

ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭГЧИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГОД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ, АНХААРАХ АСУУДАЛ

HUMAN RESOURCES OF THE EXECUTIVE ANALYSIS AND ATTENTION ISSUES



Б.Даваадорж

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын

Шийдвэр гүйцэтгэх албаны

*Мэргэжлийн удиртгалын хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн,
хууль зүйн магистр, ахлах дэслэгч.*

Товч утга: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 32 дугаар зүйлд төлбөр авагч гэж “Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн гэж үзэж түүнийг сэргээх, хамгаалахаар гүйцэтгэх баримт бичигт заасан хүн, хуулийн этгээдийг” ойлгохоор заасан.

Түлхүүр үгс: Шийдвэр гүйцэтгэгч, хүний нөөц

Abstract: Article 32 of the law on judicial execution teaches that the recipient is "the person and the legal entity taught in the executive document to restore and protect him, considering that his or her legal interests have been violated."

Keywords: Decision Executive, human resources.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын түүхэн замналыг авч үзвэл 1921 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдөр Монгол Улсын Шүүх яамны харьяанд “Гяндан салаа” нэртэйгээр байгуулагдсанаар Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үндэс суурь бий болсон гэж үздэг бөгөөд түүхэн эх сурвалжаас харахад өмнөх тогтолцооны үед иргэний шийдвэр гүйцэтгэх үйл ажиллагааг Шүүхийн байгууллагын харьяанд шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлдэг байсан бөгөөд 1996 оноос “...Хууль зүйн яамны Хорих байгууллагуудыг удирдах газрыг нэгтгэн Хууль зүйн яамны Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх газар болгон зохион байгуулах болсноор Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх ерөнхий газрын харьяанд үйл ажиллагаа явуулж ирсэн.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үүсэл хөгжил шүүхийн байгууллагын үүсэл хөгжилтэй салшгүй холбоотой. Шүүн таслах ажиллагааны шууд үргэлжлэл болох шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх үйл ажиллагааг нэгэн үед

түүний бүтцэд хамаардаг тодорхой албан тушаалтан, хожмоо хуулийн хэллэгээр тогтоол гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэгч эрхэлж гүйцэтгэдэг болсон байна. Эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч нь өөрийн харьяаллаа түүхэндээ 4 удаа өөрчилсөн байна.

Анх Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Бага хурлын тэргүүлэгчдийн 1926 оны 4 дүгээр сарын 16-ны өдөр баталсан "Аливаа шүүх газруудын дүрэм"-ийн дагуу Нийслэл хотын шүүн таслах байгууллагыг зохион байгуулжээ. Мөн 1930 онд нийслэл хотын шүүн таслах байгууллагыг “Улаанбаатар хотын шүүх” хэсэгтэйгээр шинэчлэн байгуулж, шүүхийн тогтоол гүйцэтгэх үйл ажиллагааг шүүгч, нарийн бичгийн дарга 1953 он хүртэл гүйцэтгэн явуулж байсан ба 1953 оноос Улаанбаатар хотын шүүхэд тогтоол гүйцэтгэгч гэсэн орон тоотой болсон байна.³⁴

Тэгвэл шийдвэр гүйцэтгэгч гэж хэн бэ? Өнөөгийн эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд шийдвэр гүйцэтгэгч нь эрх зүйн дээд боловсролтой, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас зарласан шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалтад тэнцэж, иргэн, эрүү, захиргаа, зөрчлийн хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх олгогдсон 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэн байхаар хуульчилсан.

Улмаар Монгол Улсын эрүүгийн ял шийтгэлийн бодлого өөрчлөгдөн 2017 онд Эрүүгийн хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдаж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бүтцэд Хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх алба шинээр бий болсноор хэрэгжүүлж байгаа чиг үүргээс хамаарч иргэний шийдвэр гүйцэтгэгч, хорихоос өөр төрлийн ял эдлүүлэх ажиллагаа хариуцсан шийдвэр гүйцэтгэгч гэсэн нэр томъёо гарч ирээд байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн нөөц бүрдүүлэлтийн бодлогын зарим асуудал

Өдгөө Монгол Улсын хэмжээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг 3700 гаруй ажилтан, алба хаагчийн бүрэлдэхүүнтэй Засгийн газрын том агентлаг болж төлөвшсөн боловч иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг нийт бие бүрэлдэхүүний 10 хүрэхгүй хувь буюу 237 шийдвэр гүйцэтгэгч, 44 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч гардан гүйцэтгэж, энэхүү нэр хүндтэй бөгөөд хүнд албанд эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн этгээдийн эрхийг сэргээн, хамгаалах зорилгын төлөө зүтгэж байна.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг гардан гүйцэтгэж байгаа шийдвэр гүйцэтгэгчийн эрх зүйн байдал, хүний нөөцийн бодлогын өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлагад судлаачийн байр сууринаас дараах дүн шинжилгээг хийв.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагч нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтан, шийдвэр гүйцэтгэгч, хорих байгууллагын алба хаагч нараас бүрдэхээр, мөн шийдвэр

³⁴ А.Лхагва “Монгол Улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” 2012 он

гүйцэтгэгч нь Ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгч, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, шийдвэр гүйцэтгэгчээс бүрдэнэ, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчаар Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд заасан шаардлага, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас тогтоосон журам, эрүүл мэнд, бие бялдар, боловсрол, мэргэшил, ёс зүйн шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангасан, арван найман насанд хүрсэн, гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байгаагүй Монгол Улсын иргэнийг ажиллуулахаар тус тус хуульчилсан.

Шийдвэр гүйцэтгэгч нь дээрх шалгуур үзүүлэлтийг хангасан, шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулах 2017 оны журамд зааснаар шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажиллах мэдлэг, чадвар, зан төлөв, ёс зүйн шалгуураар сонгон шалгаруулдаг бөгөөд мэдлэг, чадварын шаардлагыг эрх зүйн ерөнхий мэдлэг болон мэдээллийн технологийн хэрэглээний программ ашиглалтын өгөгдөл бүхий сорил авч сонгон шалгаруулдаг.

Шийдвэр гүйцэтгэгчээр ажиллах зан төлөв, ёс зүйн шаардлагыг монгол хэлний ярианы болон бичгийн соёлын чадварыг илэрхийлэхүйц тодорхой сэдэв сонгон эсээ бичүүлэх, иргэний болон захиргааны, эрүүгийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны чиглэлийн хорихоос өөр төрлийн ял, албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх тухай асуулга тавьж, шийдвэрлүүлэх аргаар шалгаруулдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хэмжээнд нийт бие бүрэлдэхүүний 10 хувийг иргэний шийдвэр гүйцэтгэгч эзэлж байгаа нь тун чамлалттай үзүүлэлт бөгөөд улсын хэмжээнд шүүхээр шийдвэрлэгдсэн гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг зохион байгуулж байгаа шийдвэр гүйцэтгэгчдийн тоонд хувааж үзэхэд нэг шийдвэр гүйцэтгэгчид ногдох гүйцэтгэх баримт бичгийн тоо, түүнийгээ дагаад ажлын ачаалал өндөр байдаг нь судалгаанаас харагддаг.

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын 2017 оны хамтарсан тушаалаар шийдвэр гүйцэтгэгчид ногдох жишиг, нормативыг тогтоохдоо харьяалах нутаг дэвсгэрийг бүсчилсэн байдлаар тогтоож 1 дүгээр бүсэд хамаарах газар, нэгжийн 1 шийдвэр гүйцэтгэгч 180 гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахаар, 2 дугаар бүсэд хамаарах газар, нэгжийн 1 шийдвэр гүйцэтгэгч 150 гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахаар, 3 дугаар бүсэд хамаарах газар, нэгжийн 1 шийдвэр гүйцэтгэгч 120 гүйцэтгэх баримт бичигт шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулахаар тогтоосон байдаг.

Гэвч бодит байдал дээр шийдвэр гүйцэтгэгч бүрийн ажлын ачаалал нь харьяалах тойргийн газар нутгийн хүн амын төвлөрлөөс шалтгаалаад зарим

тойрогт жишиг нормативд заасан тооноос 38-60 хувиар их, зарим тойрогт бага байх зэргээр харилцан адилгүй байна.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын нэг өдрийг сонгон ажлын байрны зураглал хийхэд дараах дүр зураг харагдаж байна.

- Ажлын 7 хоногийн эхний өдөр ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчээр батлуулсан төлөвлөгөөний дагуу төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдийн хаягаар шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах гүйцэтгэх баримт бичгийг ангилан бэлдэхэд 30 минут,
- Шийдвэр гүйцэтгэгчтэй уулзахаар ирсэн 3 төлбөр төлөгч, төлбөр авагч иргэнийг хүлээн авч уулзан санал хүсэлт, гомдлыг сонсон, тайлбар авч, мэдэгдэл гардуулахад 1 цаг 15 минут,
- Шийдвэр гүйцэтгэх газарт ирсэн яаралтай судалгааг гаргаж өгөхөд 1 цаг,
- Төлбөрийн дансанд төвлөрсөн мөнгийг төлбөр авагч нарт олгох 6 мэдэгдлийг бичиж, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч болон ахлах нягтлан бодогчоор хянуулж, гарын үсэг зуруулах /талуудын өр төлбөртэй эсэхийг бүртгэлийн ажилтнаас тодруулж тэмдэг дарж баталгаажуулах ажиллагаа хамаарна/-д 35 минут,
- Шүүхээс шинээр ирсэн 3 гүйцэтгэх баримт бичгийг хавтаслан нааж, төлбөр авагчтай байгуулсан зардлын гэрээг нягтлан бодогчоор шалгуулж, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчээр батлуулах, иргэний болон эд хөрөнгийг тогтоохоор цахим сангаас лавлагаа авах, лавлагаагаар тогтоогдсон хөрөнгийн захиран зарцуулах эрхийг түдгэлзүүлэх албан бичгийг төлөвлөж, холбогдох газруудад хүргүүлэх, тогтоосон хугацаанд төлбөрөө төлөөгүй 5 төлбөр төлөгч иргэн, хуулийн этгээдийн харилцах дансыг битүүмжилж, хасалт хийх тогтоолыг төлөвлөж, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчээр хянуулан, газрын даргаар батлуулж 12 арилжааны банканд цахимаар болон шуудангаар хүргүүлэх /бусад байгууллагуудад хүргүүлэх албан бичигт холбогдох баримт бичгийг хуулбарлах, тэмдэг дарж баталгаажуулах ажиллагааг гүйцэтгэдэг/ 2 цаг,
- Төлбөрөө бүрэн төлж барагдуулсан 1 иргэн, хуулийн этгээдийн харилцах данс болон тээврийн хэрэгслийн захиран зарцуулах эрхийг сэргээх, мөн төлбөрт гаргуулж болохгүй орлого буюу хүүхдийн мөнгөний данс сэргээлгэхээр хүсэлт гаргасан 1 иргэний харилцах дансыг сэргээх тогтоолыг төлөвлөж, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчээр хянуулан, газрын даргаар батлуулах /бүртгэлийн ажилтнаас данс сэргээлгэх иргэнийг бусдад төлбөртэй эсэхийг шалгах ажиллагаа хамаарна/-д 30 минут,
- Төлбөр төлөгч, төлбөр авагч талууд харилцан эвлэрч, төлбөртөө тооцон хөрөнгө шилжүүлэх хүсэлт гаргасны дагуу дүүргийн улсын бүртгэлийн хэлтэст өмчлөх эрх шилжүүлэх албан бичгийг төлөвлөж, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, дэд даргаар хянуулан, газрын даргаар гарын үсэг зуруулах

- /дагалдах баримт бичгийг хуулбарлан тэмдэг дарж баталгаажуулах ажиллагаа хамаарна/-д 45 минут,
- Хотын төв буюу орон сууцны хороололд 1 албан байгууллагад яаралтай албан бичгийг хүргэж, төлбөр төлөгч 2 хуулийн этгээд, 2 иргэний оршин суугаа хаягаар очиж эд хөрөнгөнд үзлэг, нэгжлэг хийх, үл хөдлөх эд хөрөнгө битүүмжлэх, мэдэгдэх хуудас гардуулах ажиллагаа явуулахад 3 цаг,
 - Хотын зах буюу ажлын байрнаас 25-30 км зайд байрлах гэр хорооллын 2 төлбөр төлөгч иргэний оршин суугаа хаягаар очиж хөрөнгө хураан авах, мэдэгдэл гардуулах ажиллагаа явуулахад 3 цаг /хаяг тодорхойгүйгээс хайж олоход хугацаа их ордог/,
 - Тухайн өдрийн хийж гүйцэтгэсэн ажлыг ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчид шалгуулах /хийсэн ажлаа цахим бүртгэлд оруулж, дэвтэрт бичиж тэмдэглэх, гүйцэтгэх баримт бичгийн баяжилт, товъёог хийх ажил хамаарна/-д 40 минут,
 - Дараагийн өдөр шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах гүйцэтгэх баримт бичгээ бэлдэх, шаардлагатай албан бичиг, лавлагааг төлөвлөх, гүйцэтгэх баримт бичгүүдээ эмхэлж цэгцлэх, товъёог бичих, холбогдох байгууллагуудаас ирсэн лавлагааг гүйцэтгэх баримт бичгийг нааж хавсаргахад 1 цаг 30 минут,

Шийдвэр гүйцэтгэгч өдөр тутамдаа тогтмол хийдэг ажлуудын цагийг нэгтгэн дүгнэхэд 13 цаг 50 минут болж байгаа юм³⁵.

Зураг авалтад багтсан ажлаас гадна төлбөр төлөгч, бусад этгээдийн хүч түрсэн эсэргүүцэл, төлбөрөөс зайлсхийсэн үйлдэлтэй тулгарч, ажлын байранд байнга сууж ажиллахаас илүү төлбөр төлөгчийн хаяг, байршил тодруулах, төлбөр төлөгч, тэдний хөрөнгийн мэдээлэл, нотлох баримтыг цуглуулах, өөрийн гүйцэтгэсэн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой гомдол, нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд шүүхэд төлөөлөн оролцох, хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагчийн дуудсан цагт очиж тайлбар, мэдүүлэг өгөх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэж хариу өгөх гэх мэт ажлыг хийж гүйцэтгэдэг.

Иймээс 2017 он баталсан 3 сайдын хамтарсан тушаалаар шийдвэр гүйцэтгэгчид ногдох жишиг, норматив бодит байдалд нийцэж байгаа эсэх нь эргэлзээтэйгээс гадна уг норматив батлагдсанаас хойш 4 жил орчим хугацаа өнгөрч, цаг үеийн нөхцөл байдал тодорхой хэмжээнд өөрчлөгдөн нийслэлийн хэмжээнд 1 шийдвэр гүйцэтгэгч 180 гүйцэтгэх баримт бичигт богино хугацаанд үр дүн гарахуйц хэмжээнд хүрч ажиллах боломж хязгаарлагдмал болсон.

Дээрх нөхцөл байдлыг илүү бодитой жишээн дээр авч үзье.

³⁵ Ю.Оюунаа, М.Хажидмаа. “Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачаалалд хийсэн судалгаа” (2020).

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны нэг онцлог нь төлбөр төлөгчийн хаяг, эд хөрөнгө тогтоох, хаягаар очиж тайлбар мэдүүлэг авах, мэдэгдэх хуудас гардуулах, эд хөрөнгө хураах, битүүмжлэх, үзлэг, нэгжлэг хийх, бусад иргэн хуулийн этгээдээс тайлбар тодорхойлолт, лавлагаа авах зэргээр албан тасалгаанд бус ажлын байрнаас гадуур хийж гүйцэтгэх ажиллагаа нь шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангуулах, бодит биелэлтийг ахиулахад шийдвэрлэх нөлөө үзүүлж байдаг.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны олон жилийн практикаас харахад 2011-2015 он хүртэл нэг шийдвэр гүйцэтгэгч өдөрт 8-10 гүйцэтгэх баримт бичигт ажлын байранд бус төлбөр төлөгчийн хаягаар явуулах ажиллагааг гүйцэтгэх боломжтой байсан бол өдгөө Улаанбаатар хотын суурьшлын бүсийн тэлэлт, хүн амын нягтаршил, замын түгжрэл, хаягжилт зэргээс шалтгаалж, 5-6 жилийн өмнөхтэй адил хэмжээнд гадуур ажиллагаа зохион байгуулах боломж хязгаарлагдмал болсон бөгөөд бичиг баримт төлөвлөх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны оролцогчдыг дуудаж уулзах, мэдээ судалгаа гаргах, удирдах байгууллагад танилцуулга хүргүүлэх, цахим бүртгэл, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны баяжилт хийх, хурал, сургалт, цэрэгжилтийн бэлтгэл зэрэг байгууллагын дотоод үйл ажиллагаанд оролцох, ажлын байранд хийж гүйцэтгэх ажлыг амжуулахын зэрэгцээ нэг шийдвэр гүйцэтгэгч хариуцаж байгаа тойргийн нутаг дэвсгэрийн байршлаас шалтгаалж, нэг өдөрт 5-6 гүйцэтгэх баримт бичигт хаягт ажиллах бодит боломжтой болжээ.

Дээрх нөхцөл байдалтай уялдуулан өнөөдрийн түвшинд 2017 онд тогтоосон жишиг, нормативын дагуу Нийслэлийн хэмжээнд 180 гүйцэтгэх баримт бичиг хариуцдаг шийдвэр гүйцэтгэгч өдөрт дунджаар 6 гүйцэтгэх баримт бичигт р ажиллагааг зохион байгуулахад ямар хугацаанд нийт гүйцэтгэх баримт бичигт бүрэн хүрч ажиллах боломжтойг тооцоолол хийж үзье.

Шийдвэр гүйцэтгэгч 7 хоногийн нэг өдөр ажлын байранд байж, иргэд хүлээн авч, 4 өдөр гадуур ажиллагаанд явж, 1 өдөрт 6 төлбөр төлөгчийн хаягаар очих бодит боломжтой гэж үзвэл, 7 хоногт 24 гүйцэтгэх баримт бичигт хаягт ажиллагаа зохион байгуулах тооцоо гарна.

Үүнийг 180 гүйцэтгэх баримт бичигт хуваахад 7-8 долоо хоног буюу 2 сар орчим хугацаанд бүх гүйцэтгэх баримт бичигт хаягаар ажиллагаа зохион байгуулах боломжтой гэсэн тооцоо гардаг, өөрөөр хэлбэл бүх материалдаа жигд хүрч ажиллана гэвэл хамгийн эхний 7 хоногт хаягаар очсон гүйцэтгэх баримт бичигт 2 сар орчмын дараа дахин хаягаар очих бодит боломж харагдаж байна.

Дээрх нөхцөл байдлаас шалтгаалан төлбөр авагч нь тогтмол ирж уулздаг, төлбөр төлөгдөх боломжтой, эд хөрөнгө тодорхой, барьцаатай, эсвэл байнга тогтмол өргөдөл гомдол гардаг материалд илүү ач холбогдол өгч, төлбөр төлөгчийн хаяг, нуугдмал эд хөрөнгө, орлого тогтоох, шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийсэн этгээдэд хариуцлага тооцуулах нарийвчилсан

ажиллагаанууд орхигдон шүүхийн шийдвэр бүр заавал биелэгдэх суурь зарчим алдагдах хандлага ажиглагддаг.

Иймд жишиг нормативыг эргэн харж, шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачааллыг бодитой тогтоох, үүнтэй холбоотойгоор шийдвэр гүйцэтгэгчийн тоог нэмэгдүүлэх хүний нөөцийн оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх зайлшгүй хэрэгцээ байгааг анхаарах шаардлагатай байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалт, сургалт

Хүний нөөцийн бодлоготой холбоотойгоор шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалт, томилогдохын өмнөх болон томилогдсоны дараах мэргэшүүлэх сургалтыг үр дүнтэй, зөв зохион байгуулах асуудал юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль шинээр батлагдан, хэрэгжиж эхэлснээс хойших Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын хэмжээнд 2017 онд 2, 2018 онд 26, 2019 онд 10 шийдвэр гүйцэтгэгч, улсын хэмжээнд нийт 40 шийдвэр гүйцэтгэгч өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн бол 2017, 2018 онд тус бүр 1 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч ажлаас чөлөөлөгдсөн тоон үзүүлэлт байдаг. Мөн дээрх хугацаанд 5 шийдвэр гүйцэтгэгч, 1 ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч ажлын байрны тодорхойлолт болон хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй үндэслэлээр ажлаас халагдсан байна.

Энэ тоо баримтаас харахад шинээр батлагдсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар шийдвэр гүйцэтгэгчийг урамшуулах зохицуулалтгүй болсон, мөн 1 шийдвэр гүйцэтгэгчид ногдох ажлын ачаалал их байснаас шалтгаалж, шийдвэр гүйцэтгэгч өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдөх тохиолдол 2018-2019 онд нэмэгдэх хандлагатай байсан³⁶ байна.

Дээрх шалтгаанаас гадна хүүхэд асрах чөлөө авах, эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдөх зэргээр сул орон тоо гарах шийдвэр гүйцэтгэгчдийн хөдөлгөөн их байдаг тул 2015 оноос эхлэн жил бүр /2016 онд зохион байгуулагдаагүй/ шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж жилдээ 40-60 иргэн сонгон шалгаруулалтад тэнцэж, шийдвэр гүйцэтгэгчийн нөөц бүрдүүлдэг боловч шийдвэр гүйцэтгэлийн сул орон тоонд шийдвэр гүйцэтгэгч томилогдоход тодорхой хугацаа шаардагддаг нь дараах судалгаанаас харагдаж байна.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын сул орон тооны судалгаа /2017-2019 он/³⁷

³⁶ С.Бямбаагчааа, “Үндэсний шуудан” сонин 2020.05.19-ний өдрийн 5-р нүүр ярилцлага

³⁷ НШШГГазрын сул орон тооны судалгаа 2020 он

д/д	2017 он	Сул байсан хугацаа	2018 он	Сул байсан хугацаа	2019 он	Сул байсан хугацаа
1	177-тойрог		155-р тойрог	10 сар	223-тойрог	8 сар
2	129-тойрог		151-тойрог	3 сар	122-тойрог	6 сар
3	140-тойрог		150-тойрог	5 сар	179-тойрог	5 сар
4			185-тойрог	3 сар	165-тойрог	7 сар
5			184-тойрог	7 сар	177-тойрог	
6			140-тойрог			
7			180-тойрог	1 сар		
8			178-тойрог	3 сар		
9			127-тойрог	3 сар		
10			124-тойрог	3 сар		
11			125-тойрог	3 сар		
12			188-тойрог	1 жил		
13			167-тойрог	5 сар		
14			158-тойрог	8 сар		
15			126-тойрог	2 сар		
16			182-тойрог	3 сар		
17			171-тойрог	3 сар		
18			183-тойрог	8 сар		
19			134-тойрог	5 сар		
20			177-тойрог	1 жил		
21			130-тойрог	4 сар		

Судалгаанд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд зөвхөн 2018 онд шийдвэр гүйцэтгэгчийн 21 сул орон тоо гарч, сул орон тоонд шийдвэр гүйцэтгэгч томилогдоход дунджаар 3 сар, дээд тал нь 8 сараас 1 жилийн хугацаа шаардагдсан байх бөгөөд энэ хугацаанд шийдвэр гүйцэтгэлийн тойргийг хариуцах алба хаагчгүй байж, тэр хэмжээгээр шийдвэр гүйцэтгэлийн бодит биелэлтэд нөлөөлсөн гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Иймд шийдвэр гүйцэтгэгчийн сул орон тоо гарсан тохиолдолд нөөцөд байгаа иргэдээс нэн даруй томилгоо хийхэд анхаарах шаардлагатай байна.

Мөн дээрх судалгааны тоо баримтад өөр нэг дүгнэлт хийх боломжтой байна.

Тухайлбал сул орон тоонд шийдвэр гүйцэтгэгч томилогдоход тодорхой хугацаа шаардагддаг тул энэ хугацаанд шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон

шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийг томилогдох нэгжид дадлагажих боломж олгож тухайн нэгжийн саналыг үндэслэн шийдвэр гүйцэтгэгчээр томилох боломжтой юм.

Өөрөөр хэлбэл шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны талаар огт ойлголтгүй, албан бичиг, тогтоол мэдэгдэл зэрэг бичиг баримт бичиг төлөвлөж үзээгүй, төрийн албан хэрэг хөтлөлтийн анхан шатны мэдэгдэхүүнгүй, ажилд хандах хандлага, ёс зүй, зан харилцаа төлөвшөөгүй хүмүүс томилогдох тохиолдол түгээмэл байгаа тул томилогдохын өмнөх сургалтыг тодорхой хугацаанд, хөтөлбөр төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулах шаардлага практикаас урган гарч байна.

Мөн сонгон шалгаруулалтын агуулга, хүрээг зөвхөн хууль тогтоомжийн хүрээнд хязгаарлах бус бичиг хэргийн чадвар, төрийн албан хэрэг хөтлөлтийн анхан шатны мэдлэг, хувь хүний сахилга, хандлага, логик сэтгэлгээ зэргийг сорих хэлбэрээр өргөн хүрээнд шалгаруулалтыг зохион байгуулах нь боловсон хүчний чанартай нөөц бүрдүүлэхэд ач холбогдолтой юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг бэхжүүлэх дунд хугацааны /2020-2024 оны/ хөтөлбөрт Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хөгжлийг бэхжүүлэх, хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, судлах, сонгож бэлтгэх, оновчтой байршуулах, тэднийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх арга замыг боловсруулах цогц харилцааг бий болгох зорилго³⁸ дэвшүүлсэн байна.

Эрхэм зорилгодоо хүрэхийн тулд үйл ажиллагааны 4 үндсэн стратеги зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд хамгийн эхэнд Иргэний хэргийн талаарх шүүхийн шийдвэр, хуульд заасан тохиолдолд бусад байгууллагын шүүхээр баталгаажуулсан шийдвэрийн биелэлтийг зохион байгуулахаар стратеги зорилтоо тодорхойлсон нь ололттой боловч энэ томоохон зорилтын хүрээнд хийж хэрэгжүүлэх алба хаагчид нийт бие бүрэлдэхүүний 10 хүрэхгүй хувь ажиллаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2017 оны 6 дугаар сарын 09-ний өдөр батлагдан, мөрдөгдөж эхэлснээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоог шинээр тодорхойлж, алба хаагчийн баталгааг улс төрийн, хууль зүйн, эдийн засгийн, нийгмийн болон бусад баталгаа болгон нарийвчлан зааж шүүхийн шийдвэрийн бодит биелэлтийг нэмэгдүүлэх, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг шуурхай, үр дүнтэй болж, иргэд олон нийтийн зүгээс шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын үйл ажиллагаанд эерэг хандлага, шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажилдаа хандах сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх нөхцөл бүрдэнэ хэмээн тооцож байсан.

³⁸Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг бэхжүүлэх дунд хугацааны /2020-2024 оны/ хөтөлбөр

Гэвч хууль хэрэгжиж эхлээд 4 дэх жилийн нүүрийг үзэж байгаа хэдий ч шүүхийн шийдвэрийн биелэлт хангалтгүй, иргэд иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр биелэлтэд төдийлөн сэтгэл ханамжгүй, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдаас хамгийн тогтворгүй бие бүрэлдэхүүн шийдвэр гүйцэтгэгч нар болоод байгаа нь доорх судалгаанаас харагдаж байна.

Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч болон шийдвэр гүйцэтгэгчдийн хөдөлгөөний судалгаа /Шийдвэр гүйцэтгэх алба 2020 он/

д/д	Албан тушаал	Тушаалын он сар өдөр	Халагдсан		Өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн	Шинээр томилогдсон
			Ажлын байрны тодорхойлолт болон хууль тогтоомжоор	Хууль зөрчин ажиллагаа явуулсан		
1	Шийдвэр гүйцэтгэгч	2016	-	1		17
2	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	2016	-	-	-	-
				1	-	17
1	Шийдвэр гүйцэтгэгч	2017	-	-	2	18
2	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	2017	-	-	1	1
					3	19
1	Шийдвэр гүйцэтгэгч	2018	2	1	26	31
2	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	2018	-	1	1	13
			2	2	27	44
1	Шийдвэр гүйцэтгэгч	2019	-	-	10	51
2	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	2019	-	-	-	3
					10	54
1	Шийдвэр гүйцэтгэгч	2020	-	1	2	15
2	Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	2020	-	-	-	4

				1	2	19
--	--	--	--	----------	----------	-----------

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хөгжил дэвшил, урагш алхах алхмыг тодорхойлоход хүний нөөцийн хөгжил, тогтвортой байдал нэн тэргүүнд яригдах учраас шийдвэр гүйцэтгэгчийн нөөц бүрдүүлэх арга замыг боловсронгуй болгох зайлшгүй шаардлагатай байгаа бөгөөд эрх зүйн баримт бичгийн хувьд чухал ач холбогдолтойг харуулж байна.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт нь хүний нөөцийг бэхжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах, чадвартай, мэргэшсэн алба хаагч, хамт олныг бий болгохыг ойлгоно. Иймд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалт, шийдвэр гүйцэтгэгчийг сургаж бэлтгэх үе шат, газар хэлтэс, анги байгууллагад томилох оновчтой бодлого барих, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Тухайлбал Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт 2018 онд нийт 63 шийдвэр гүйцэтгэгч ажилладаг. Үүнээс 31.7 хувь буюу 20 орчим шийдвэр гүйцэтгэгч тухайн онд өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн нь байгууллагын хэвийн ажиллагааг алдагдуулж, шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийг ахиулахад хүндрэлтэй нөхцөл байдал үүсэх сөрөг үр дагаврыг бий болгосон байна.

Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар 2018 оны жилийн эцсийн мэдээний үзүүлэлтээр гүйцэтгэх баримт бичгийн бодит биелэлт 46,8 ажилласан бөгөөд олон сул тоогүйгээр бүрэн бүрэлдэхүүнээр үүрэг гүйцэтгэсэн тохиолдолд бодит биелэлтийн хувь илүү өндөр байх боломжтой байсныг үгүйсгэхгүй юм.

Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжид шийдвэр гүйцэтгэгчийн заасан нийгмийн баталгааг ижил төстэй байгууллага болох Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчтай харьцуулав.

нэмэгдэл	Шийдвэр гүйцэтгэгч		Цагдаагийн алба хаагч	
Төрийн тусгай алба хаасан хугацааны нэмэгдэл	5-7 жил	5 хувь	5-10 жилд	10 хувь
	8-10 жил	8 хувь	11-17 жилд	15 хувь
	11-14 жил	12 хувь	18 ба түүнээс дээш	20 хувь
	15-19 жил	15 хувь		
	20-24 жил	20 хувь		
	25-аас дээш жил	27 хувь		
Цолны нэмэгдэл	Дэслэгч	26 хувь	Цагдаагийн Дэслэгч	30 хувь
	Ахлах дэслэгч	28 хувь	Ахлах дэслэгч	
	ахмад	30 хувь	Ахмад	
	хошууч	32 хувь	Хошууч	
	Дэд хурандаа	34 хувь	Дэд хурандаа	

	хурандаа	36 хувь	Хурандаа	
Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл	Шийдвэр гүйцэтгэгч, ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч	10 хувь	Цагдаагийн албан хаагч	15-25 хувь
Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журам			3 жил	5 хувь
			5 жил	10 хувь
			10 жил	15 хувь
			15 жил	20 хувь
			20 жил	25 хувь
Мөнгөн урамшуулал олгох журам			Сумд 60 сар ажилласан бол 5 жил тутамд нэг удаа	Цалингийн дунджийг 30 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх мөнгөн урамшуулал

Судалгаанаас харахад цагдаагийн байгууллага нь хөдөө орон нутагт, ажлын ачаалал ихтэй газарт алба хаагчийг тогтвортой ажиллуулахын тулд 5 жил тутам тухайн алба хаагчийн цалингийн дундаж дүнг 30 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх мөнгөн урамшуулал олгож байгаа эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан судалж, шийдвэр гүйцэтгэгчийн үйл ажиллагааны урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгон хуульчлах боломжтой гэж үзэж байна.

Дүгнэлт

Судалгааны ажлаас нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийхэд шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачааллын судалгаа, шинжилгээг жил бүр хийж, ачааллыг бодитой үнэлж, жишиг нормативыг бодитой тогтоосон судалгааг үндэслэн шийдвэр гүйцэтгэгчийн орон тоог нэмэгдүүлэх, асуудлыг тухай бүр шийдвэрлэж байх шаардлагатай байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалтыг хууль тогтоомжид заасны дагуу зохион байгуулахаас гадна шалгалтын агуулгыг илүү өргөн хүрээтэй болгож, шалгуурыг өндөрсгөх, логик сэтгэлгээ болон олон талт мэдлэгийг шалгах байдлаар зохион байгуулах хэрэгцээ, шаардлага бий болж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийг томилогдохын өмнөх дадлагажих сургалтыг тодорхой хугацаанд Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх байгууллагын газар, нэгжид зохион байгуулж, тухайн газар, нэгжийн саналыг үндэслэн шийдвэр гүйцэтгэгчээр томилох эсэхийг шийдвэрлэж байх.

Шийдвэр гүйцэтгэгчийг ажлын байранд тогтвортой, сэтгэл ханамжтай ажиллуулахын тулд ижил төстэй байгууллагуудад мөрдөгдөж буй нийгмийн баталгааны эрх зүйн орчиныг нарийвчлан судалж, шийдвэр гүйцэтгэгчийг урамшуулах тогтолцоог бий болгож, эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн баталгааг

сайжруулснаар мэргэшсэн, тогтвортой боловсон хүчний тогтолцоог бий болгох бодлого боловсруулж, шийдвэрлэх шаардлага зүй ёсоор гарч ирж байна гэж дүгнэж байна.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт:

а. Монгол эх сурвалж

1. А.Лхагва, Монгол Улсын шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй, УБ, 2012 он,
2. С.Бямбарагчаа, “Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг удаашруулах зорилгоор шүүхэд үндэслэлгүй гомдол гаргах тохиолдол их байна”, Үндэсний шуудан УБ 2020 он
3. Ю.Оюунаа, М.Хажидмаа, Шийдвэр гүйцэтгэгчийн ажлын ачаалалд хийсэн судалгаа, УБ 2020 он,
4. Шийдвэр гүйцэтгэх алба, “алба хаагч нарын хөдөлгөөний судалгаа”, 2020 он,
5. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын мэдээ, 2020 он,
6. Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын сул орон тооны судалгаа, 2020 он,

II. Эрх зүйн эх сурвалж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. УБ., 1992 он
2. Иргэний хууль. УБ., 2002 он
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. УБ., 2002 он
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. УБ., 2017 он

---o0o---