

Keywords: Immovable property, Law of Obligations, Property, Civil law, Mortgage

Үндсэн хэсэг:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.3 дахь хэсэгт "Өмчлөгчийн эрхийг гагцхүү хуульд заасан үндэслэлээр хязгаарлаж болно" гэж заасан байдаг нь үүргийн эрх зүйтэй шууд утгаараа холбогддог (№01, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл., 1992).

Доктор (Ph.D) Ш.Ариунбилэг бүтээлдээ "Иргэний эрх зүй дэх ихэнх үүрэг, гэрээний үндсэн дээр үүсэх ба талууд өөрсдийн хүсэл зориг сайн дурын үндсэн

дээр гэрээ байгуулах замаар бие биедээ харилцан үүргийг бий болгож байдаг" гэж бичжээ (Ш.Ариунбилэг, 2011, хуудсд. 35-36).

Үүрэг үүсэх үндэслэл нь хууль зүйн фактуудын үндсэнд үүсэх бөгөөд тэрхүү факт нь хүний санаа зоригийн ба санаа зоригоос гадуур үүсдэг.

Доктор (Ph.D) О.Отгонтуяа бүтээлдээ "Үүрэг нь иргэний эрх зүйн нэгэн төрөл харилцаа юм. Үүргийн оролцогчдын хооронд төрийн албадлагын арга хэмжээг хэрэглэх замаар хангаж болдог эрх, үүрэг үүсч байдаг утгаар үүрэг нь эрх зүйн харилцаа юм. Үүргийн харилцааг эд хөрөнгийн ба харьцангуй харилцаа гэж ангилах бөгөөд үүргийг үүсэх үндэслэлээр нь гэрээний үүрэг /зохицуулагч үүрэг/, гэрээний бус үүрэг /хамгаалалтын үүрэг/ Үүргийг гэрээний ба гэрээний бус үүрэг гэж ангилдаг" гэж бичжээ (О.Отгонтуяа, хуудсд. 123-124).

Бид сэдвийн хүрээнд цаашид зөвхөн хүний санаа зоригийн дагуу үүсэх үүргийн эрх зүйн харилцааны талаар өгүүлэх болно. Тухайлбал,

Ардчилсан Монгол Улсад хувийн эрх зүй, тэр тусмаа хувийн өмчийн эрх зүй, үүргийн эрх зүй хурдацтай хөгжиж байгаа өнөө цагт иргэд өөрсдийн сайн дурын санаачилгаар хүсэл зоригоо дагаж хувийн өмчийн эд хөрөнгийг хувь хүн, "зээлийн байгууллагатай баталгааны гэрээ байгуулах, баталгаа болгосон хөрөнгийг барьцаанд тавьж, барьцааны болон "зээлийн гэрээ байгуулж, "зээл авч, хөдлөх болон үл хөдлөх эд хөрөнгөө эдийн засгийн эргэлтэнд оруулдаг.

Н.Даш, А.Янжиндолгор нар бүтээлдээ "**Зээл** гэдгийг хүү, төлөөс, үнэ өртгийг дараа өгөхөөр тодорхой хугацаа зааж авсан юм, зээл авах (зээлэх), зээл тавих (бусдаас мөнгө, эд юм зээлэн авч өр хийх) гэж тайлбарлажээ (Н.Даш, хууд. 647).

Доктор (Ph.D) Д.Янжинхорлоо бүтээлдээ "Баталгааны гэрээ гэдэгт онолын үүднээс нэг тал буюу баталгаа гаргагч тодорхой үр дүн бий болгох эсхүл болохгүй явдлыг хариуцна гэдгээ зөвшөөрч хийсэн гэрээ гэж үздэг. Баталгааны гэрээ байгуулсны үндсэн дээр баталгааны үүрэг үүсэхээс бус нэг тал нь дангаараа баталгаа гаргахаа илэрхийлсэн нэг талын хүсэл зоригийн илэрхийллээр үүсэхгүй. Ямар нөхцлөөс хамааруулж баталгаа гаргагчид үүрэг хүлээлгэх нь баталгаа гаргагч болон үүрэг гүйцэтгэгч талуудын хоорондын тохиролцох асуудал болно" гэжээ (Д.Янжинхорлоо, хууд. 187).

Академич С.Нарангэрэл мөн бүтээлдээ **"Зээлийн гэрээ** гэдэг нь (англ. dit contract of loan, credit contract) зээлдүүлэгч нь зээлдэгчийн өмчлөлд мөнгө буюу төрлийн шинжээр тодорхойлогдох бусад эд хөрөнгө шилжүүлэх, зээлдэгч нь шилжүүлэн авсан эд хөрөнгөтэй ижил төрөл, тоо, чанар, хэмжээний эд хөрөнгө буюу мөнгийг тохирсон хугацаанд буцаан өгөх үүргийг хүлээсэн иргэний эрх зүйн хэлэлцээр. Эл гэрээг мөнгө буюу бусад эд юмсыг зээлдэгчид шилжүүлэн өгсөн үеэс байгуулсанд тооцно. Зээлийн гэрээний зүйл нь мөнгө болон төрлийн шинжээр тодорхойлогдох бусад эд хөрөнгө байна. Зээлийн гэрээ нь хугацаатай ба хугацаагүй байж болно. Зээлийн гэрээгээр зээлийг буцааж төлөх хугацаа тогтоогоогүй бол зээлдүүлэгчийн шаардсанаар түүнийг буцааж төлөх бөгөөд ийнхүү шаардсанаас хойш нэг нэг сарын дотор зээлдэгч үүргээ биелүүлнэ. Зээлийн

гэрээгээр талууд хэлэлцэн тохиролцож хүү тогтоож болно. Гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол зээлийн хүүг сар, жил тутам төлнө. Хүү тогтоосон зээлийн гэрээг заавал бичгээр үйлдэнэ. Энэ шаардлагыг хангаагүй бол хүү авах эрхээ алдана. Зээлийн гэрээгээр мөнгө төдийгүй төрлийн шинжээр тодорхойлогдох бусад эд юмсыг шилжүүлж болно. Зээлдэгчийн эд хөрөнгийн байдал доройтож, зээлийг буцаан төлөх чадваргүй болох нөхцөл байдал буй болсон бол зээлдүүлэгч зээлийг нэн даруй буцаан шаардах эрхтэй. Зээлдэгч тал гэрээнд заасан хугацаанд авсан зээлээ, хүүгийн хамт төлөх үүрэг хүлээнэ. Гэрээнд заасан хугацаанд зээлийг хүүгийн хамт төлөөгүй тохиолдолд хугацаа хэтэрсэн хоног тутамд төлөөгүй үлдсэн мөнгийн үнийн дүнгийн хувиар бодож алдангийг зээлдүүлэгчид төлөх үүрэгтэй. Зээлдэгч хугацаандаа тохиолдолд дууссанаас авсан зээлээ буцаан төлөөгүй гэрээний хугацаа хойш гэрээнд заасан хугацаа өнгөрсний дараа зээлдүүлэгч барьцаанд авсан хөрөнгийг захиран зарцуулж, түүний үнийн дүнгээс үндсэн зээл, хүү, алдангиа гаргаж авах эрх эдэлнэ. Барьцааны эд хөрөнгийг борлуулж, гэрээнд заасан төлбөрийг барагдуулсны дараа үлдсэн мөнгийг зээлдэгчид буцаан өгөх үүргийг зээлдүүлэгч хүлээнэ. Барьцааны зүйлийг борлуулах тохиолдолд зээлдэгч хамт байхыг шаардах эрхтэй гэж тайлбарлан бичсэн (С.Нарангэрэл, хууд. 175).

Академич С.Нарангэрэл бүтээлдээ “**Барьцааны гэрээ** гэдэг нь (англ. contract of pawn/pledge/mortgage) - барьцааны харилцааг үүсгэдэг иргэний эрх зүйн гэрээ. Эл гэрээгээр талуудын барьцаагаар хангагдах шаардлага, түүний хэмжээ, үүргийг хангах хугацаа, барьцааны зүйл, түүний байгаа газар, үнэ, барьцааны зүйлийн талаар талуудын эрх, үүргийг тодорхойлно. Барьцааны гэрээг бичгээр байгуулна. **Үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааг улсын бүртгэлд бүртгүүлнэ**. Барьцааг байгуулснаар үүрэг гүйцэтгүүлэгчид дараахь давуу тал буй болно: үүрэг гүйцэтгэгч үүргээ биелүүлээгүй бол барьцаагаар хангагдсан шаардлагаа хангуулах; үндсэн шаардлагаас шаардлагыг туслах гадна барьцаагаар хангуулах; үүрэг гүйцэтгүүлэгч барьцаагаар хангагдах шаардлагыг гуравдагч этгээдэд шилжүүлэхэд барьцааны эрх шинэ үүрэг гүйцэтгүүлэгчид шилжих. Барьцааны гэрээтэй төсөөтэй үүргийн гүйцэтгэлийг хангах өөр нэг арга бол эд хөрөнгө өмчлөлд шилжүүлэх гэрээ юм. Энэ нь Барьцааны гэрээтэй төсөөтэй боловч барьцаалагч нь барьцаалж байгаа эд хөрөнгийн өмчлөх эрхийг барьцаалуулагчид шилжүүлдэг онцлогтой. Практикт эд хөрөнгө өмчлөлд шилжүүлэх гэрээг Барьцааны гэрээнээс илүү үүргийн гүйцэтгэлийг хангах арга болгон өргөн хэрэглэж байна” гэж бичжээ (С.Нарангэрэл, 2021, хуудсд. 55-56).

Өмч, хөрөнгөө барьцаалж зээл авч байгаа иргэн, хуулийн этгээдийн хувьд барьцааны болон зээлийн гэрээ байгуулж, зээл авсан үеэс эхлэн гэрээнд заасан хугацаанд зээлийг бүрэн төлж барагдуулах “үүрэг хүлээдэг.

Судлаач Н.Чинбат бүтээлдээ “Эдийн засгийн утгаар нь авч үзвэл уг харилцааны оролцогчид эдийн баялагтай холбоотой харилцаанд орох нөхцлийг тэдгээрийн харилцан бие биенийхээ өмнө харилцан хүлээсэн үүрэг хангана. Энэ харилцааны суурь нь өмчийн харилцаа юм.дийлэнх тохиолдолд өмчлөгч захиран зарцуулах эрхээ бодитойгоор хэрэгжүүлэх явдал үүргийн харилцаагаар дамжин хэрэгжих нь түгээмэл байдаг гэж бичжээ (Н.Чинбат, 2014, хууд. 238).

Академич С.Нарангэрэл мөн бүтээлдээ “зээлийн барьцаа гэдэг нь (англ. pledge of credit; security of credit) - зээлдэгч зээлийн гэрээнд заасан хугацаанд гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж чадахгүй болсон тохиолдолд үүргийн гүйцэтгэлийг хангуулахаар барьцаалсан зээлдэгчээс эд хөрөнгө, **“эд хөрөнгийн эрх”.** Зээлийн барьцаанд бариулах эд хөрөнгийн үнэлгээг зээлийн гэрээ байгуулахдаа тохиролцоно. Зээлийн барьцааны эд хөрөнгө нь хуулиар хориглоогүй бөгөөд иргэн, хуулийн этгээдийн өөрийн хөрөнгөөр баригдсан орон сууц, үл хөдлөх эд хөрөнгө, түргэн борлогдох бараа материал, үнэт эдлэл, үнэт цаас болон зээлдүүлэгчээс хүлээн зөвшөөрсөн бусад эд хөрөнгө байж болно. Зээлийн барьцааны үл хөдлөх эд хөрөнгийг үл хөдлөх эд хөрөнгийн улсын бүртгэлд бүртгүүлнэ” гэж заажээ (С.Нарангэрэл, 2021, хуудсд. 174-175).

Академич С.Нарангэрэл “**Эд хөрөнгийн эрх** гэдэг нь (англ. Property rights)-эд хөрөнгийг эзэмших, ашиглах, ба захиран зарцуулах, түүнчлэн эд хөрөнгийн хуваарилалт ба (бараа, үйлчилгээ, ажил, үнэт цаас, мөнгө зэрэг) солилцооны талаархи иргэний гүйлгээнд оролцогчдын хооронд үүссэн материаллаг (эд хөрөнгийн) шаардлагатай холбогдсон эрх зүйн харилцааны оролцогчдын субъектив эрх. Эд хөрөнгийн эрхэд 1. Өмчийн эрх, 2. Аж ахуй эрхлэн хөтлөх эрх, 3. Шуурхай удирдлагын эрх, 4. Сервитут, **5. Үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны эрх**, 6. Үүргийн эрх, 7. Зохиогчийн шагнал авах эрх, 8. Өв залгамжлах эрх хамаарна. Эд хөрөнгийн эрх нь үйлдэл ба хууль зүйн үйл баримт, хуульд заагаагүй боловч иргэний хууль тогтоомжийн зарчим ба утга санаанд харшлахгүй үйлдлээс үүснэ” гэж тайлбарласан (С.Нарангэрэл, 2021, хууд. 604).

Доктор (Ph.D) Д.Баярсайхан бүтээлдээ “Ромын эрх зүйд барьцаа гэдэг нь үүрэг гүйцэтгүүлэгч нь үүрэг гүйцэтгэгчээр тодорхой үйлдэл хийлгүүлэх, төлбөр гаргуулах замаар гэрээ байгуулахын тулд үүрэг гүйцэтгэгчийн эд зүйлс, мөнгө үнэт эдлэлийг урьдчилан /барьцаалан/ авч тухайн үүргийг гүйцэтгэж буй хэлбэр. Ийнхүү барьцаалагдсан үед хэрвээ үүрэг гүйцэтгэгч нь төлбөрөө төлөөгүй ба үүргээ биелүүлээгүй тэрчлэн зохих ёсоор нь биелүүлээгүй нөхцөлд үүрэг гүйцэтгүүлэгч нь барьцааны эд зүйлсийг төлбөрт авах журамтай байхаар зохицуулагдсан” гэж тэмдэглэжээ (Д.Баярсайхан, 1999, хууд. 15).

Доктор (Ph.D) Д.Янжинхорлоо бүтээлдээ “Барьцааны эрх гэдэг нь тодорхой нөхцөл бүрдсэн үед барьцаалсан эд хөрөнгөөс шаардлагаа хангах эрх барьцаалагчид олгодог, үндсэн шаардлагыг баталгаажуулах зорилготой эд юмсын эрх юм. Барьцааны эрх нь эд юмсын бусад хязгаарлагдмал эрхээс ялгаатай нь гагцхүү шаардах эрх буюу шаардлага байгаа тохиолдолд үүсдэг билээ. Ихэнх тохиолдолд энэ төрлийн хязгаарлагдмал эрх үүсэх шалтгаан болсон үндсэн үүрэг нь үүргийн эрх зүй дэх гэрээнээс үүсдэг учраас барьцааны харилцааг үүргийн эрх зүйд хамааруулдаг” гэж тайлбарлажээ (Д.Янжинхорлоо, 2016, хууд. 162).

Иргэний эрх зүйн нэг томоохон дэд салбар нь үүргийн эрх зүй юм. Үүргийн эрх зүй нь эд хөрөнгөний ба эд хөрөнгөний бус шинжтэй нийгмийн олон төрлийн харилцааг зохицуулдаг. Үүргийн эрхийн харилцааны агуулга нь субъект, объект агуулга гэсэн гурван элементтэй байна (Т.Мөнхжаргал, 2014, хуудсд. 200-201).

Доктор (Ph.D) Т.Мөнхжаргал бүтээлдээ “Барьцааг дан үүргийн эрхтэй холбогдоно гэж хэт хэлбийлгэн ойлгох нь учир дутагдалтай. Иргэний эрх зүйн бүлэг, зүйл бүрийн зохицуулалт эд хөрөнгө, эд хөрөнгийн эрхтэй шууд ба шууд бус холбоотой байдлыг иш үндэс болговол барьцааны эрх зүйн хэм хэмжээг өмчөөс салангид үзэхийн аргагүй юм. Өмчлөгч эд хөрөнгө олж авах, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах зэрэг арга хэлбэрээр өмчлөх эрхээ хэрэгжүүлэхдээ бусадтай үүргийн эрх зүйн харилцаанд хүссэн, хүсээгүй оролцож байдаг. Үүргийн гүйцэтгэлийг хангах бусад арга ч эд хөрөнгө, эд хөрөнгийн эрхтэй холбогдох, харин холбогдох хэлбэр нь тус бүрдээ өвөрмөц өөр өөр байна. Ийм учраас барьцаа нь өмчийн эрх зүйн шинжийг агуулсан үүргийн эрх зүйн нэгэн бие даасан институт юм” гэж онолын үүднээс тайлбарласан байдаг (Т.Мөнхжаргал, 2014, хууд. 235).

Дүгнэлт

Иргэний эрх зүйн шинжлэх ухааны бие даасан тусгай төрөл болсон үүргийн эрх зүйд үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцаа чухал үүрэгтэй бөгөөд үүргийн гүйцэтгэлийг хангах аргад барьцааг хамааруулж үзэхээс гадна гэрээний үүргийн хүрээнд үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцаа нь үүргийн эрх зүйн бие даасан институт болон хөгжсөн байгаа нь сонирхол татна. Мөн иргэний эрх зүйн тусгай төрөлд хамаарах өмчийн эрх зүйн шинжийг үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцаа агуулж байх бөгөөд барьцаа нь эртнээс “үүргийн эрх зүйн бие даасан институт болон хөгжсөөр байна. Цаашид үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааг үүргийн эрх зүйгээс салбарлан гарсан бие даасан институт гэж нийтээр хүлээн зөвшөөрөх нь үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны эрх зүйн хөгжлийн зүй тогтолд нийцэх болно.

Санал

1. Үл хөдлөх эд хөрөнгийн барьцааны эрх зүй гэсэн ойлголтыг хувийн эрх зүйн салбарт нэвтрүүлэх,
2. Хувийн эрх зүйн салбарын эрдэмтэн, судлаачид үл хөдлөх эд хөрөнгийг барьцааг үүргийн эрх зүйн бие даасан институт гэж нийтээр хүлээн зөвшөөрөх

Ном зүй

1. №01, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. (1992). Монгол Улсын Үндсэн хууль. Уб.
2. Д.Баярсайхан. (1999). Ромын эрх зүй. Уб.
3. Д.Янжинхорлоо. (2016). Үл хөдлөх эд хөрөнгийн эрх зүй. Уб.
4. Д.Янжинхорлоо. (2016). Үл хөдлөх эд хөрөнгийн эрх зүй. Уб.
5. Н.Даш, А.Янжиндолгор (2016). Монгол хэлний тайлбар толь. Уб.
6. Н.Чинбат. (2014). Иргэний эрх зүй лекцийн товчоон. Уб.
7. О.Отгонтуяа, О.Амарсанаа (2022). Иргэний эрх зүй. Уб.
8. С.Нарангэрэл. (2021). Хууль зүйн нэвтэрхий толь бичиг. Уб.
9. Т.Мөнхжаргал. (2014). Монгол Улсын Иргэний эрх зүй. Уб.

10. Ш.Ариунбилэг. (2011). Ариунбилэг, Ш. Эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны явцад хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагч, прокурор, шүүгчийн үйл ажиллагааны улмаас иргэнд учирсан гэм хорыг арилгах эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал. Хууль зүйн докторын диссертаци. Уб.

ГАДААДЫН ЗАРИМ УЛСЫН ХОРИГДЛЫГ ХУЯГЛАН ХҮРГЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ОНЦЛОГ

FEATURES OF THE TRANSFER OF PRISONERS FROM SOME FOREIGN COUNTRIES

Ж.Еркебулан
Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 2024-7051 дүгээр дамжааны суралцагч, хошууч

Хураангуй: Хоригдлыг хуяглан хүргэх ажиллагаа нь аюулгүй байдлын онцгой арга хэмжээг шаардсан арга хэмжээ төдийгүй, замын хөдөлгөөн, авто зам, дэд бүтцийн нарийн уялдаа холбоо шаардсан арга хэмжээ бөгөөд байгаль цаг уурын нөхцөл байдлаас шалтгаалдаг хэм хэмжээний зохицуулалтын хувьд уян хатан байдлыг шаарддаг арга хэмжээ билээ. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хуяглан хүргэх ажиллагааны журам, эрх зүйн акт практикт тулгамдаж байгаа асуудлуудыг авч үзэх нь зүйтэй гэж судлаачийн зүгээс тодорхойлж, гадаадын зарим улсын хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хуяглан хүргэх ажиллагааны онцлог, төрөл хэлбэрийг судалж өөрийн орны хоригдол хуяглан хүргэх ажиллагаанд ололттой талыг нэвтрүүлэх боломж шийдлийг тодорхойлохыг зорьсон.

Abstract: The armored transport of prisoners is not only a measure that requires special security measures, but also a measure that requires careful coordination of traffic, roads, and infrastructure, and requires flexibility in the regulation of norms that depend on natural and climatic conditions. The researcher determined that it is appropriate to consider the problems encountered in the practice of armored transport operations of court enforcement agencies and legal acts, and aimed to study the characteristics and types of armored transport operations of some foreign countries and identify possible solutions to introduce the achievements of armored transport operations of prisoners in our country.

Түлхүүр үг: Хуяглан хүргэлт, тээврийн хэрэгсэл, стандарт, хоригдол

Keywords: Armored delivery, vehicles, standards, prisoners

Үндсэн хэсэг

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал-ын 9 дүгээр зүйлд “хэнийг ч дур мэдэн баривчлах, саатуулах буюу хөөн зайлуулах ёсгүй гэж заасан нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэргүйгээр гэмт хэрэг үйлдсэн гэж үзэн ял эдлүүлэхээр хорих байгууллага руу шилжүүлэхийг хориглосон заалт юм. Түүнчлэн Хоригдолтой харьцах наад захын жишиг дүрэм-ийн 45 дугаар зүйлд “Хоригдлыг ял эдлэх хорих газарт нь аваачих буюу нэг хорих газраас өөр хорих газарт шилжүүлэхдээ түүнийг хөндлөнгийн хүний нүдэнд өртөхөөс аль болох нууж, доромжлол, шохоорхол

болон бусад бүх хэлбэрээр ил тод мэдэгдэхээс хамгаалах бүх арга хэмжээг авбал зохино", "Хоригдлыг хангалтгүй агааржуулалт, гэрэлтүүлэгтэй юм уу, бие махбодид илт хүндрэлтэй нөхцөлд тээвэрлэхийг хориглоно" гэж заасан нь хуяглан хүргэх ажиллагааны ерөнхий шаардлагыг олон улсын түвшинд тогтоосон байна.

Монгол Улс "Ялтан шилжүүлэх тухай" гэрээг Бүгд Найрамдах Энэтхэг Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсын Засаг захиргааны онцгой бүс Хонконгийн Засгийн газар, Канад Улсын Засгийн газар хооронд тус тус байгуулсан байна.

Монгол Улсын Их Хурал 2015 оны 11 дүгээр сарын 20–ны өдөр Европын холбооны "Ялтан шилжүүлэх тухай конвенцид нэгдэн орох тухай хууль"-ийг соёрхон батлсан. Энэхүү конвенцид Европын холбооны гишүүн 47 улс, гишүүн бус 19 улс нэгдэж орсны тоонд Монгол Улсын иргэд суралцах, бизнес, аяллын зорилгоор олноор оршин сууж, зорчдог Их Британи, Умард Ирландын Нэгдсэн Вант Улс, Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс, Бельгийн Вант Улс, Бүгд Найрамдах Ирланд Улс, Бүгд Найрамдах Филиппин Улс, Америкийн Нэгдсэн Улс, Австрали, Япон зэрэг улсууд багтаж байна. Монгол Улс дээр дурдсан улсуудтай тус бүртэй нь ялтан шилжүүлэх тухай хоёр талт гэрээ байгуулахын оронд тус конвенцид нэгдэж орж конвенцийн гишүүн улсуудтай эх орондоо ялаа эдлэхийг хүссэн иргэдийг шилжүүлэх харилцааг зохицуулсан эрх зүйн үндэс бүрдсэн байна (Очгэрэл.Ц, 2018).

Харин Монгол Улсын Засгийн газар "Эрүүгийн хэргийн талаар эрх зүйн харилцан туслалцаа үзүүлэх тухай" гэрээг Бүгд Найрамдах Куба Улс, Оросын Холбооны Улс, Бүгд Найрамдах Польш Улс, Бүгд Найрамдах Турк Улсын Засгийн газрын хооронд байгуулжээ.

Хуяглан хүргэх ажиллагаанд Олон улсын төмөр замын тээвэрлэлтийн тухай шинэ хэлэлцээр буюу КОТИФ /Convention concerning international Carriage by Rail/, Транс Азийн төмөр замын сүлжээний тухай хэлэлцээр /Trans-Asian Railway Network Agreement/ Олон улсын иргэний нисэхийн байгууллагын Чикагогийн конвенц зэрэг олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг мөрдөж байна.

Дээрх олон улсын баримт бичгийн хүрээнд олон улсад хорих ял шийтгүүлсэн хоригдлыг хуяглан хүргэх ажиллагааны талаар хэрхэн зохицуулж, хэрэгжүүлж байгаа талаар авч үзье. Үүнд:

Оросын Холбооны Улс:

Оросын Холбооны Улсын хорих ял эдлүүлэх байгууллага нь аюулгүй байдлын хувьд эрсдэл бүхий нөхцөл байдалд байсны улмаас Холбооны Ял эдлүүлэх албанаас Эрүүгийн ял эдлүүлэх тогтолцоог 2020 он хүртэл хөгжүүлэх үзэл баримтлалыг боловсруулан Оросын Холбооны Улсын Засгийн газрын 2010 оны 10 дугаар сарын 14-ний өдрийн 1772 дугаар тогтоолоор батлуулан ажиллажээ.

Энэхүү үзэл баримтлалд Оросын Холбооны Улсын Ял эдлүүлэх албаны хуяглан хүргэх ажиллагааны нөхцөл байдлыг 3 үе шаттайгаар сайжруулахаар заажээ. Үүнд:

Нэгдүгээр үе шатанд бүх шатны алба хаагчдад хуяглан хүргэх ажиллагаанд ашиглах галт зэвсэг, тусгай хэрэгсэл, техник хэрэгсэл, тээврийн хэрэгсэл болон онцгой нөхцөл байдлын үед хэрхэн ажиллах талаар нэг мөр ойлголттой болгон, өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлж хэвших;

Хоёрдугаар үе шатанд 2010-2012 оны хооронд тусгай тоноглосон автомашин,галт тэргийг GNSS системийн дагуу бүрэн хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Гуравдугаар үе шатанд 2013-2020 оны хооронд Оросын Холбооны Улсын Ял эдлүүлэх албаны хуяглан хүргэх тусгай нэгжийн алба хаагчдыг GNSS талаар нэгдсэн ойлголт өгөх, электрон хэрэгсэлд ашиглан хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлнэ (В.А.Пантелеев, 2015).

GNSS буюу байршил тодорхойлох систем талаар тодруулбал. (Global Navigaton Satellite System) нь Жи Пи Эс-тэй ижил хүлээн авах төхөөрөмжид байрлал, цаг хугацааны мэдээллийг илгээдэг, сансрын хиймэл дагуулын систем юм. GNSS нь ОХУ-ын агаарын зэвсэгт хүчний мэдэлд байдаг. Хуучнаар Зөвлөлт Холбоот Улсад анх 1976 онд GNSS бүтээх ажлыг эхэлсэн. 1982 оны 10 сарын 12-ны өдрөөс эхлэн 1995 оныг хүртэл GNSS-г бүрэн гүйцээх ажлыг гүйцэтгэн, хиймэл дагуулыг тойрог замд байрлуулсан байна.

Оросын Холбооны Улсын Холбооны ял эдлүүлэх алба /Федеральная Служба Исполнения Наказаний Российской Федерации/ нь хуяглан хүргэх ажиллагаанд ашиглах УАЗ фургон, УАЗ 469, Камаз, Газон, Газель маркийн автомашинуудыг үйлдэрлэхээс өмнө “Оперативно служебный автомобиль типа АЗ” стандартын дагуу тусгайлан тоноглох захиалгыг дотоодын үйлдвэрүүдэд урьдчилан өгч тусгайлан тоноглуулан ашигладаг.

Дээрх автомашинууд нь холбоо дохиолол, халаалт агааржуулалтын систем, цохилтын хүчийг тэсвэрлэх арам бүхий бүтэц, хоригдлыг тусгаарлах камер, эргономик сандал, цахилгаан ба механик цоож, дотуур холбоо, алба хаагч болон хоригдлын хөдөлгөөнд шууд хяналт тавих видео бичлэгийн төхөөрөмжөөр тус тус тоноглосон байдаг.

ОХУ-ын хувьд газар нутгийн хэмжээ, хорих ангиудын байршлаас хамааран хоригдлыг хол газар байрлах хорих анги руу автомашинаар тээвэрлэхэд эдийн засгийн хувьд их зарлага гардаг бөгөөд энэ тохиолдолд тусгай тоноглогдсон галт тэргээр тээвэрлэдэг (Усеев, 2018).

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс:

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсын Хорих байгууллагын тухай хуулийг 1994 оны 12 дугаар сарын 29-ны өдрийн Ардын төлөөлөгчдийн их хурлын 11

дүгээр хуралдаанаар хэлэлцэж, Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсын даргын 1994 оны 12-р сарын 29-ны өдрийн 5 дугаар тушаалаар баталсан.

Уг хууль нь 7 бүлэг, 78 зүйлтэй бөгөөд нэгдүгээр бүлэгт нийтлэг зүйл, хоёрдугаар бүлэгт хорих байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, гуравдугаар бүлэгт эрүүгийн ял шийтгэлийг гүйцэтгэх /шийтгэх тогтоолыг гүйцэтгэх үндэслэл, хоригдлуудаар гаргасан өргөдөл, гомдол, түүнийг шийдвэрлэх, хоригдлыг харуул хамгаалалтгүй ажиллуулах, хорих байгууллагын дэглэм журмыг танилцуулах, нүүлгэн шилжүүлэх хэсгүүдээс бүрдэнэ/, дөрөвдүгээр бүлэгт хорих байгууллагын захиргааны үүрэг /хоригдлыг хуваарилах болон хяналт тавих, харуул хамгаалалт, тусгай хэрэгсэл болон галт зэвсэг хэрэглэх, эргэлт уулзалт, ахуй нөхцөл болон эрүүл мэнд, шагнал урамшуулал болон сахилгын шийтгэл, хугацаагүй хорих ялыг эдүүлэх хэсгүүдээс бүрдэнэ/, тавдугаар бүлэгт хоригдлуудын дунд зохион байгуулах сургалт, хүмүүжлийн ажил, зургадугаар бүлэгт насанд хүрээгүй хоригдлын дунд зохион байгуулах сургалт хүмүүжлийн ажил, долоодугаар бүлэгт бусад зүйлийг тус тус тусгажээ.

Мөн энэхүү хуулийн 45 дугаар зүйлд хуяглан хүргэх ажиллагааны явцад хоригдолд гав хэрэглэх, харин 46 дугаар зүйлд хоригдол эмх замбараагүй байдал бий болгох, оргох, алба хаагчийн амь биед халдсан тохиолдолд галт зэвсэг хэрэглэхээр заасан.

Түүнчлэн хуяглан хүргэх ажиллагааны автомашиныг БНХАУ-ын Нийгмийг аюулаас хамгаалах аюулгүй байдлын салбарын стандарт /GA 702-2007/-ын дагуу тоноглон ашиглаж байна. Уг стандартын нэгдүгээр зүйлд хамрах хүрээ, хоёрдугаар зүйлд стандартын чанартай ишлэл, бичиг барим, гуравдугаар зүйлд хуяглан хүргэх автомашин, түүний тасалгаа, дөрөвдүгээр зүйлд ангилал болон серийн дугаар, тавдугаар зүйлд ерөнхий шаардлага, зургаадугаар зүйлд туршилтын арга, долоодугаар зүйлд шинжилгээний журам, наймдугаар зүйлд тэмдэглэгээ, бүтээгдэхүүнтэй хавсаргах бичиг баримт, тээвэрлэлт болон хадгалалт зэргийг тусгасан.

Уг автомашин нь тусгай дуут болон гэрэл дохио хажуугийн цонхны тор, арын цонхны тор, ар талын дээврийн гэрэл, жолоочийн бүхээг, ялтныг тээвэрлэх тасалгаа /урд, хойд тусгаарлах хаалт/, арын гишгүүр, урд болон хойд талын хамгаалалтаар тус тус тоноглосон байдаг (Мэдээллийн технологи, 2015).

<u>Америкийн Нэгдсэн Улс:</u>

Америкийн Нэгдсэн Улсын хувьд Хоригдлыг тээвэрлэх, аюулгүй байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий хөдөлгөөн хорих, хоригдолд үзлэг, нэгжлэг хийх, хол замд тээвэрлэх, хоригдлын эрүүл мэндийн талаар тусгаж өгсөн байдаг.

Сүүлийн жилүүдэд хэд хэдэн үйлдвэрлэгчид хатуу “нугастай” гавыг зах зээлд нэвтрүүлж, уламжлалт гавнаас илүү аюулгүй байдлыг санал болгож байгаа.

Нугастай гавыг эргэдэг дэгээ, гинжээр ороож дэгээний ар нь зөвхөн нэг чиглэлд хөдөлж, саатуулагдаж, баривчлагдаж байгаа этгээдийн хөдөлгөөнийг хязгаарлан түгжих механизм нь ажилладаг. Нугастай гавыг хэрэглэхийн сул тал нь хэрэглэхэд хэцүү, мөн догшин, уурласан хоригдлыг ачиж суулгах үед тайлж, хөдөлгөхөд бэрхшээлтэй.

Гавыг буруу эсвэл удаан хугацаагаар хэрэглэсэн үед хоригдол ямар нэг хяналтгүй оргоход хялбар болдог. Шарикан хошуутай үзэг, цаасны хавчаар зэрэг нийтлэг хэрэглэгддэг эд зүйлийг ашиглан гавны түгжээг тайлж оргож зугатах боломжтой. Давхар түгжих механизм нь мөн л аюулгүй байдлыг хангах боломжгүй, ялангуяа хуучирч, муудсан техник хэрэгслийн хувьд ч аюулгүй байдлын бүрэн хангадаггүй.

Нимгэн жийрэг нь ямар нэг түлхүүргүй гав онгойлгодог нийтлэг арга юм. Алба хаагч гавыг давхар түгжихгүй орхих эсвэл үзүүртэй хэсгийн давхар түгжээг буулгаж гав хэрэглэсэн үед нимгэн төмөр ашиглахад хялбар байдаг. Нимгэн жийрэг, төмрийг үсний хатгуур, төмөр шугамны ирмэг, нимгэн хуванцар кредит карт, нэмгэн, хатуу ямар ч зүйлийг зохих хэлбэрт, хэмжээтэйгээр тасдан хэрэглэж болдог.

“Аюулгүй” гавны хуучин загварыг тэр бүр өргөн хэрэглээд байдаггүй, түлхүүрний диаметр нь ойролцоогоор 3/8 инч байх ёстой байдаг. Ийм төрлийн зарим гавууд шүд оо, үсний тос буюу гуурс хоолой, механик баллуурын бариул, тодорхой диаметртэй дугуй, хөндий төмөр эд зүйлийг ашиглан онгойлгож болдог.

Ингэж авч хэрэглэхдээ “хар хайрцаг”-ыг тулгуур хэсгийн дээгүүр халхалж, стандарт гавны гинж эсвэл эргэдэг гавыг хэрэглэж болно. Хар хайрцаг нь хатуу хуванцар эсвэл тулгуур, гинж, гавны түлхүүрийн нүхний дээгүүр бэхлэх ижил төрлийн материал бүхий тэгш өнцөгт төхөөрөмжөөр хийгдэнэ. Гавны түгжээний механизм, гар эргүүлэх хөдөлгөөнийг хорих зорилгоор хайрцагийг хэрэглэдэг. Зарим загварт эргэдэг гавыг ашигладаг. Хар хайрцаг нь аюулгүй байдлыг хангахад тус нэмэр болдог боловч хөдөлгөөн хорих, хязгаарлах талаар найдвартай биш юм.

Хоригдол этгээдүүдийг тээвэрлэж явах үед хөлөөрөө өшиглөх зэрэг аюултай, хүндрэлтэй нөлөө үзүүлдэг. Хоригдлын хөдөлгөөнийг зохих ёсоор хязгаарлаагүй бол тээврийн хэрэгсэл дотор хор хөнөөлтэй алдаа гарч болдог. Хөлийг дангаар нь гинжлэхэд өшиглөхөөс сэргийлж чаддаггүй: иймээс баривчлагдаж, саатуулагдсан этгээдийн хөлийг хөдөлгөхгүй байхаар өвдгөөр нь ороож урьдчилан сэргийлэх хэрэгтэй.

Хөлний хөдөлгөөн хорих, хязгаарлах уяа, оосор нь маш үр дүнтэй боловч машины шалны гогцооноос уяхыг ихэнх загвараас шаарддаг. Тээврийн хэрэгслийн аль нэг хэсэгт гавтай хоригдлыг авч явахдаа хувирамтай, тогтворгүй хүмүүст

анхаарал хандуулж, алба хаагчид хөлний хөдөлгөөнийг хорих, хязгаарлах уяа, аргамжаа хэрэглэхийг загвар бодомжоос зөвлөмжилдөг.

Догшин ширүүн этгээдийг тээвэрлэх, хяналт тавих, авч явахдаа олон төрлийн биеийн ороолтыг хэрэглэж болно. “Биеийг бүхэлд нь хөдөлгөөнгүй болгогч”-ийг 2-3 алба хаагч хэрэглэх ба баривчлагдаж, саатуулагдагч этгээдийг тойруулан ороож, цаашид хийх үйл, хөдөлгөөнд нь хяналт тавина.

Энэ төрлийн хөдөлгөөнийг бүхэлд нь хязгаарлагчийг зөвхөн гэмт этгээдийг хяналтанд авч, алба хаагчдад ноцтой эрсдэл, хохирол учруулахаас сэргийлэх зорилгоор онцгой нөхцөл байдалд тээвэрлэх үед хэрэглэх шаардлагатай.

Бусад тохиолдолд алба хаагчид гэмт этгээдийг аюулгүй, зохих журмын дагуу авч явахад тохиромжтой хөдөлгөөн хязгаарлагчийг хэрэглэх ёстой. Хөдөлгөөнийг хэт хориглож, хязгаарласан арга хэрэгсэл хэрэглэх нь заримдаа гэмт этгээдийг тавгүйцүүлж, бие зохих ёсоор авч явахад нөлөөлдөг.

Шулуун болон нумарсан хэлбэртэйгээр хувцасны дотуур хөлний аппарат, хэрэгслийг хэрэглэх нь маш сайн хөдөлгөөн хязгаарлагч болдог бөгөөд тухайлбал гэмт этгээдийг олон нийтийн газраас хүргэх, онгоцоор авч явах эсвэл шүүх танхимд хүргэхэд үүнийг ашигладаг.

Хиймэл хөлний аппарат цоожлох зориулалтгүй ч энэ зорилгод ашиглахаар үйлдвэрт бага зэрэг засвар, өөрчлөлт хийж болно. Хөдөлгөөн хязгаарлах хөлний аппарат, хэрэгсэл нь боломжтой зүйл бөгөөд хууль сахиулах байгууллагын техник хэрэгсэл зардаг газруудаар борлуулах боломжтой.

Тээвэрлэх автомашины аюулгүй байдлын түвшин нь нэг буюу хэд хэдэн хоригдлыг тээвэрлэх үед хөдөлгөөнийг хязгаарлах хэм хэмжээний хүчин зүйлийг тодорхойлох ёстой. Бүрэн тоноглогдсон цагдаагийн суудлын автомашин нь урьд болон ард суудлын хооронд аюулгүй байдлын дэлгэцтэй, хагалж дотроос нь онгойлгох боломжгүй хаалга, цонхтой байдаг.

Хэдийгээр тээврийн хэрэгсэл нь хамгаалалт, хагалах боломжгүй цонх, хаалгатай ч алба хаагчид тээврийн хэрэгслийн бүрэн бүтэн байдал, хамгаалалтын орчинд найдаж болохгүй. Тээврийн хэрэгслийн аюулгүй байдал нь дээд дурдсанаас муу бол алба хаагчид бугуйны гинж зэрэг нэмэлт аюулгүй байдлыг гавуудыг хэрэглэж, тээвэрлэгч офицер нөгөө нь нэгдэж ажиллана.

Хоригдлуудыг тээвэрлэхийн өмнө болон хойно нь тээврийн хэрэгслийг үзлэгт оруулахыг загвараас шаарддаг. Хоригдол арын суудалд суух үед суудлын дэрийг авч шалгаад буцааж хийнэ. Өмнө нь баривчлагдсан хүн энэ дотор эд зүйл нууцсан байхыг үгүйгэхгүй бөгөөд суудлын завсар, ан цав зэрэгт ард сууж явсан алба хаагч гавны түлхүүр, эд зүйл унагасан байж болно. Хоригдлыг тээврийн

хэрэгслээс гаргасны дараа суудлыг дахин шалгаж, эд зүйл, нотлох баримт үлдээсэн эсэхийг нягтална.

1.Суудлын байршил. Тээврийн хэрэгслийг хамгаалалтын аюулгүйн тор, цонх, хаалгатайгаар тоноглож, нэг хоригдлыг тээвэрлэх үед арын суудлын баруун талд суулгаж явна. Хоригдол тээвэрлэх ямар ч нөхцөл байдалд баривчлагдагчийг аюулгүй бүс, даруулга хэрэглүүлэх ёстой. Тээврийн хэрэгсэлд хамгаалалтын тор байхгүй бол хоригдлыг баруун урд суудалд суулгахыг загвар бодомжоос зөвлөдөг.

Зарим байгууллагууд энэ тохиолдолд хоригдлыг арын баруун талын суудалд суулгаж, баривчлагдагч, цагдаагийн алба хаагч хооронд зай бий болгож, аюулгүй байдлын зарим зай үүсгэдэг.

Гэхдээ тээврийн хэрэгслийн арын суудалд суулгаснаар ганцаараа яваа алба хаагч хоригдолд хяналт тавьж чадахгүй бөгөөд хоригдол этгээд цагдаагаас илүү чөлөөтэй байж, түүн рүү дайрах боломж бүрддэг.

Хоригдлыг урд суудалд суулгаснаар тухайн хүний хөдөлгөөнийг мэдэрч, анхааруулах боломжтой байдаг. Хоёр алба хаагч явж байгаа тохиолдолд хоригдол этгээдийг арын зүүн талын суудалд суулгах ёстой. Нэгээс илүү хоригдлыг нэг алба хаагч ганцаараа, аюулгүй байдлын хаалт, хамгаалалтгүйгээр тээвэрлэх ёсгүй.

Жижиг нэгж, байгууллагуудад үүнийг дагаж мөрдөхөд хүндрэлтэй байж болох ба хажуугийн алба хаагч нь шууд туслах боломжгүй хөдөө, орон нутгийн нөхцөлд бүр ч хэцүү. Иймээс хууль сахиулах байгууллагууд, бүх тэмдэгт эргүүлийн автомашинууд нь аюулгүй байдлын хаалт, хамгаалалттай, хаалга, цонхны түгжээ, бариулыг идэвхигүй болгодог байхаар тоноглогдсон байх хэрэгтэй.

Хөдөө орон нутагт таних тэмдэггүй тээврийн хэрэгсэлтэй ажиллаж байгаа алба хаагчдыг онцгой нөхцөл байдалд хоригдол тээвэрлүүлэхээр, бүрэн гүйцэд тоноглоогүй тээврийн хэрэгсэлтэй нь ажиллуулахаар дуудаж болно. Иймээс ийм тээврийн хэрэгслүүдийг хамгийн багаар бодоход хөлний гинж, бугуйн гинж, хөдөлгөөн хязгаарлах уяа, оосроор тоноглосон байх шаардлагатай байдаг.

Олон хоригдлыг тээвэрлэхэд, хоригдлуудын хөдөлгөөнийг намжааж бууруулахаар гав хэрэглэх ёстой. Хоёр хоригдол тээвэрлэж яваа үед тэднийг жолоочийн баруун талд, ард суулгаж, хоёр дахь алба хаагч жолоочийн ард сууна.

Онцгой нөхцөл байдалд бүрэн тоноглогдсон хоёр хүний тээврийн хэрэгслээр гурав хүртэл хоригдлыг тээвэрлэх боломжтой. Энэ тохиолдолд арын суудалд суулгаж, хоёр дахь алба хаагч урд суудалд сууна. Хоёр дахь алба хаагч байрлалаасаа хоригдлуудад хяналт тавих ёстой.

Гэхдээ ингэж байрлаж тээвэрлэхэд тээврийн хэрэгслийн даацад нөлөөлөх тул хоригдлуудыг нэн даруй аюулгүй газар хүргэнэ. Энэ цаг мөчид гурван алба

хаагийг хариуцах нь алба хаагчдад хүндрэлтэй бөгөөд оргож зугатах эсвэл хүч хэрэглэхийг оролдож болно.

Нэг буюу хэд хэдэн нь хүч хэрэглэх, довтлох магадлалтай бол суудлын автомашинд олон хоригдлуудыг хамтад нь тээвэрлэхгүй. Нэг харгис, догшин зан авиртай хоригдол бусаддаа нөлөөлж, боломж олгох магадлалтай. Түүнээс гадна догшин ширүүн хоригдлын хажууд суух үед хор хөнөөл учруулахааргүй хоригдол гэмтэж бэртэж болзошгүй тул алба хаагч аюулгүй байдлыг хангах ёстой.

Тэргэнцэр, таяг, хиймэл эрхтэн, эмчилгээний хэрэгслийг хоригдлыг тээвэрлэх үед авч явах ч өөрт нь өгөхгүй. Эдгээр хэрэгслийг ашиглан нууц зэвсэг, хэрэгсэл болгож, гав, бусад аюулгүй байдлыг техник хэрэгслийг эвддэг.

2.Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг тээвэрлэх. Хэдэн жилийн өмнө хөдөлгөөн хязгаарлах хэрэгслийг баригдсан эмэгтэйчүүдэд бараг хэрэглэдэггүй байсан. Гэхдээ сүүлд нь хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчид эмэгтэй хоригдлууд хар тамхи хууль бусаар хэрэглэх нь нэмэгдсэнээс үүдэн тэдний дайралт, довтолгоонд өртөх нь ихэссэн.

Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд насанд хүрсэн эрэгтэйчүүдэд хэрэглэдэг хөдөлгөөн хязгаарлах, хорих адилхан журам, зааврыг ашиглахыг хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудад зөвлөдөг.

Хэрвээ боломжтой бол эмэгтэй хоригдлуудыг тээвэрлэхийн өмнө эмэгтэй цагдаа буюу эмч, эмнэлгийн ажилтан үзлэг хийнэ. Эрэгтэй алба хаагч үзлэг хийхээр бол хамгийн багаар бодоход нэг алба хаагчийг гэрчээр байлцуулж, зөвхөн галт зэвсэг зэрэг тодорхой зүйлийг хайна.

Эмэгтэй хоригдлыг тээвэрлэхийн өмнө үзлэг хийх хамгийн тохиромжтой үзлэг хийх арга хэмжээ нь:

3.Гэмт бүлэглэлийн гишүүдийг тээвэрлэх. Том хотуудад гэмт бүлэг, бүлэглэлийн үйл ажиллагаанд хяналт тавьдаг нь одоо жижиг дунд түвшнийх нь АНУ-д нэмэгдэж байна. Гэмт бүлэг, бүлэглэлийн нийтлэг оролцоо нь хар тамхи худалдаалах, хар тамхи хэрэглэх бөгөөд тэдний угийн догшин ширүүн зан авир, өш хонзон нь тэднийг тээвэрлэх үед аюулгүй байдлыг илүү анхаарахад хүргэдэг.

Зарим бүлэглэлийн гишүүд хөдөлгөөн хязгаарлах төхөөрөмжүүдийг амархан тайлж, мултлах талаар мэргэшсэн байдаг бөгөөд илүү нууц зэвсэг авч явдаг. Энэ болон бусад шалтгаанаас үүдэн хууль сахиулах байгууллагын ажилтнууд гэмт бүлэг, бүлэглэлийн гишүүдийг тээвэрлэх, баривчлахдаа маш сэрэмжтэй байх ёстой. Тухайлбал: олны тал гэмт бүлгийн гишүүдийг бугуйн гинж болон гав зүүлгэн авч явах хэрэгтэй. Мөн түүнчлэн алба хаагчид

Оюуны III зэрэгтэй буюу хэрцгий догшин хоригдлыг тээвэрлэх. Оюун ухаан, сэтгэцийн өвчтэй хүн тээвэрлэнэ гэдгийг алба хаагч мэдмэгц тухайн хүний

талаарх намтар, түүх, мэдээллийг судлах хэрэгтэй. Оюун ухаан, сэтгэцийн өвчтэй тухайн хүн урьд нь оргож, зугатааж, дайрч довтолж байсан тохиолдол байхгүй бол хэт хатуу, чанга хөдөлгөөн хязгаарлах хэрэгсэл хэрэглэх шаардлагагүй юм (газар Ш. ш., Хорих байгууллагын хуяглан хүргэх ажиллагаа, 2017).

Дүгнэлт

Гадаадын орны хуяглан хүргэх ажиллагааны онцлогийг судлан авч үзэхэд дийлэнх тохиолдолд хуяглан хүргэх ажиллагааг холбогдох хуульдаа зөвхөн 2-3 зүйл заалтыг хуульчилсан байдаг бөгөөд бусад харилцааг дотоод журмаар зохицуулдаг байна. Гэсэн хэдийн АНУ-д хуяглан хүргэх ажиллагааны талаар загвар баримт бичиг байдаг нь 5 сая гаруй хоригдолтой улсын хувьд зайлшгүй хэрэгтэй баримт бичиг болсон байна. Бидний судалсан орнууд нь газар нутгийн хувьд өргөн уудам учир хоригдлыг хуяглан хүргэх ажиллагааг автомашинаар, галт тэргээр, агаарын тээврээр, усан замаар зохион байгуулдаг бөгөөд автомашины хувьд орчин үеийн, туулах чадвар сайтай, хоригдлын тав тухыг хангасан, агааржуулалт сайтай тээврийн хэрэгслээр тээвэрлэдэг байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

байгууллага, Н. Ү. (1977). Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал. *НҮБ-ын Ерөнхий* , (р. 11).

В.А.Пантелеев. (2015). *Действия подразделений по конвоированию при происшествиях и чрезвычайхных обстоятельётвах.* Москва: 14-24.

газар, Ш. ш. (2017). *Хорих байгууллагын хуяглан хүргэх ажиллагаа.* Улаанбаатар.

Мэдээллийн технологи, ш. х. (2015). Бүх нийтийн үйлчилгээний үүргийн сан. *Ухаалаг электрон хэрэгсэл*.

Очгэрэл.Ц. (2018). *Хорих байгууллагын аюулгүй байдал.* Улаанбаатар .

Усеев, Р. (2018). *Конвоирование осужденных в механизме исполнения лишения свободы* . Самара: 53.

ЦАГ ҮЕ, ҮЙЛ ЯВДАЛ

ТЭРГҮҮНИЙ БАГШ НАРТ ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ТЭРГҮҮН ДЭЭД "ЭРДЭМ" ШАГНАЛ ГАРДУУЛЛАА

Дэлхийн багш нарын 31, Монголын багш нарын 59 дэх баярын өдрийг тохиолдуулан Дотоод хэргийн их сургуулийн 2024-2025 оны хичээлийн жилийн тэргүүний багш нарт Их сургуулийн тэргүүн дээд “Эрдэм” шагнал гардуулах ёслол хүндэтгэлийн ажиллагаа өнөөдөр (2025.10.03) боллоо.

Шагналыг Дотоод хэргийн их сургуулийн захирал, доктор (Ph.D), профессор, цагдаагийн хурандаа О.Зоригт, Эрдэм шинжилгээ, инновацын газрын захирал, доктор (Ph.D), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа С.Гантулга нар гардуулав.





“Тэргүүний заах арга зүйч багш”-аар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн ахлах багш, хошууч Э.Цэрэнханд,

“Тэргүүний зөвлөх багш”-аар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Нийгмийн ажил, сэтгэл зүйн тэнхимийн ахлах багш, хошууч Г.Батжаргал нар шалгарч ДХИС-ийн сургуулийн тэргүүн дээд “Эрдэм” шагналын эзэд боллоо.

Тэргүүн дээд “Эрдэм” шагналыг Дотоод хэргийн их сургуулийн хөгжил цэцэглэлтэд үнэтэй хувь нэмэр оруулсан эрдэмтэн багш, судлаач, албан хаагчдад олгодог билээ.

Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэмтэн багш нараас 2024-2025 оны хичээлийн жилд хөдөлмөр, бүтээл, хичээл зүтгэлээрээ онцгойрч Тэргүүн дээд “Эрдэм” шагналыг хүртсэн эрхэм багш нар юм.

---o0o---

"ТҮҮЧЭЭЛЭГЧ" КЛУБЭЭС "СОНСОГЧИЙН НЭГ ӨДӨР" ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Дэлхийн багш нарын 31, Монголын багш нарын 59 дэх өдрийг тохиолдуулан Сургалт, судалгааны 403 дугаар анги-Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн Аюулгүй байдлын тэнхимийн багш нараас "Түүчээлэгч" клуб, төгсөх 541, 542 дугаар дамжааны сонсогчидтой хамтран "Сонсогчийн нэг өдөр" үйл ажиллагааг 2025 оны 10 дугаар сарын 03-ны өдөр амжилттай зохион байгууллаа.





Энэхүү үйл ажиллагаа нь сонсогч, суралцагчдад багшийн мэргэжлийн онцлогийг таниулах, хүндэтгэн дэмжиж, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх зорилготой тул сонсогчид багшийн удирдлагад танхимын сургалтыг зохион байгуулж, сонсогчоос сонсогчдод мэдлэгийг хүргэсэн юм. Мөн сонсогч, суралцагчдын идэвх оролцоог нэмэгдүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах, түүнийг бататгах, багаар ажиллах, өөрийгөө илэрхийлэх болон илтгэх, мэтгэлцэх зэрэг чадварыг олгох үр дүн дүнтэй ажил болсон юм.

---o0o---

ИХ СУРГУУЛИЙН СОНСОГЧ, СУРАЛЦАГЧДЫН "БОКС”-ЫН ТЭМЦЭЭНИЙ АВАРГУУД ШАЛГАРЛАА

Дотоод хэргийн их сургуулийн Биеийн тамир, албаны бэлтгэлийн институтээс Их сургуулийн сонсогч, суралцагчдын дунд "Бокс"–ын тэмцээнийг 2025 оны 10 дугаар сарын 17-ны өдөр Их сургуулийн Спорт цогцолборт амжилттай зохион байгууллаа.

Шагнал гардуулах үйл ажиллагаанд Их сургуулийн Дэд бөгөөд ЦЗБАБГ-ын захирал, цагдаагийн хурандаа Г.Буянхишиг, Үндэсний шигшээ багийн тамирчин, Онцгой байдлын ерөнхий газрын “Аврагч” биеийн тамир, техник спорт хороо, 120 дугаар ангийн ахлагч, тамирчин Боксын ОУХМ Л.Алтанцэцэг, Суралцагчийн хөгжлийн төвийн эрхлэгч, цагдаагийн хошууч Ч.Энхбаатар, Биеийн тамир, албаны бэлтгэлийн институтийн багш нар оролцлоо.



Тэмцээнд Бүрэлдэхүүн болон харьяа сургуулийн 100 гаруй сонсогч, суралцагч хурд, хүч, авхаалж самбаагаа сорин өрсөлдлөө.

Тэмцээний эмэгтэй 55кг-ийн жинд Тэргүүн байранд Цагдаагийн сургуулийн 327-р дамжааны сонсогч С.Нандин-Эрдэнэ алтан медаль, дэд байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1203-р дамжааны сонсогч Э.Энхсаруул Мөнгөн медаль, гутгаар байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 533-р дамжааны сонсогч Б.Цэрэннадмид хүрэл медаль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 521-р дамжааны сонсогч Г.Мөнхзаяа шалгарч хүрэл медаль хүртлээ.

Тэмцээний эмэгтэй 65кг-ийн жинд тэргүүн байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 532-р дамжааны сонсогч Б.Нанжилмаа алтан медаль, дэд байранд Цагдаагийн сургуулийн 336-р дамжааны сонсогч Х.Номин-хүслэн мөнгөн медаль, гутгаар байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 521-р дамжааны сонсогч Э.Буяндэлгэр хүрэл медаль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 5331-р дамжааны сонсогч Б.Сувд-Эрдэнэ шалгарч хүрэл медаль тус тус хүртлээ.

Тэмцээний эрэгтэй 55кг-ийн жинд тэргүүн байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 513-р дамжааны сонсогч Б.Баяр-Эрдэнэ алтан медаль, дэд байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1203-р

дамжааны сонсогч Э.Төгөлдөр мөнгөн медаль, гутгаар байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1206-р дамжааны сонсогч М.Тэмүүжин хүрэл медаль, Цагдаагийн сургуулийн сонсогч Б.Зоригтбаатар шалгарч хүрэл медаль хүртсэн байна.

Тэмцээний эрэгтэй 65кг-ийн жинд тэргүүн байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1203-р дамжааны сонсогч Г.Ган-Эрдэнэ алтан медаль, дэд байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1401-р дамжааны сонсогч А.Өсөхбаяр мөнгөн медаль, гутгаар байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 521-р дамжааны сонсогч А.Сүбээдэй хүрэл медаль, Цагдаагийн сургуулийн 312-р дамжааны сонсогч О.Буджаргал шалгарч хүрэл медаль тус тус хүртлээ.

Тэмцээний эрэгтэй 70кг-ийн жинд тэргүүн байранд Цагдаагийн сургуулийн 335-р дамжааны сонсогч Э.Хаш-Эрдэнэ алтан медаль, дэд байранд Цагдаагийн сургуулийн 347-р дамжааны сонсогч М.Хосбаяр мөнгөн медаль, гутгаар байранд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 512-р дамжааны сонсогч П.Алтанцог хүрэл медаль, Цагдаагийн сургуулийн 317-р дамжааны сонсогч Ц.Батданзан шалгарч хүрэл медаль хүртсэн байна.



Тэмцээний эрэгтэй 75кг-ийн жинд Тэргүүн байранд “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1207-р дамжааны сонсогч О.Чингүн алтан медаль, дэд байранд Цагдаагийн сургуулийн 347-р дамжааны сонсогч Н.Хүслэн мөнгөн медаль, гутгаар байранд Цагдаагийн сургуулийн 347-р дамжааны сонсогч Н.Хүслэн хүрэл медаль, Цагдаагийн сургуулийн 311-р дамжааны сонсогч Х.Тэмүүлэн шалгарч, хүрэл медаль тус тус хүртлээ.

Тэмцээний эрэгтэй 85кг-ийн жинд тэргүүн байранд Цагдаагийн сургуулийн 347-р дамжааны ахлах түрүүч О.Мөнхбат Алтан медаль, дэд байранд Цагдаагийн сургуулийн 332-р дамжааны сонсогч М.Отгон-Эрдэнэ мөнгөн медаль, гутгаар байранд Цагдаагийн сургуулийн 321-р дамжааны сонсогч З.Хантуул хүрэл медаль, “Ахлагч” мэргэжлийн боловсролын сургуулийн 1203-р дамжааны сонсогч Мөнх-Онон шалгарч хүрэл медаль тус тус хүртлээ.

Тэмцээний “Зоригтой, дайчин” тоглогчоор Цагдаагийн сургуулийн 325-р дамжааны сонсогч Г.Мөнгөндуулга, “Уран” тоглогчоор Шүүхийн шийдвэр

гүйцэтгэлийн албаны сургуулийн 532-р дамжааны сонсогч Б.Нанжилмаа нар шалгарсан байна.

---o0o---

ХОШУУЧ И.САНЧИРГАРАВ: АХЛАХ ОФИЦЕР ХҮН БҮХ Л ЦАГ ҮЕД БИЕ БЯЛДАР, СЭТГЭЛ ЗҮЙН БЭЛТГЭЛЖИЛТТЭЙ БАЙХ ЁСТОЙ

Би 2010-2014 онд Хууль сахиулах их сургуулийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажил-эрх зүйч мэргэжлээр суралцан төгсөж одоо төрөлх сургуульдаа багшаар ажиллаж байна. Гэр бүлийнхэн маань бүгд цэргийн хүмүүс учраас бага байхаасаа л цэргийн хүн болно гэж мөрөөдөж энэ хүсэл мөрөөдлөөрөө хуучнаар Цагдаагийн академи одоогийн Дотоод хэргийн их сургуульдаа элсэн орж амжилттай төгсөн ажил амьдралын гараагаа “дэслэгч” цолтойгоор Өмнөговь аймаг дахь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт төлөөлөгчөөр эхэлж байлаа.

Тус газартаа ажиллаж байгаад энхийг дэмжих ажиллагаанд оролцох хүсэлтэй алба хаагчдыг сонгон шалгаруулж хамруулах мэдээгээр хүсэлтээ уламжилж өөрийгөө сорьж үзье, цэргийн алба хаагч хүний заавал гүйцэтгэх ёстой үүрэг гэж бодон шалгаруулалтад хамрагдан 2016-2017 онд Монгол Улсын мотобуудлагын VI дугаар ээлжийн мотобуудлагын батальонд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаа төлөөлөн амжилттай үүрэг гүйцэтгээд ирсэн.

Энэ үйл явдал маань миний хувьд цэргийн алба хаагчийн бие бялдар, сэтгэл зүй, үүрэг гүйцэтгэх чадвар хэр хэмжээнд байх ёстой, цаашлаад



мэргэжлээрээ эх орноороо бахархах үзэл хандлагыг гүн суулгаж өгсөн гэж бодож явдаг. Ажиллагааны газар оронд цэргийн “Ахлах дэслэгч” цолоо авч Монгол Улсын төрийн далбаандаа хүндэтгэл үзүүлэх мөч бас хамгийн сайхан мэдрэмж төрүүлж байлаа.

Энхийг дэмжих ажиллагаанд оролцож ирээд 2017-2019 онд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын /хуучнаар/ Аюулгүй байдал тусгай ажиллагааны газарт мэргэжилтнээр ажиллаж байгаад 2019-2023 оны 02 дугаар сар хүртэл Орхон аймаг дахь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар-437 дугаар нээлттэй хорих ангид Цагдан хорих байрны дарга, Харуул хамгаалалт гүйцэтгэх ажил эрхэлсэн дэд даргаар хүртэл “ахмад” цолтойгоор ажиллаж байгаад өөрийн хүсэлтээр төрөлх сургуульдаа багшаар томилогдон ажиллаж байна.

2024 онд Дотоод хэргийн их сургуулийн захирлаас цэргийн “хошууч” цолоо гардан авч ахлах офицерын эгнээнд нэгдсэн. Цэргийн алба хаагч тэр дундаа ахлах офицер хүн бие бялдар, сэтгэл зүй, хандлага, харьцаагаар үлгэр жишээ хэмжээний байх ёстой гэж бодож хичээж явдгийн хувьд Монгол Улсын ерөнхийлөгч Зэвсэгт хүчний ерөнхий командлагч 2025 оныг “Ахлах офицер”-ын жил болгон зарласантай холбогдуулан Дотоод хэргийн их сургуулийн “Шилдэг ахлах офицер” шалгаруулах тэмцээнд амжилттай оролцож тэргүүн байр эзэлсэндээ туйлын их баяртай байна.

Цэргийн алба хаагч түүн дотроо ахлах офицер хүн бүх л цаг үед байнгын бие бялдар, сэтгэл зүйн бэлтгэлжилттэй байх ёстойгоос гадна харьцаа хандлага, биеэ авч явах байдлыг хүртэл төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын ирээдүй болсон сонсогч, суралцагч дүү нартаа үлгэрлэхийн төлөө өөрийгөө байнга дайчлах ёстой гэж бодож явдаг даа.

---o0o---

“ХУУЛЬ САХИУЛАХ АЖИЛЛАГАА БА ХҮҮХДИЙН ЭРХИЙН АСУУДАЛ, ШИЙДЭЛ” СЭДЭВТ ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРАЛ ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Дотоод хэргийн их сургууль, Кристина Ноблийн Хүүхдийн сан хамтран Олон нутгийн санаачилгыг дэмжих Канад сан, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүүхдийн сан, Лоринэт сангийн дэмжлэгтэйгээр “Хууль сахиулах ажиллагаа ба хүүхдийн эрхийн асуудал, шийдэл” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурал, бодлогын хэлэлцүүлгийг Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Хүүхдийн сангийн хурлын танхимд өнөөдөр (2025.11.11) зохион байгууллаа.

Тус эрдэм шинжилгээний хуралд Канад Улсаас Монгол Улсад суугаа Онц бөгөөд бүрэн эрхт Элчин сайд Стивен Дауст цахимаар мэндчилгээ дэвшүүлэв. Мөн Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын ерөнхий газрын Захиргаа удирдлагын газрын дарга Б.Доржхуяг, Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын гишүүн Ж.Хунан, Кристина Ноблийн Хүүхдийн сангийн захирал Б.Амаржаргал, Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн захирал, доктор, цагдаагийн хурандаа Ц.Ялалт, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлалын төвийн эрхлэгч, доктор, дэд профессор, хурандаа М.Алтан-Очир болон Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллага, төрийн бус байгууллагууд, их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний хүрээлэн, салбарын эрдэмтэн, судлаачдын төлөөлөл оролцлоо.





Хүүхдийн эрхийг хангах, хамгаалахтай холбоотой олон улсын байгууллага, төрийн болон төрийн бус байгууллага, хууль сахиулах байгууллагуудын үүрэг, оролцоо, үйл ажиллагааны эрх зүйн болон практик асуудлуудыг харьцуулан судалж, урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх арга зам, чиг хандлагыг тодорхойлсон эрдэм шинжилгээний хурал, бодлогын хэлэлцүүлэг болов.

---o0o---

"НИЙГМИЙН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ТУЛАГДСАН АСУУДЛУУД БА НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА ЁС ЗҮЙ 2025" СЭДЭВТ ОЛОН УЛСЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРАЛ ЗОХИОН БАЙГУУЛЛАА

Хилийн албаны сургуулиас "Нийгмийн сэтгэл зүйн тулагдсан асуудлууд ба нийгмийн хариуцлага ёс зүй 2025" сэдэвт Олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлыг 2025 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдөр зохион байгууллаа.

Жил бүр уламжлал болгон зохион байгуулдаг тус хурлыг цар хүрээ, оролцох байгууллагын тоо, судлаачдын идэвх, судалгааны ажлуудын чиглэл жилээс жилд өсөн нэмэгдэж байгаа хэрэгцээ шаардлагын үндсэн дээр энэ онд олон улсынх болгон өргөжүүлснээрээ онцлогтой.



Энэ удаагийн олон улсын эрдэм шинжилгээний хуралд Хил хамгаалах байгууллага, Батлан хамгаалах яамны Батлан хамгаалах эрдэм шинжилгээний хүрээлэн, ОХУ, БНХАУ, БНЭУ, ИБУИНХУ, Антигуа ба Барбуда улс болон ДХИС, ХААИС, “Отгон тэнгэр” их сургууль болон Сэтгэл судлалын төвүүдийн эрдэмтэн, судлаачид, байгууллагын төлөөлөл оролцов.

Эрдэм шинжилгээний хурлын үндсэн хуралдаанд “ Монгол үндэстний сэтгэл зүйн онцлог, менталитет /унаган төрх/-ийн өөрчлөлт” сэдвээр ДХИС-ийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хилийн аюулгүй байдал судлалын төвийн ахлах судлаач, доктор (Ph.D), профессор, хурандаа Ц.Ганболд, “Gen Z болон М” үеийнхний ёс суртахууны суурь үнэлэмжийн харьцуулсан судалгаа” сэдвээр ХААИС-ийн Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, доктор (Ph.D) Г.Уянга, “Монголын өсвөр үеийнхний дундах эмпати ба сошиал медиа оролцоо: Интеграци ба нийгмийн хэвлэл мэдээллийн донтолтын хоорондын харилцаа” сэдвээр Антигуа ба Барбуда улсын судлаач, Баруун өмнөдийн их сургуулийн докторант, Марк Бенжамин, ХААИС-ийн багш, сэтгэл зүйч, Баруун өмнөдийн их сургуулийн докторант, Б.Буянтунгалаг нар тус тус илтгэл хэлэлцүүллээ.

---o0o---

СОНСОГЧДОД ЦЭРГИЙН ЦОЛ ОЛГОЛОО

Монгол Улс анхдугаар Үндсэн хуулиа баталж, Бүгд Найрамдах Улс тунхагласны 101 жилийн ойн баярыг тохиолдуулан сурлага, сахилга бат, ёс зүй удирдан зохион байгуулах чадвараар бусдыгаа манлайлан суралцаж буй сонсогчдод Их сургуулийн Дэд бөгөөд Цэргийн зохион байгуулалт, аюулгүй байдлын газрын захирлын тушаалаар цэргийн цол гардуулах ёслолын ажиллагаа боллоо.



Энэхүү ёслолын ажиллагаанд Цэргийн албаны зохион байгуулалт, бэлэн байдлын хэлтсийн дарга, дэд хурандаа Л.Зэсшагай, Суралцагчийн хөгжлийн төвийн эрхлэгч, цагдаагийн хошууч Ч.Энхбаатар болон чиглэлийн ахлах офицерууд, дамжааны захирагч-багш нар оролцов.

---o0o---