



Монгол Улс дахь
шүүгчийн сонгон шалгаруулалт

**ШҮҮГЧИД НЭР ДЭВШИГЧИЙГ ҮНЭЛЭХ
АЖИЛЛАГААГ САЙЖРУУЛАХ НЬ**

О.Мөнхсайхан

Улаанбаатар 2015

О.Мөнхсайхан

Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт

**ШҮҮГЧИД НЭР ДЭВШИГЧИЙГ ҮНЭЛЭХ АЖИЛЛАГААГ
САЙЖРУУЛАХ НЬ**

Энэхүү номыг Нээлттэй Нийгэм Форумын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэв.

© О.Мөнхсайхан

Энэхүү бүтээлийн зохиогчийн эрх хуулийн дагуу хамгаалагдсан болно. Бүтээлийг бүтнээр эсхүл хэсэгчлэн хувилах, нийтлэх, микрофильм хийх, электрон системд оруулах, бусад ямар нэгэн хэлбэрээр олшруулахыг хориглоно.

DDC
347.014
М-816

ISBN 978-99973-60-65-6

Өмнөх үг

Нээлттэй Нийгэм Форум нь 2008 оноос эхлэн шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх хүрээнд олон талт хэлэлцүүлгийг өрнүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор бодлогын судалгааг захиалан гүйцэтгүүлж, мөн шүүх хуралдаанд хөндлөнгийн ажиглалт хийх иргэний нийгмийг дэмжиж, үр дүнт олон нийттэй хуваалцаж ирсэн билээ.

Шүүх эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд 2012 онд УИХ-аас баталсан багц хуулиуд нь шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, шударга ёсны зарчмыг мөрдөх эрх зүйн үндсийг тогтоож өгсөн юм. Эдгээр хуулиуд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлснээс хойш даруй хоёр жил өнгөрч байна. Шүүхийн шинэчлэлийг бататгах, эрчимжүүлэх, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд иргэний нийгмийн бодит оролцоо чухал тул ННФ нь өмнөх жилүүдэд хүчин чармайлт тавьж ирсэн үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлж байна.

Шүүхийн бие даасан байдлыг хариуцлагатай, ёс зүйтэй, хараат бус шүүгчээс салган ойлгох боломжгүй юм. Тиймээс 2012 онд батлагдсан Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар шүүгчид тавих шалгуурыг тогтоож, сонгон шалгаруулах журмыг нарийвчлан зохицуулсан. Энэ хүрээнд өнгөрсөн онд “Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт: Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагааг сайжруулах нь” сэдвийн хүрээнд судалгаа захиалж, үр дүнгээр нь холбогдох талуудын оролцоотой хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан билээ. Мөн “Анхан шатны шүүх бүрэлдэхүүнд Иргэдийн төлөөлөгчийг оролцуулах нь Үндсэн хууль зөрчөөгүй”, “Шүүхийн захиргаа” сэдвийн хүрээнд тус тус хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан юм. Цаашид ч энэ чиглэлээр тодорхой сэдвээр судалгаанд тулгуурласан цуврал хэлэлцүүлэг өрнүүлэх болно.

Бидний захиалсан судалгааг амжилттай гүйцэтгэж бусад судалгааны үр дүн, практикийг тусган эмхтгэл бэлтгэсэн МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн Дэд профессор, доктор О.Мөнхсайханд талархал илэрхийлье. Аливаа шинэчлэлийг үр дүнд хүргэхэд олон талын оролцоо, хяналт чухал. Ялангуяа мэдлэг, мэдээлэлтэй оролцоо илүү чухал тул бид зохиогчийн энэхүү номыг хэвлэж Уншигч таны гарт хүргэж байгаадаа баяртай байна.

П.Эрдэнэжаргал
Нээлттэй Нийгэм Форумын Гүйцэтгэх захирал

Агуулга

Өмнөх үг	3
Талархал	6
Товчлол.....	8
Оршил	9
1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур	11
1.1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурын тухай.....	11
1.2. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлох нь	14
2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоо.....	37
2.1. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах үе шат	37
2.2. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Хуульчдын холбооноос шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад оролцох оролцоог боловсронгуй болгох нь	39
3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга	45
3.1. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны үнэлгээ: Шалгалтын арга.....	45
3.2. Шалгалтын арга ба хүнийх нь хувьд судлах арга	47
3.3. Нэгдүгээр хувилбар: Шүүхийн мэргэшлийн хороо “шалгалтын арга”-ыг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл “хүнийх нь хувьд судлах арга”-ыг хэрэглэх.....	51
3.4. Хоёрдугаар хувилбар: “Шалгалтын арга” болон “хүнийх нь хувьд судлах арга”-ыг Шүүхийн мэргэшлийн хороо хэрэглэх ..	58
4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй.....	62
4.1. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн үндэс	62
4.2. Хараат бус байх зарчим.....	64
4.3. Төвийг сахих болон бодитой хандах зарчим	64

4.4. Ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх зарчим	66
4.5. Нууцлалыг хадгалах зарчим.....	69
4.6. Харилцааны зарчмууд.....	71
4.7. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа.....	72
4.8. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрмийг боловсронгуй болгох бусад санал	73
4.9. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүй	75
Дүгнэлт	78
Хавсралт 1. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (2013)	80
Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)	87
Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)	106
Хавсралт 4. Ярилцлагын асуулт	114
Хавсралт 5. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн (Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүний тайлангийн загвар	125
Хавсралт 6. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)	128
Хавсралт 7. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм (шинэчилсэн найруулгын төсөл)	133
Эх сурвалж	138

Талархал

Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт, түүнийг боловсронгуй болгох арга замын тухай номыг бичих амаргүй ажлыг богино хугацаанд гүйцэтгэхэд олон хүний туслалцаа, дэмжлэг орсон юм. Тухайлбал, миний багш Японы Нагояа их сургуулийн профессор Моригива Ясүтомо нь өөрийн найз нар болох Токиогийн Их сургуулийн профессор Ота Шизо, Мураяама Масаюки нарын туслалцаатайгаар профессор Стефен Ландсман (*DePaul University College of Law*), доктор Дэвид Роттман (*Principal Researcher, National Center for State Courts*), профессор Стефен Гиллэрс (*New York University School of Law*) нартай холбогдож АНУ-д шүүгчид нэр дэвшигчийг хэрхэн үнэлж байгаа талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах, сүүлийн үеийн материал цуглуулах завшаан надад олдсон юм. Надад ийм таатай боломж олгосон дээрх профессоруудад гүн талархал илэрхийлье.

Түүнчлэн, миний найз Айлберт Лий (*Associate Director, Educational Programs Center for Professional Development, ABA*) нь Америкийн Баарын Холбоонд шүүгчийн ёс зүй, хариуцлага, шүүгчид нэр дэвшигчдийг үнэлэх чиглэлээр ажилладаг олон жилийн туршлагатай Элийн С.Розэн (*Deputy Director, ABA Center for Professional Responsibility*), Роб Боони (*Director, ABA Rule of Law Initiative*), Арт Гарвин (*Director, ABA Center for Professional Responsibility*), Женнифер Расмүссэн (*Director, Asia & the Pacific, ABA Rule of Law Initiative*), Дэннис А.Рэндлман (*Ethics Counsel, ABA Center for Professional Responsibility*), Синтия Грэй (*Director, American Judicature Society Center for Judicial Ethics*) зэрэг хүмүүстэй холбон өгч миний ажилд чин сэтгэлээсээ тусалсанд гүнээ талархаж байна. Ялангуяа надтай утсаар ярьж, миний асуултад хичээнгүйлэн хариулж, шаардлагатай материалыг шуурхай илгээж байсан Элийн С.Розэн, Дэннис А.Рэндлман, Синтия Грэй нарт гүн талархал илэрхийлье.

Монгол Улсад явагдаж буй шүүх эрх мэдлийн шинэчлэлийг дэмжиж энэхүү судалгааны эхний хагасыг хийхэд санхүүгийн туслалцаа үзүүлсэн АНУ-ын Азийн Санд гүн талархал илэрхийлье. Мөн энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд дэмжлэг үзүүлсэн Нээлттэй Нийгэм Форумд баярлаж буйгаа илэрхийлье. Азийн сангийн “Засаглал, ил тод байдлыг дэмжих” төслийн удирдагч Басанта Покхарел, ахлах ажилтан Ё.Гантулга, ННФ-ын Засаглалын хөтөлбөрийн менежер Б.Хишигсайхан, хөтөлбөрийн ажилтан Б.Үүрийнтуяа, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн мэргэшлийн хорооны Ажлын албаны дарга Н.Мөнхзул нарын санаачлага, туслалцаа судалгааг хийхэд чухал үүрэг гүйцэтгэснийг тэмдэглэн хэлэхэд таатай байна. ННФ-аас 2014 оны 10-р сарын 10-ны өдөр энэ номын гол хэсгээр илтгэл тавиулж, хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан бөгөөд хэлэлцүүлгийн үр дүнд тулгуурлан зохих засварууд хийгдсэн юм.

Товчлол

ХМҮАБД	Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм (2013)
ШЭЗБТХ	Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2012)
ШЗТХ	Шүүхийн захиргааны тухай хууль (2012)
ШСПЖ	Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (2013)
ШМХГЁЗБАСЗУСД	Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)
Шүүгчийн зан төлөв	шүүгчээр ажиллах зан төлөв
Ажлын алба	Шүүхийн мэргэшлийн хорооны Ажлын алба
Мэргэшлийн хороо	Шүүхийн мэргэшлийн хороо
Ерөнхий зөвлөл	Шүүхийн ерөнхий зөвлөл
Хорооны гишүүн	Мэргэшлийн хорооны гишүүн

Оршил

Монгол Улсад хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, шударга ёсыг тогтоох гол баталгаа бол бие даасан шүүх эрх мэдэл билээ. Шүүх эрх мэдлийн бие даасан байдлыг хангах, түүнийг алагчлалгүй, шударгаар хэрэгжүүлэгчид нь шүүгчид бөгөөд энэхүү үүргийг сайн гүйцэтгэх хүмүүсийг шүүгчээр томилон ажиллуулдаг байх ёстой. Үүнийг мерит сонгон шалгаруулалт¹ гэдэг бөгөөд энэ нь Монгол Улсын шүүх эрх мэдлийн шинэчлэлийн нэг суурь юм. Мерит сонгон шалгаруулалт гурван бүрэлдэхүүнтэй: (1) нэр хүндтэй хуульч, эрх зүйчдээс бүрдсэн Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, түүний дэргэдэх Шүүхийн мэргэшлийн хороо; (2) Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн шалгаруулалтыг үндэслэл болгон Ерөнхийлөгчөөс шүүгчдийг томилох тогтолцоо; (3) шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшин тогтоох ажиллагаа. Шүүгчийг томилох мерит тогтолцооны гол чиг үүргийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл (цаашид “Ерөнхий зөвлөл” гэх), Шүүхийн мэргэшлийн хороо (цаашид “Мэргэшлийн хороо” гэх) гүйцэтгэдэг.

Энэхүү ном нь Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын тогтолцоо, тулгамдсан асуудал, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох зорилготой. Ном нь дөрвөн бүлэгтэй. 1-р бүлэгт хууль тогтоомжоор шүүгчид ямар болзол, шаардлага тавьдаг вэ, эдгээрийг задалж нарийвчлах боломжтой юу гэсэн асуултад хариулна. Эдгээр болзол, шаардлагыг хамгийн сайн хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилох ёстой. 2-р бүлэгт шүүгчийг сонгон шалгаруулж томилох ерөнхий тогтолцоог танилцуулж, Ерөнхий зөвлөл болон Хуульчдын холбооноос шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад оролцох оролцоог боловсронгуй болгох

¹ Мерит тогтолцоо гэдэг бол төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалал, байр суурь, танил тал зэргээс илүүтэй тухайн ажлыг хийхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, туршлагатай юу гэдэгт нь тулгуурлан ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх практик юм.

шаардлагатай гэдгийг харуулна. Мэргэшлийн хороо нь шүүгчид тавих болзол, шаардлагыг нэр дэвшигч хэр зэрэг хангасан бэ гэдгийг үнэлэхдээ шалгалтын арга хэрэглэдэг талаар 3-р бүлэгт танилцуулж, шалгалтын аргын агуулга, давуу болон сул талыг судална. Түүнчлэн нэр дэвшигчийг бүрэн, бодитой үнэлэхийн тулд шалгалтын аргыг хүнийх нь хувьд судлах аргатай хослуулах хэрэгтэй гэсэн байр суурийг энэ бүлэгт хамгаалж ийнхүү хослуулах хоёр хувилбарыг танилцуулна. 4-р бүлэгт Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй, түүнийг зохицуулсан дүрэм, түүний агуулга, давуу болон сул тал, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, эдгээрийг сайжруулах хувилбарын талаар санал болгоно.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

1.1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурын тухай

Номын энэ хэсэгт 2013 оноос өмнө шүүгчид ямар болзол, шаардлага тавьдаг байсан болон шүүгчид нэр дэвшигч эдгээрийг хангасан эсэхийг хэрхэн үнэлдэг байсан талаар товч танилцуулна. Мөн Үндсэн хууль, 2012 оны Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (цаашид “ШЭЗБТХ” гэх), Ерөнхийлөгчийн 2013 оны 165 дугаар зарлигаар баталсан Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (цаашид “ШСШЖ” гэх бөгөөд энэхүү журмыг Хавсралт 1-ээс уншина уу)-д шүүгчид тавих болзол, шаардлагыг шинээр хэрхэн тодорхойлсон талаар багцалж үзүүлнэ.

2002 оны Шүүхийн тухай хуулиар шүүгчид нэр дэвшигчийг ямар шалгуураар үнэлэх талаар нарийвчилсан заалт байгаагүй. Энэ хуулийн 28-р зүйлд нэр дэвшигч нь Үндсэн хуулийн 51-р зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан болзлыг хангасан, ял шийтгүүлж байгаагүй гэсэн шаардлага л тавьж байсан. Үндсэн хуулийн 51-р зүйлд хууль зүйн дээд боловсролтой, мэргэжлээрээ гурван жил (Улсын дээд шүүхийн шүүгчийн хувьд 10 жил) ажилласан байхыг нэр дэвшигчээс шаарддаг боловч тухайн үед мэргэжлээрээ ажилласан гэдэгт юуг хамааруулахыг хуулиар тодорхойлоогүй байжээ. Тиймээс мэргэжлээрээ ажилласан гэдэгт шүүгч, прокурор, өмгөөлөгч, хуулийн зөвлөх төдийгүй нотариат, мөрдөн байцаагч, шүүгчийн туслахын ажил зэргийг багтаан өргөн хүрээнд ойлгож байв. Шүүгч болохыг хүссэн хүн ихэнхдээ хууль зүйн сургууль төгсөж, шүүгчийн туслахаар ажилласны дараа шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад орж тэнцвэл шүүгчээр томилогддог практик байсан. Өөрөөр хэлбэл, залуугаасаа шүүхийн тогтолцоонд ажиллаж тушаал дэвших боломжтой карьер тогтолцоо оршин байсан. 2002 оны Шүүгчид нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулах журмын 3.1-д зааснаар эрх зүйн мэдлэгийн түвшин өндөр, ажил хэргийн илүү чадвартай нэр дэвшигчийг шүүгчээр шалгаруулахыг зорьж байсан. Мэргэшлийн хороо нь

шүүгчид нэр дэвшигчийн эрх зүйн мэдлэгийг тодорхой хуулиудын агуулгыг хэр сайн мэдэж буйг нь шалгах замаар, ажил хэргийн чадварыг хуулийг хэрэглэх дасгал ажиллуулах, ярилцлага авах замаар тус тус шалгадаг байсан (2002 оны Монгол Улсын Шүүхийн мэргэшлийн хорооны дүрмийн 1.1, 4.2). Ерөнхий зөвлөл нь хуралдаанаараа Мэргэшлийн хорооны шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдийг хүн нэг бүрээр хэлэлцэж, санал нууцаар хураан, гишүүдийн олонхийн санал авсан нэг нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилуулахаар Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлдэг байжээ.

Шүүх эрх мэдлийн шинэчлэлийн хүрээнд батлагдсан шүүхийн багц хуулиар шүүгчийн карьерын хатуу тогтолцоог зөөлрүүлж, хуульчийн мэргэжлээр ажиллаж байсан туршлагатай хүнийг шүүгчээр томилох үзэл баримтлал батлагдсан. 2012 оны ШЭЗБТХ-иар шүүгчид нэр дэвшигч нь заавал хуульчийн зөвшөөрөлтэй байх бөгөөд Үндсэн хуульд заасны дагуу мэргэжлээрээ 3-аас доошгүй жил ажилласан байхыг шаардаж байна. Мэргэжлээрээ ажилласан хугацааг хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхэлсэн хугацаагаар ойлгох бөгөөд хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа гэж “шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх, эсхүл шүүхэд бусдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалж шүүн таслах ажиллагаанд оролцох болон бусдад хууль зүйн туслалцаа үзүүлэхийг” ойлгоно гэж 2012 оны Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 3.1.3-т заасан. Тиймээс мөрдөн байцаагч, нотариатч, шүүгчийн туслах зэрэг ажил нь хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд хамаарахгүй болж, хуулийн зөвлөх, өмгөөлөгч, прокурорууд голлон шүүгчид нэр дэвших нөхцөл бүрдсэн. Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөл нь Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль хүчин төгөлдөр болсон буюу 2013 оны 4-р сарын 15-ны өдрөөс өмнө шүүгчийн туслахаар ажилласан хугацааг хуульчийн мэргэжлээрээ ажилласанд тооцож байгаа бөгөөд уг өдрөөс хойш туслахаар ажилласныг тооцохгүй байна. Шинэ журмаар шүүгчийн сонгон шалгаруулалтыг 2014 оны 3-р сарын 31-ний өдрөөс 6-р сарын 17-ны өдрийн хооронд явуулсан. Анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчээр бүртгэгдсэн 248 хүн шалгалтад орсны 53 хувь нь өмгөөлөгч, 29 хувь нь шүүгчийн туслах, 18 хувь нь бусад ажил эрхэлж байсан хуульчид байжээ.² Эндээс харахад шүүгчид нэр дэвшигчдийн талаас илүүт өмгөөлөгчид эзэлж, шүүгчийн туслахын эзлэх хувь буурсан байна.

Үндсэн хуулийн 51-р зүйл болон ШЭЗБТХ-ийн 4-7-р зүйлд шүүгчид тавигдах болзол, шаардлагыг урьд өмнөхөөс илүү нарийвчлан жагсаасан бөгөөд эдгээрийг дараах долоон төрөлд багцалж болно:

- (1) *Иргэвшил*: Монгол Улсын иргэн байх;
- (2) *Нас*: 25 насанд хүрсэн байх (Улсын дээд шүүхийн шүүгч 35);

² ШМХ-ны ажлын алба, “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны тоон мэдээ (хэвлэгдээгүй),” 2014 оны 9-р сарын 17.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

- (3) Эрүүл мэнд: шүүгчээр ажиллахад харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэггүй байх;³
- (4) Мэргэжлийн туршлага: хуульчийн зөвшөөрөл авсан; хуульчийн мэргэжлээр 3 жил ажилласан байх. Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгч нь анхан шатны шүүхэд шүүгчээр 3-аас доошгүй жил ажилласан, шүүн таслах ажиллагааны туршлагатай байна. Улсын дээд шүүхийн шүүгч дараах шаардлагын аль нэгийг хангасан байна: давж заалдах шатны шүүхэд 5-аас доошгүй жил ажилласан; өмгөөлөгч, шүүгч, прокуророор 10-аас доошгүй жил ажилласан; Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуульд 10-аас доошгүй жил багшилсан. Анхан шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч нь тухайн шатны шүүхэд 3-аас доошгүй жил ажилласан, давж заалдах шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч нь тухайн шатны шүүхэд 3-аас доошгүй жил ажилласан, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч нь мэргэжлээрээ болон шүүгчээр 10 жил ажилласан байх ёстой.
- (5) Шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар: хууль зүйн дээд боловсролтой; шүүгчээр ажиллах гэж буй дагнасан шүүхийн салбар эрх зүйн мэдлэг, туршлагатай; монгол хэлний ярианы болон бичгийн соёл, чадвартай; мэдээллийн технологийн хэрэглээний программыг ашиглах чадвартай. Давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхийн шүүгч нь эдгээрээс гадна шийдвэрлэсэн хэргийн хүрээнд судалгаа, дүгнэлт хийх чадвартай, мэргэшсэн чиглэлээр хэрэглэгддэг хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, зөв хэрэглэх талаар мэргэжлийн хэвлэлд өгүүлэл нийтлүүлсэн байхыг шаарддаг. Бүх шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч нь тухайн шатны шүүгчид тавих болзол, шаардлагаас гадна удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадвартай байх ёстой.
- (6) Хуульчийн мэргэжлийн ёс зүй: ял шийтгүүлж байгаагүй; шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдоогүй буюу сэжигтэн,

³ Шүүгчийн албан үүрэг өндөр түвшиний гүйцэтгэлийг шаарддаг учраас нэр дэвшигч нь бие махбодийн хийгээд оюун санааны хувьд эрүүл чийрэг байх хэрэгтэй. Шүүгчийн албан тушаал дараах үндсэн чиг үүрэг гүйцэтгэхийг шаарддаг бөгөөд шүүгчид нэр дэвшигч эдгээр чиг үүргийг биелүүлж чадахуйц эрүүл байх ёстой:

1. үндэслэл бүхий хууль зүйн шийдвэр гаргахын тулд хууль зүйн асуудалд дүн шинжилгээ (анализ) хийх чадвар;
2. гэрчийн итгэл төрүүлэх байдлыг үнэлэх чадвар;
3. өрсөлдөгч талуудын гаргаж тавьсан нотлох баримтуудаас үйл баримтыг тодорхойлох чадвар;
4. шийдвэрээ хугацаанд нь гаргах чадвар;
5. шударга, төвийг сахиж, ялгаварлан гадуурхалгүйгээр үүргээ гүйцэтгэх чадвар;
6. цэгцтэй, логиктой ярьж, бичиж харилцах чадвар;
7. шүүгчийн үүргийг гүйцэтгэхдээ зарчимч, үнэнч, тэвчээртэй, өөр өөр байр суурийг сонсохыг эрмэлзэгч, эелдэг, ая эвийг олдог, энэрэнгүй чанарыг харуулах чадвар;
8. шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааг удирдан явуулах чадвар;
9. долоо хоногийн таван өдөр, өдөрт доод тал нь найман цагаар дээр дурдсан чиг үүргийг тогтвортойгоор гүйцэтгэх чадвар. “[Delaware] Questionnaire for Nominees for Judicial Office,” n.d., 5.

яллагдагчаар татагдаагүй; бусдад хугацаа хэтэрсэн зээлийн өргүй; мэргэжлийн ёс зүйгээ ухамсарласан, шударга ёсыг эрхэмлэдэг, хүний эрхийг дээдэлдэг, бусдын нөлөөнд авталгүй, бие даасан шийдвэр гаргах чадвартай.

- (7) *Шүүгчээр ажиллах зан төлөв (цаашид “шүүгчийн зан төлөв” гэх):* бусдын саналд хүндэтгэлтэй хандаж, шүүмжлэлийг бодитойгоор хүлээн авч, өөрийн байр суурийг ойлгомжтой тайлбарлах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанартай байх.

Шүүгчид тавигдах дээрх долоон төрлийн болзол, шаардлагаас эхний дөрөв (иргэншил, нас, эрүүл мэнд, туршлага) нь харьцангуй тодорхой тул хэрхэн тодорхойлох талаар тусгайлан журамлаагүй бөгөөд эдгээрийг хангасан эсэхийг Мэргэжлийн хорооны Ажлын алба (цаашид “Ажлын алба” гэх) үнэлэн шийдвэрлэж байна. Харин сүүлийн гурван шаардлагыг нэр дэвшигч хэрхэн хангасан эсэхийг үнэлж дүгнэх талаар ШСШЖ-д заажээ. 2012 он хүртэл шүүгчид нэр дэвшигчийн ёс зүй болон зан төлвийг шалгуур болгодоггүй, шалгадаггүй байсан⁴ бөгөөд голлон эрх зүйн мэдлэг, ажил хэргийн чадварыг шалгаж үнэлдэг байсан. 2012 оны ШЭЗБТХ-иар шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүй болон шүүгчийн зан төлвийг үнэлэх талаар анх удаа хуульчилсан.

1.2. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлох нь

Шүүгчийг сонгон шалгаруулах 2013 оны журамд шүүгчид нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн ёс зүй, шүүгчийн зан төлөв болон ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчийн удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг шалгаж үнэлэхээр заасан боловч эдгээр болзол, шаардлагыг тайлбарлаагүйгээс өөр өөрөөр ойлгож хэрэглэх эрсдэлийг үүсгэж байна. Тиймээс шүүгчид нэр дэвшигчид тавих болзол, шаардлагыг улам илүү задалж нарийвчлан тодорхойлох, тайлбарлах, Мэргэшлийн хорооны болон Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд, хуульчид болон олон нийт нэгдмэл ойлголттой болох хэрэгцээ байна. Ингэснээр нэр дэвшигчдийг илүү шударга, бодитой үнэлэх боломжтой болно.

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992) болон ШЭЗБТХ (2012)-д шүүгчид тавигдах болзол, шаардлагыг заасан бөгөөд энэ номын 1.1-р хэсэгт эдгээрийг 7 төрөлд ангилан жагсаасан. Эдгээр болзол, шаардлагыг үндэслэн шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхэд хэрэглэх дараах шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлж болно: (1) хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар; (2) бичих чадвар; (3) ярих чадвар;

⁴ Н.Лүндэндорж, Ч.Өнөрбаяр, М.Батсуурь, *Монгол Улсад шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх нь (бодлогын тойм судалгаа)*, Улаанбаатар, 2010, 40.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

(4) төвийг сахих зарчим; (5) зарчимч чанар; (6) хичээл зүтгэл; (7) олон нийттэй харилцах чадвар; (8) шүүгчийн зан төлөв; (9) хамтран ажиллах чадвар; (10) шийдэмгий чанар; (11) удирдан зохион байгуулах чадвар; (12) хүмүүстэй харилцах чадвар; (13) бодитой, ухаалаг хандах чадвар, (14) нийгмийн ухамсар. Номын энэ хэсэгт эдгээр 14 шалгуурыг тус бүрийг тайлбарлах болно.

Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх 14 шалгуурыг Үндсэн хууль, ШЭЗБТХ, 2013 оны Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм (цаашид “ХМҮАБД” гэх), 2014 оны Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн агуулгад хийсэн анализ, харьцуулсан судалгааны үр дүнд тулгуурлан гаргаж ирсэн. Төвийг сахих зарчим, зарчимч чанар, хичээл зүтгэл, бодитой, ухаалаг хандах зарчим, шүүгчийн зан төлөв зэрэг нь ХМҮАБД-д анх удаа тусгагдсан бөгөөд шүүгчийн баримтлах зарчмууд учраас нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур болж ШСШЖ-д тусгагдах ёстой. Эдгээр зарчмыг ХМҮАБД-д оруулах нь хэр оновчтой вэ, барьцтай тодорхойлох боломжтой юу гэдэгт цөөнгүй хуульчид, судлаачид эргэлзэж байсан. Гэвч эдгээр зарчим нь бусад ардчилсан орны хуульчийн мэргэжлийн дүрэм болон шүүгчийн ёс зүйн дүрэмд түгээмэл байдаг бөгөөд тодорхой утгатайгаар хэрэглэгддэг хууль зүйн ойлголт юм. Тиймээс эдгээр зарчмыг оновчтой тайлбарлаж нэг мөр хэрэглэх нь хуульчид болон олон нийтэд таниулах, практикт хэвшүүлэх, хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд төдийгүй шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхэд чухал ач холбогдолтой.

(1) Хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар

Хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар хоёрыг салгаж ойлгоход төвөгтэй хэдий ч дараах байдлаар ялган тодорхойлох боломжтой. Шүүгч нь шүүгчийн албан үүргийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэгтэй байх ёстой. Юуны өмнө мэргэжлийн түвшинд хууль зүйн зарчмууд, салбар эрх зүй болон процессын талаар мэддэг байхыг шүүгчээс шаарддаг. ШЭЗБТХ-ийн 4.1.8-д шүүгч нь “шүүгчээр ажиллах тухайн дагнасан шүүхийн салбар эрх зүйн мэдлэг, туршлагатай” байх шаардлагатайг тодорхой заасан. Тухайлбал, иргэний хэргийг шийдвэрлэхэд шаардлагатай иргэний материаллаг болон процессын эрх зүйн суурь зарчим, стандартыг мэддэг байх хэрэгтэй. Жишээлбэл, хүүхэд үрчлэхтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх шүүгч нь долоон нас хүрсэн хүүхдээс өөрөөс нь зөвшөөрөл авах, үрчлэгчид болон үрчлэн авах хүсэлтэд тавигдах шаардлага, хориглолт, хүүхдийн эцэг, эхийн эрх, үүрэг зэрэг үрчлэхтэй холбоотой зарчим, процедурыг мэддэг байх үүрэгтэй. Түүнчлэн ардчилсан улсын шүүхийн шүүгчийн эрхэм үүрэг бол хэрэг, маргааныг шийдвэрлэхдээ хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, Үндсэн хуульд нийцсэн хууль хэрэглэх замаар шударга ёсыг тогтооход оршдог учраас ШЭЗБТХ-ийн 4.1.5-д

заасны дагуу шүүгч нь “хүний эрхийг дээдлэх” төдийгүй үндсэн хуулийн эрх зүйн асуудалд үнэлэлт өгөхөд бэлэн байх ёстой.⁵

Заримдаа хуулийн ямар нэгэн асуудлыг шийдвэрлэхэд хуулийн янз бүрийн салбарын мэдлэг, туршлага шүүгчээс шаардагдах нь бий. Тиймээс сайн шүүгч өөр өөр салбарын мэдлэгтэй байх нь чухал. Шаардлага хангасан нэр дэвшигч тухайн дагнасан шүүхийн эрх зүйн салбарт мэргэшсэн байж болох ч шаардлагатай үед өөр салбар руу хөрвөн асуудлыг шийдвэрлэх чадвартай байх ёстой.

Шүүгч нь шаардлагатай ур чадварыг хөгжүүлсэн байх үүрэгтэй. Ур чадвар гэдэг бол хүн эзэмшсэн мэдлэг, туршлагаа амьдрал, үйл ажиллагааны явцад хэрэгжүүлэх боломж юм. ХМҮАБД-ийн 1.3-р зүйлийн 1.2-т “ур чадвартай байх” гэж “хууль зүйн мэдлэгээ практикт хэрэглэх чадвар, дадал болгон хөгжүүлснийг хэлнэ” хэмээн үүнтэй адил утгаар тодорхойлжээ. “Хууль зүйн ур чадвар гэдгийг хууль зүйн ойлголтуудыг үйл баримт болон тодорхой нөхцөлд тайлбарлан хэрэглэх оюуны чадамж хэмээн тодорхойлох боломжтой юм. Хууль зүйн ур чадвар нь хууль зүйн дүгнэлт хийхэд хүргэж байгаа эргэцүүлэн тунгаах үйл явцыг амаар болон бичгээр илэрхийлэх чадвартай холбоотой юм.”⁶

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд олон төрлийн ур чадвар шаардлагатай. Юуны өмнө тухайн нөхцөл байдал нь хууль зүйн ямар төрлийн асуудалтай холбогдож болохыг тодорхойлох ур чадварыг эзэмших нь хамгийн чухал бөгөөд энэ нь хууль зүйн бүхий л салбарт хэрэглэгддэг. Түүнчлэн, шүүгч нь хууль зүйн хэм хэмжээнд анализ хийж, хэргийн онцгой нөхцөлд тохируулан уг хэм хэмжээг хэрэглэх ур чадвартай байх шаардлагатай. Мөн шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх, бичиг баримтын эх боловсруулах, нотлох баримтыг үнэлэх зэрэг зарим ур чадвар нь хууль зүйн бүхий л асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал үүрэгтэй. Жишээлбэл, өмгөөлөгчийн шүүхэд гаргаж өгсөн хоёр хуудас тайлбарын 15 өгүүлбэр нь үг үсгийн болон дүрмийн алдаатай, саруул ухаанаар ойлгогдохооргүй, үндэслэлгүй байвал, эсхүл өмгөөлөгчийн гаргасан тайлбар, давж заалдах гомдол бүгдээрээ үндэслэлгүй, маш муу бичигдсэн байвал энэ нь тухайн өмгөөлөгчийг шүүгчээр томилохгүй байх үндэслэл болно. Шүүгчид нэр дэвшигч нь ухаалаг, эргэцүүлэн тунгаах чадвар сайтай, танин мэдэхүйн эрэл хайгуул хийх арга барил эзэмшсэн байх нь чухал.

⁵ Шүүгч хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх үүргээ биелүүлэхдээ ямагт Үндсэн хуульд захирагдах, хэрэглэж байгаа хууль тогтоомжоо Үндсэн хуулийн утга санаагаар шүүн тунгааж байх үүргийг Үндсэн хууль болон Шүүхийн тухай хуульд заасан. Улсын дээд шүүх болон бусад шүүх нь Үндсэн хуульд нийцээгүй, албан ёсоор нийтлэгдээгүй хуулийг хэрэглэх эрхгүй (Үндсэн хуулийн 50-р зүйл). “Хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхэд хэрэглэх хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь Үндсэн хуульд нийцээгүй гэж шүүх үзвэл тухайн хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг түдгэлзүүлж, уг хууль Монгол Улсын олон улсын гэрээний талаарх саналаа Улсын дээд шүүхэд гаргана (2012 оны Шүүхийн тухай хуулийн 7.4-р зүйл).”

⁶ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 3.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

Үндэслэгээний ойлгомжтой, зохион байгуулалттай байдал нь оновчтой бодол, цэгцтэй сэтгэлгээ, түүнийгээ илэрхийлэх чадварын илрэл байдаг. Сайн шүүгч бол “юу чухал вэ”, “юу сонирхолтой вэ” гэдгийг ялгаж мэддэг байх ёстой. Тэрээр үндэслэгээ хийхэд гаргаж болох алдааг сайн мэдэж түүнээс зайлсхийдэг байх ёстой.⁷

Шүүгчид нэр дэвшигчдийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадварт ердийн хуульчдынхаас илүү өндөр шаардлага тавигддаг учраас энэ асуудал нь тэднийг үнэлж шалгах шалгуурын нэг чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь болж өгдөг. Хууль зүйн сургууль төгссөн эсхүл хуульчийн зөвшөөрөл авснаас хойших хугацааны шалгуурыг хангасан байх нь шүүгчийн албан үүрэг гүйцэтгэхэд шаардагдах мэргэжлийн ур чадвар эзэмшихэд хангалтгүй юм. Хуульчаар ажиллаж туршлагажсан хугацаа ба дагнан мэргэшсэн салбарын аль алиныг нь харгалзах хэрэгтэй. Шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны таван жилийн туршлага нь уг ажиллагаа болон хууль зүйн үндсэн сэдвүүдийн талаар зохих ойлголттой болсныг илтгэдэг гэж үздэг.

Зарим тохиолдолд захиргааны эрх зүй, бизнесийн эрх зүй, шүүхийн бус замаар хэрэг, маргаан шийдвэрлэх ажиллагааны туршлага бүхий нэр дэвшигчдийг дутуу үнэлэх, шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны туршлагыг бусад мэргэжлийн ур чадвараас илүүд үнэлэх, чухалчлах хандлага ажиглагддаг. Нэр дэвшигчдийн мэдлэг, чадварыг үнэлэхдээ нэг талыг барьсан өрөөсгөл хандлага гарахаас сэргийлэх нэг арга зам бол хууль зүйн аль салбарт ажиллаж байсан хүнд ямар төрлийн чадвар, дадал илүү төлөвших магадлалтай вэ гэдгийг анхаарч үзэхэд оршино. Анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчид зайлшгүй байх ур чадварын талаар АНУ-ын Юта мужийн Шүүхийн зөвлөл дараах зүйлийг анхааруулсан байна:

Шүүхийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд өмгөөлөгчөөр болон шүүгчээр оролцож байсан туршлага бол маш чухал зүйл. Өмгөөлөгчийн туршлагатай нэр дэвшигчийн төлөөлөн илэрхийлэх чадвар, шүүгчээр ажиллаж байсан хүний хуралдаан хийх, шийдвэр гаргах чадвар хөгжих боломж илүү байдаг. Гэхдээ шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны туршлагыг хэт дөвийлгөх хэрэггүй. Орчин үеийн шүүгч бол сайн удирдан зохион байгуулагч бас зуучлагч байх ёстой юм.⁸

Дээр дурдсанаас гадна хууль зүйн ур чадварыг сайжруулдаг олон чанарууд байдаг. Тухайлбал, ёс суртахууны зориг, бусдад санаа тавих, эелдэг харьцах, тэвчээртэй байх, шударга ёсыг эрхэмлэх зэрэг чанарыг хэлж болно. Эдгээрийг зөвхөн хуульчид байх ёстой чанар хэмээн

⁷ R. Aldisert, “What Makes a Good Judge?,” *IJA Rep.* 14 (Spring 1982): 2.

⁸ Utah Judicial Council, “Application for Judicial Office - Instructions to the Applicant and Summary of the Nomination Process,” n.d.

үзэх боломжгүй ч шүүгч хуулийг хэрхэн хэрэглэж, хөгжүүлж байгааг тодорхойлох чухал шалгуурууд юм.

Хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар бол өөрчлөлт, хөдөлгөөнгүй, тогтонги зүйл биш харин тасралтгүй шинэчлэгдэн дэгжиж байдаг үйл явц билээ. Байнга өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж байгаа хууль зүйн ойлголтуудыг судалж мэдэх, туршлага хуримтлуулах замаар хуульчид нь мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлж байдаг. Тийм ч учраас ХМҮАБД-ийн 1.6-р зүйлд “Хуульч нь мэргэжлийн өндөр түвшинд үйл ажиллагаа явуулахын төлөө мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлж, өөрийгөө байнга хөгжүүлэх үүрэгтэй бөгөөд хууль тогтоомж, шүүхийн шийдвэр, эрдэм шинжилгээний бүтээлийг судалж байвал зохино,” “Хуульч нь мэргэжлийн үргэлжилсэн сургалтад хамрагдаж, тодорхой багц цаг хангана” гэсэн заалтуудыг оруулж, улмаар “Хуульчийн үргэлжилсэн сургалтын багц цаг хангаагүй, эсхүл хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр дөрвөөс дээш жил мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлээгүй бол тухайн хуульч мэргэжлийн шаардлага хангасан эсэхэд эргэлзэх үндэслэл болно” хэмээн заасан нь хууль зүйн мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлэхийн чухлыг онцлон тэмдэглэсний илрэл юм.

(2) Бичих чадвар

ШЭЗБТХ-ийн 4.1.6-д шүүгч нь “Монгол хэлний бичгийн соёл, чадвар”-тай байна гэж заасан. Давж заалдах болон хяналтын шатны шүүгчдийн ихэнх цаг шүүхийн шийдвэр, санал бичихэд зарцуулагддаг учраас энэ бүхнийг ойлгомжтой, үндэслэл сайтай бичих чадвар тэдний хувьд нэн чухал юм. Шийдвэр, саналын эрэмбэ, цэгц нь дотоод уялдаа, логик үндэслэл сайтай, түүнийг уншиж байгаа хүнд итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц байх ёстой.

Шүүгчийн гаргаж байгаа санал, шийдвэрийн чанар бол түүний мэдлэг, чадварыг тодорхойлох нэн чухал үзүүлэлтүүдийн нэг юм. Шүүгчийн санал, шийдвэр эмх цэгцгүй, логик алдаатай, хэл найруулга муутай, нуршуу бичигдсэн байх аваас давж заалдах болон хяналтын шатны шүүгчийн эзэмшсэн байвал зохих ёстой нэг чухал чадварыг тэрээр төдийлөн сайн эзэмшээгүй байгаагийн илрэл. Гэхдээ бичлэгийн эдгээр алдаа мэдгийг арилгах төдийгөөр шүүгчийн гаргаж байгаа санал, шийдвэр сайжирчихна гэж үзэж болохгүй. Ухаалаг үндэслэл бол санал, шийдвэрийн чанар чансааг илтгэх төдийгүй тухайн шүүгчийн мэдлэг, ур чадварыг таньж мэдэхэд багагүй үүрэгтэй үзүүлэлт юм.⁹

Анхан шатны шүүгчдийн хувьд ажлын ачаалал ихтэй, зав муутай, туслах ажилтны хүрэлцээ хангалтгүй байх гэх мэт багагүй бэрхшээл тулгардаг. Гэхдээ эдгээр бэрхшээлийн улмаас санал, шийдвэрийг дутуу, хуумгай гаргахаас сэргийлэх нь чухал юм. Санал, шийдвэрээ үндэслэл

⁹ R. Leflar, “What Makes a Good Judge?,” *IJA Rep.* 14 (Spring 1982): 1.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

сайтай, ойлгомжтой, тодорхой бичих шаардлага давах шатны шүүгчдийн нэгэн адилаар тэдний өмнө ч тавигддаг. Тийм учраас үнэлгээ өгөхдөө нэр дэвшигч бүрээс өмнө бичиж байсан зүйлээс нь жишээлэн авч шалгах ёстой. Жишээлбэл, АНУ-ын Алеска мужийн шүүгчийн сонгон шалгаруулалт хариуцсан комиссын гишүүн жишээ бичлэг бүрийн дүрэм, өгүүлбэр зүй, логик зохион байгуулалт, товч байдал, идэвхтэй хэв, үндэслэлүүдийг тэнцвэртэй илэрхийлсэн байдал, хэвлэлийн алдаагүй байдал (засварлаж хянасан эсэх, нарийн жижиг зүйлсэд анхаарал тавьсан эсэх зэрэг), хууль зүйн судалгаа хийх чадвар зэрэгт анхааралтай дүн шинжилгээ хийдэг байна.¹⁰

(3) Ярих чадвар

ШЭЗБТХ-ийн 4.1.6-д зааснаар “Монгол хэлний ярианы соёл, чадвар”-тай байхыг шүүгчээс шаарддаг. Анхан шатны шүүгчид шүүх танхимд маш олон төрлийн хүмүүстэй харилцдаг. Өмгөөлөгчид болон тэдний үйлчлүүлэгчдэд хариу өгөх, гэрчтэй харилцах, иргэдийн төлөөлөгчдөд хуулийг танилцуулах зэрэг ярих, харилцах шаардлага анхан шатны шүүгчид тулгардаг. Тиймээс шүүх хуралдаанд оролцож байгаа эдгээр хүмүүс болон ажиглагчдад ойлгогдохуйц сайн ярьж, харилцах чадварыг анхан шатны шүүгч эзэмшсэн байх хэрэгтэй юм. Ялангуяа өмгөөлөгчгүй шүүгдэгчид шүүгчийн асуулт ойлгогдохуйц байх нь чухал. Жишээ нь, шүүгдэгч өмгөөлөгч авах, хууль зүйн туслалцаа авах эрхтэй бөгөөд энэ эрхээ хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдэх эрхтэй.¹¹

Давж заалдах болон хяналтын шатны шүүгчдээс шүүх хуралдааны үеэр тодорхой, ач холбогдолтой асуулт тавих, шүүхээс гарах шийдвэрийн үндэслэлийг хамтрагч шүүгч нартаа тодорхой тайлбарлах чадвартай байхыг шаарддаг.¹²

(4) Төвийг сахих зарчим

Шүүгчийн төвийг сахих зарчим үе үеийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмүүдэд тусгалаа олсоор иржээ. 2003 оны Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн

¹⁰ Marla N. Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 2nd ed. (American Judicature Society, 2004), 76.

¹¹ Иргэдийн төлөөлөгч таслах эрхтэйгээр шүүх бүрэлдэхүүнд ордог болсноор түүний үүргийг лавлан таниулах, хуулийг энгийн, ойлгомжтой хэллэгээр тайлбарлах үүрэг шүүгчид оногдох байсан. Гэвч Үндсэн хуулийн цэц Шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд хэрэг, маргааныг анхан шатны журмаар шүүх бүрэлдэхүүнтэйгээр хянан шийдвэрлэх шүүх бүрэлдэхүүнд нэг иргэдийн төлөөлөгч таслах эрхтэйгээр оролцох тухай зохицуулалтыг Үндсэн хуулийн 49-р зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд, Улсын Их Хурлын ба Засгийн газрын гишүүн, төр, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын албан тушаалтан, иргэн хэн боловч шүүгчээс шүүн таслах үүргээ хэрэгжүүлэхэд хөндлөнгөөс оролцож болохгүй” гэж заасныг зөрчсөн байна гэж үзээд хүчингүй болгосон. Үндсэн хуулийн цэцийн 2013 оны 11-р сарын 13-ны өдрийн 4 тоот дүгнэлт болон 2014 оны 1-р сарын 8-ны өдрийн 1 тоот тогтоол.

¹² Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 77.

ёс зүйн дүрмийн 7.2-т “шүүгч аливаа асуудалд төвч, шударга байдлаар” хандах үүрэгтэй, 2010 оны Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн оршилд “шүүгч аливаа асуудалд төвийг сахисан, шударга байдлаар” хандана гэж тус тус заасан байжээ.

ХМҮАБД-д шүүгчийн төвийг сахих зарчмыг илүү дэлгэрэнгүй тодорхойлон үүрэгжүүлж өгсөн билээ. Тус дүрмийн 15.2-р зүйлд “Шүүгч нь шүүх эрх мэдлийн... төвийг сахих зарчмыг чанд баримтлах бөгөөд [энэхүү зарчмыг] хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ,” 15.4-р зүйлд “Шүүгч нь шүүх эрх мэдлийг шударга, төвийг сахиж хэрэгжүүлнэ” гэж тус тус заасан. ХМҮАБД-ийн 15.2-р зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Шүүгч нь зохисгүй байдал гаргаж болохгүй бөгөөд тийнхүү ойлгогдохоос зайлсхийнэ” гэж зааснаас гадна “зохисгүй байдал” гэж “хууль, хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хэм хэмжээ, энэ дүрмийг зөрчсөн, эсхүл шүүгчийн хараат бус, зарчимч, төвийг сахих байдлыг алдагдуулсан аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг” (ХМҮАБД-ийн 1.3-р зүйл) ойлгоно хэмээн тодорхойлсон. Мөн 2014 оны Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 1.3-р зүйлд энэ зарчмыг заасан.

Шүүгчид нэр дэвшигч төвийг сахих зарчмыг баримталдаг эсэх нь хамгийн гол шалгууруудын нэг юм. Учир нь шүүх эрх мэдэлд итгэх олон нийтийн итгэл нь “шүүхээр хэрэг, маргаанаа төвийг сахисан байр сууринаас шударгаар шийдвэрлүүлнэ” гэсэн итгэл дээр суурилдаг. Тиймээс сайн шүүгч бол “талууд хэн бэ”, “маргаантай асуудал юу вэ” гэдгээс үл хамааран хэрэг, маргаанд бодитой, ухаалаг, хөндлөнгийн байр сууринаас хандах чадварыг эзэмшсэн байх ёстой. Шүүгч нь шүүхээр хэлэлцэгдэж байгаа үйл баримтыг авч үзэхдээ алагчлалгүй хандан, өөр өөр талуудын байр суурьд ул суурьтай хандаж, эргэцүүлэн тунгаасны эцэст үндэслэлтэй бол хүлээн зөвшөөрөхийг эрмэлздэг байх нь чухал. Тиймээс ХМҮАБД-ийн 1.3-р зүйлд төвийг сахих зарчмыг “хэрэг, маргааны аль нэг талыг ялгаварлан гадуурхахгүй, түүнчлэн шүүгчийн зүгээс аливаа хууль зүйн асуудал, түүнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой талуудын байр суурийг бүрэн сонсох, бодож эргэцүүлэх, хүлээн зөвшөөрөх эрмэлзэлтэй байхыг” ойлгоно гэж анх удаа тодорхойлсон.

Шүүгч өөрийнхөө хувийн онцлогт ихээхэн хянамгай хандаж, хэт их дурладаг болон үзэн яддаг зүйлдээ татагдахгүй байх нь түүний тэсвэр тэвчээр, төвийг сахих чадвартай холбоотой юм. 1921 онд нэрт шүүгч Бенжамин Кордозогийн хэлснээр “шүүгч хүн хувийн нөлөөнөөс эсхүл өөрт нь тулгарч байгаа тодорхой нөхцөл байдлаас урган гарсан нөлөөнөөс аль болох өөрийгөө чөлөөлж, шүүхийн шийдвэрийг объектив элементэд тулгуурлан гаргадаг байх нь чухал.” Түүнчлэн “шилдэг шүүгч бол хэцүү асуудлыг айдас хийгээд алагчлалгүйгээр шийдвэрлэх, хүн бүрт шударга, төвийг сахин хандах, шударга ёсыг эрэлхийлэх, хэрэгжүүлэх хүсэл,

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

хариуцлагатай хөндлөнгийн этгээд мөн гэсэн итгэлийг олон нийтэд төрүүлж, уг итгэлийг хадгалахын төлөө байнга чармайдаг байх ёстой.”¹³

Өмгөөлөгч юм уу, прокуророор ажиллаж байсан нэр дэвшигч нь өмгөөлөгч, эсхүл прокурорын байр сууринаас асуудалд хандахаас зайлсхийж, хөндлөнгийн үнэлэгчийн байр суурийг баримтлах нь чухал. Хэрэг маргааныг аль нэг талын байр сууринаас хамгаалахыг урьтал болгох бус үйл баримтад бодит дүн шинжилгээ хийх чадвартай байхыг нэр дэвшигчээс шаарддаг. Шүүгч хуульчийн мэдлэг, ур чадвараа чин шударгаар хэрэгжүүлэх бөгөөд хэзээ ч хэрэг, маргааны аль нэг талын өмгөөлөгч шиг байж болохгүй.

Шүүгч зөвхөн төвийг сахигч төдийгүй аливаа асуудлыг шударга ёсны дагуу шийдвэрлэж байна гэсэн сэтгэгдлийг хэрэг, маргаанд оролцож байгаа талуудад төрүүлж, зөв ойлголт өгөхийг хичээх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, тухайн шүүгчийн ажиллаж байгаа шүүхэд хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхэд оролцож байгаа хэн бүхэн өөрсдийнх нь гаргаж байгаа шаардлага, тайлбарт анхааралтай, шударга хандаж, шүүн таслах ажиллагааны төвийг сахиж хараат бус байх зарчим хэрэгжиж байна гэдэгт итгэлтэй байх нөхцөл бүрэлдэх ёстой.

(5) Зарчимч чанар

Зарчимч чанар нь шүүгчийн ёс зүйн өөр нэгэн тулгуур юм. ХМҮАБД-д зарчимч байдлыг бүх хуульчийн баримтлах нийтлэг зарчимд анх удаа багтаасан (ХМҮАБД-ийн 1.4-р зүйл) төдийгүй шүүгчийн ёс зүйн тулгуур зарчмын нэг болгож оруулсан. ХМҮАБД-ийн 15.2-р зүйлд “Шүүгч нь шүүх эрх мэдлийн... зарчимч [байх]... зарчмыг чанд баримтлах бөгөөд [энэхүү зарчмыг] хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ” гэж заасан. Уг дүрмийн 15.2-р зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар “Шүүгч нь зохисгүй байдал гаргаж болохгүй бөгөөд тийнхүү ойлгогдохоос зайлсхийнэ” гэж заасан бөгөөд “зохисгүй байдал” гэдэгт шүүгчийн зарчимч байдлыг алдагдуулсан аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг багтаадаг.

Шүүгчийн гаргаж байгаа шийдвэр нь хүмүүсийн амьдрал, эд хөрөнгө, нэр хүнд зэрэг үнэтэй цэнэтэй бүхэнд нөлөөлж байдаг учраас туйлын зарчимч, нэн хариуцлагатай ажиллагааг ямагт шаарддаг. ХМҮАБД-ийн 1.3-р зүйлд “зарчимч байдал” гэж “хууль болон энэ дүрэмд заасан зарчмаа хэлбэрэлтгүй баримталж үнэнч, шударга, ёс зүйн өндөр шаардлага хангасан байхыг” ойлгоно гэж тодорхойлсон. Энэхүү тодорхойлолтод дараах хоёр шаардлага эн тэргүүнд багтаж байгаа юм.

Нэгд, Үндсэн хууль болон бусад хууль, ХМҮАБД, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, эдгээрт заагдсан аливаа зарчмыг үнэнчээр чандлан биелүүлдэг

¹³ Lloyd A. Karmeier, Morton Denlaw, and Alfred M. Swanson, “What’s the Measure of Judicial Excellence?” (the Subcommittee on the Criteria for an Excellent Judge, ISBA Bench and Bar Selection Council, October 2002), 2, <http://www.isba.org/IBJ/oct02lj/p516.htm>.

байхад оршино. Тодруулбал, хуульч хүний эрхэм чанарыг хүндлэх, бусдыг ялгаварлан гадуурхахгүй байх зэрэг өөрийн баримталбал зохих зарчмуудыг үнэнчээр мөрдөх шаардлага ямагт тавигддаг. Өөрийн зарчимдаа үнэнч байна гэдэг нь адил нөхцөл байдалд адил зарчмыг тууштай баримтална гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, аливаа хүний гаргаж байгаа шийдвэр, байр суурь, үг, үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан ааш нь түүний үнэт зүйл болсон зарчмууд, ертөнцийг үзэх үзэлтэй уялдсан, зөрчилдөөнгүй, тэдгээрт нийцсэн байвал бид уг хүнийг зарчимч гэж хэлнэ. Баримталдаг зарчмууд нь гэнэт өөрчлөгддөг, ааш аягаас нь хамаардаг бол зарчимч гэж хэлэхгүй.

Зарчимч байхын нэг үндсэн шинж бол “хууль болон үйл баримтад хатуу тулгуурлах” юм.¹⁴ Өөрөөр хэлбэл, шүүгч нь зохисгүй нөлөөнд автахгүйгээр (өөрийн хувийн онцлог, улс төрийн гэх мэт) үйл баримт болон түүнд хэрэглэгдэх хуульд тулгуурлан шийдвэр гаргадаг байх ёстой. Тиймээс ХМҮАБД-ийн 15.1-р зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Шүүгч шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ хууль болон шударга ёсонд захирагдаж хуулийг хэрэглэнэ” гэж заасан.

Хоёрт, зарчимч байдлын хүрээнд тавигдаж байгаа дараагийн нэг чухал шаардлага нь шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой юм. Ёс зүйн өндөр шаардлага хангасан байхыг нэр дэвшигчээс шаарддаг бөгөөд энэ нь өргөн агуулгатай. Шүүгч нь хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны хамгийн өндөр ёс зүйн шаардлага, стандартыг мөрддөг байх ёстой учраас ийм шаардлага хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчээр сонгохын төлөө Ерөнхий зөвлөл болон Мэргэшлийн хороо ажиллах ёстой. Ёс зүйн өндөр шаардлага нь албаны болон хувийн амьдралын аль алинд тавигддаг. Учир нь шүүгч хувийн амьдралдаа ёс зүйгүй байна гэж олон нийтийн өмнө шүүмжлүүлбэл тухайн шүүгч дүр эсгэгч болж хувирна.¹⁵

Ёс зүйн өндөр шаардлага гэдэгт үнэнч, шударга зэрэг чанарууд ордог. Үнэнч гэдэг нь ямагт үнэнийг хэлэх, өөрийн үүрэгтээ чин сэтгэлээсээ ханддаг бөгөөд худал хэлэхгүй, хуурахгүй, залилахгүй, хулгай хийхгүй байна гэсэн үг юм. Жишээ нь, шүүгч хүн хөрөнгө, орлого, ашиг сонирхлын зөрчлөө хуульд заасны дагуу үнэн зөв мэдүүлдэг байх үүрэгтэй. Үнэнч чанар нь тухайн хүнд итгэх суурь болдог. Тиймээс зарчимч хүн бол итгэл даахуйц, найдвартай байдаг. *Шударга байх* зарчимд дур зоргоор аашлахгүй байх, хүнийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хууль, ёс зүйд нийцсэн зөв шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаа явуулах гэсэн ойлголтууд эн тэргүүнд багтдаг. Жишээлбэл, илэрхий дур зоргын эсхүл ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй шийдвэр гаргасан шүүгч шударга байх зарчмыг зөрчиж байгаа тул хариуцлага хүлээнэ.

¹⁴ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 2; Karmeier, Denlaw, and Swanson, “What’s the Measure of Judicial Excellence?,” 2.

¹⁵ The Judicial Integrity Group, *Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct*, 2007, 74.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

Зарчимч шүүгч бол сайн, зөв зан чанартай байгаад зогсохгүй уг зан чанар нь нугаршгүй, тогтвортой байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, хэцүү нөхцөл байдалд байсан ч саад бэрхшээлтэй тулгарсан ч шударга ёсны болон ёс зүйн зарчмаа өөрчлөхгүй, зөрчихгүй байх тэнхээтэй, хүчтэй зан чанарыг шаарддаг. Зарчимч хуульчийг шүүгчээр томилох нь эн тэргүүний зорилго байх ёстой. Учир нь зарчмаа итгэл үнэмшил болгоогүй, мөрддөггүй, үнэнч, шударга биш хүнийг шүүгчээр томилбол шүүх болон шүүх эрх мэдэл бүхэлдээ хохирч, нэр хүнд нь унах болно. Мөн шүүхийн тогтолцоонд итгэх олон нийтийн итгэл алдагдах аюултай.

(6) Хичээл зүтгэл

Хичээл зүтгэл гэдэг бол яг таг тодорхойлолт өгөхөд амаргүй, харьцангуй утгатай нэр томьёо юм. Өдөр тутмын ажилдаа нухацтай хандаж, уйгагүй гүйцэтгэж байгаа олон арван жишээ нь хичээл зүтгэлийн ердийн илрэлүүд. Харьцангуй нэр томьёо учраас хичээл зүтгэлийн утга нь өөр өөр нөхцөл байдалд хэрхэн хэрэглэгдэж байгаагаас хамаардаг. “Хичээл зүтгэл” гэдэг нь мэргэжлийн үүргээ идэвх, зүтгэлтэй гүйцэтгэх буюу албан үүргийн дагуу оногдсон ажлаа амжуулахын тулд тууштай чармайх гэж тодорхойлж болно. Хэдийгээр хичээл зүтгэл нь хөдөлмөрч чанартай яг адилхан биш боловч байнгын чармайлт, анхаарал, шаргуу, цөхрөлтгүй, хянуур, уйгагүй, цуцашгүй занг багтаадаг.

Шүүхээр шийдвэрлэгдэх хэрэг, маргааны тоо өндөр байгаа нь хичээл зүтгэлтэй хүнийг шүүгчээр сонгохын чухлыг илтгэж байна. Хичээл зүтгэлийн ач холбогдлыг АНУ-ын Иллинойс мужийн Дээд шүүх дараах байдлаар тодорхойлсон: “Шүүгч шүүгчийн үүргээ гүйцэтгэхдээ чамбай байх хэрэгтэй. Маргагч талууд, тангарагтнууд, өмгөөлөгчдийн хэн хэнийх нь хувьд цаг хугацаа бол үнэтэй зүйл. Тэрээр өөртөө чамбай зан, хичээл зүтгэлийг дадал болгон төлөвшүүлээгүй бол шүүхийн үйл ажиллагаанд сэтгэл ханамжгүй байдлыг үүсгэдэг.”¹⁶ Монгол Улсын хувьд ХМҮАБД-ийн 1.7-р зүйлд хичээл зүтгэл гаргах үүргийг бүх хуульчдад хүлээлгэсэн нь шүүгчид ч нэгэн адил хамаарах юм. ХМД-ийн 1.7-р зүйлд хичээл зүтгэл гаргах үүргийг дараах байдлаар тодорхойлсон: “Хуульч нь мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа чин сэтгэлээсээ хандах бөгөөд хүчин чармайлт гаргаж, шуурхай, зохион байгуулалттай ажиллана.” Шүүгч хичээл зүтгэлтэй ажиллахын тулд ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах, хүчин чармайлт гаргах, зохион байгуулалттай, шуурхай ажиллах зэрэг хэд хэдэн дадлыг эзэмшсэн байх хэрэгтэй гэдэг нь энэ тодорхойлолтоос харагдаж байна.

Ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах нь хичээл зүтгэлийн нэг тал бөгөөд энэ нь ажлаа гүйцэтгэхийн тулд хангалттай, зарим тохиолдолд илүү цаг зарцуулах эрмэлзэлтэй байна гэсэн үг. Аливаа ажилд чин сэтгэлээсээ

¹⁶ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 5.

хандах болон сэтгэл гаргахгүй хандах хоёрыг өдөр тутмын ярианд бид ялгаж үздэг. Жишээ нь, нэг хэсэг ажилчид явган хүний замыг стандартын дагуу овон товонгүй, тэгш хэмтэй, чанартай барьдаг. Харин нөгөө хэсэг ажилчид яг адилхан материал ашиглаж, адилхан хугацаанд овон товон, хазгай муруй, чанаргүй зам барьж хотын гоо үзэмжийг муутгаж төсвийн мөнгийг үргүй зараад зогсохгүй муу усны нүхний таглааг хэтэрхий дор байрлуулан явган зорчигч бүдэрч хөлөө хугалах зэрэг эрсдэл үүсгэдэг. Эхний ажилчдыг бид ажилдаа сэтгэл гаргасан байна гэж хэлдэг бол дараагийнхыг нь ямар сэтгэлгүй хүмүүс вэ гэдэг. Учир нь, хоёр төрлийн ажилчдын гүйцэтгэлийн ялгаа нь хөрөнгө мөнгөндөө биш харин уг ажилдаа хандаж буй хандлагад байдаг. Үүнтэй адилаар шүүгчийн албан үүрэгтээ чин сэтгэлээсээ хандана гэдэг бол шүүгчийн гаргаж байгаа шийдвэр нь маргааны талуудад амин чухал гэж үнэн голоосоо үзэж тухайн асуудалд бүрэн анхаарал хандуулах, шударга шийдвэр гаргах, хуулийг зөв тайлбарлах, нотлох баримтыг бодитой үнэлэхийн төлөө чадах чинээгээрээ ажиллахыг хэлдэг. Жишээлбэл, шүүгч нь яллагдагчийг цагдан хорих тухай тогтоолыг батлах эсэхийг шийдвэрлэхдээ Эрүүгийн байцаан шийтгэх тухай хуульд заасан цагдан хорих үндэслэл байна уу гэдгийг сайн нягталж шалгаагүй, эсхүл шийдвэрлэх гэж байгаа хэргийнхээ материалтай хангалттай сайн танилцалгүйгээр шүүх хуралд орсон бол түүнийг шүүгчийн үүрэгтээ чин сэтгэлээсээ хандсан гэхгүй бөгөөд хичээл зүтгэл гаргах үүргээ зөрчсөн гэж үзнэ.

Хичээл зүтгэл нь *хүчин чармайлт гаргах* буюу хийх ёстой ажлаа тууштай, тогтвортой хийхийг шаарддаг. Өөрөөр хэлбэл, шүүгч нь эсэргүүцэл, бэрхшээл, таагүй байдал бий болсон эсэхээс үл хамааран шүүгчийн үүргээ гүйцэтгэхийн төлөө хичээн ажиллах үүрэгтэй. Шүүгч нь зохих журмын дагуу хуваарилагдан ирсэн хэргийг ээдрээтэй эсэх, олон нийтийн санаа бодолд нийцэх эсэх зэргээс үл хамааран хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй. Гэхдээ шүүгчийн хүчин чармайлт гаргах үүрэг нь түрэмгий аашлахгүй байх, хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцож байгаа хүн бүрийн эрхэм чанарыг хүндэтгэж эелдэг, мэргэжлийн түвшинд харьцах үүргээс түүнийг чөлөөлөхгүй.

Хичээл зүтгэлтэй шүүгч гэдэг бол сайн зохион байгуулагч мөн. *Зохион байгуулалттай ажиллах* гэж цагийг зөв хуваарилах, асуудлыг ач холбогдлоор нь эрэмбэлэх, өөрийн туслах ажилтнуудыг дээд зэргийн үр ашигтай ажиллуулах ур чадвартай байхыг хэлдэг. Өөрөөр хэлбэл, захиргааны бүх үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэдэг байх хэрэгтэй. Шүүгч нь асуудал тус бүрийг мэргэжлийн шаардлага хангахуйц түвшинд шийдвэрлэхийн тулд өөрийн ажлын ачааллыг зохицуулах ёстой. Жишээлбэл, шүүгч ажлын ачааллаа зохицуулж чадаагүйгээс хэрэг бүрт хангалттай анхаарал тавьж шаардлагатай мэдлэг, ур чадвараа гаргалгүйгээр хэргийг буруу шийдвэрлэх нь хичээл зүтгэл гаргаагүйн илрэл юм. Тиймээс

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

шүүгчийн ажлыг амжилттай, чанартай гүйцэтгэхэд ажлын үр дүнтэй зохион байгуулалт чухал байдаг.

Маргалдагч талууд, тэдний өмгөөлөгчид, гуравдагч этгээд, шүүгч хэн хэнийх нь хувьд цаг хугацаа үнэтэй хүчин зүйл учраас шүүгч нь албан үүргээ аль болох *шуурхай гүйцэтгэх* ёстой. Энэ нь товлосон хугацаандаа ажлаа амжуулж гүйцэтгэх, ажлын цагийн хуваарийг чанд сахих чадвартай байхыг шаарддаг. Шуурхай байхын үндсэн шинж бол хуулиар тогтоосон болон маргалдагч талуудад амласан хугацааг чанд мөрдөх төдийгүй шүүгчийн үүргээ аль болох хурдан биелүүлэх явдал юм. Тухайлбал, шүүгчид итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалахын тулд шүүгч шүүх хуралдааныг цагт нь нээдэг байх, шийдвэр гаргах, гомдол хүлээн авах зэрэг хуулиар тогтоосон хугацааг ягштал баримтлах шаардлагатай. Асуудлыг шийдвэрлэлгүй хойш тавих нь маргалдагч талууд болон шүүгчтэй харилцаж буй бусад хүмүүсийн дургүйцлийг хамгийн их төрүүлдэг. Цаг хугацаа алдах эсхүл нөхцөл байдал өөрчлөгдөх нь маргалдагч аль нэг талын ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлдөг. Жишээ нь, хариуцагчийн эд хөрөнгийг нэхэмжлэлийн үнийн дүнгийн хэмжээгээр битүүмжлэх шүүхийн шийдвэрийг цаг алдалгүй авахгүй бол тухайн асуудлаар шүүхийн шийдвэр гарсан ч биелэгдэх боломжгүй болж, зохигчийн эрх зүйн байдал дордоход хүрнэ. Түүнчлэн талуудын ашиг сонирхолд нөлөө үзүүлээгүй ч гэсэн үндэслэлгүйгээр аливаа асуудлыг хойшлуулах нь талууд, тэдний өмгөөлөгч, бусад этгээдийг бухимдуулж, шүүгчид итгэх итгэлийг бууруулдаг. Гэхдээ мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа шуурхай явуулах үүрэг нь шаардлагатай тохиолдолд талуудын эрх, ашиг сонирхлыг зөрчихгүйгээр хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хойшлуулахыг хязгаарлахгүй. Эцэст нь, ажлын бэлтгэл бол шуурхай ажиллах шаардлагыг хангахад нөлөөлж байдаг чухал хүчин зүйлүүдийн нэг мөн. Хууль тогтоомж, шүүхийн шийдвэрүүдийг судлах, анализ хийх зэрэг урьдчилсан бэлтгэл нь шуурхай ажиллагаанд нөлөөлөөд зогсохгүй асуудалд нухацтай хандаж, ул суурьтай дүгнэлт, шийдвэр гаргахад ч нөлөөлдөг. Энэ мэтчилэн шүүгч аливаа асуудалд нягт нямбай хандаж, асуудал нэг бүрт анхаарал хандуулж, хийх зүйлээ бүрэн дүүрэн хийж гүйцэтгэх ёстой.

Шүүгч хичээл зүтгэлийг өөртөө дадал болгон төлөвшүүлэхгүй бол шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд сэтгэл ханамжгүй байдлыг үүсгэхэд хүрдэг. Шүүгч нь шийдвэрлэж байгаа бүх хэрэгтээ чин сэтгэл гаргаж, ажлаа хугацаанд нь чанартай гүйцэтгэхийн тулд хүчин чармайлт гаргаж зохион байгуулалттай, шуурхай ажиллах нь талуудын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, шударга ёсыг тогтоох, тухайн шүүгч төдийгүй нийт шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэх, шүүгчийн нэр хүндийг дээшлүүлэх урьдач нөхцөл болдог. Хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлж байхдаа эсхүл прокуророор ажиллаж байхдаа хичээл зүтгэл гаргаж байсан хуульч шүүгчээр томилогдвол шүүгчийн ажилдаа мөн хичээл зүтгэл гаргана гэж найдаж болно.

(7) Олон нийттэй харилцах чадвар

Шүүгч нь шүүхийн тухай олон нийтийн ойлголтыг сайжруулахад хамгийн тохиромжтой байр суурь дээр ажиллаж байгаа хуульч юм. Иймээс шүүгч нь шүүхийг олон нийттэй холбоход чиглэсэн төрөл бүрийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож байх нь чухал. ХМҮАБД-ийн 1.13-р зүйлд шүүгч нь шүүгчийн албан үүргээ “бодитой, шударгаар хэрэгжүүлэхэд саад болохгүй, хараат бус, зарчимч байдлыг нь алдагдуулахгүй тохиолдолд” “хууль зүйн хичээл заах, сургалт явуулах, судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажил хийх, иргэний боловсролын, сайн үйлийн, эсхүл эрүүл мэндийн байгууллагын зохион байгуулсан нийтэд тустай үйл ажиллагаанд оролцохыг эрмэлзэнэ” гэж тусгасан. Олон нийтэд чиглэсэн үйл ажиллагаанд шүүгч оролцсоноор шүүх болон олон нийт аль аль нь хождог. Ялангуяа олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцох нь хэрэг, маргааны талууд болон өмгөөлөгчдөд тулгамдаж байгаа, тэдний санааг нь зовоож байгаа асуудлын талаар илүү олон талтай, гүнзгий ойлголт авах, ингэснээрээ тэдгээрт илүү мэдрэмжтэй хандах боломжийг шүүгчид олгодог. Нөгөө талаас, шүүхийн ажлын ачаалал мөн чанарыг ойлгох олон нийтийн ойлголт нэмэгдэж, шүүхийг дэмжих хандлага ч өсөх ач холбогдолтой.

Эргэцүүлэл, үндэслэл сайтай шийдвэр гаргахын төлөө уйгагүй ажиллаж, шүүгчийн үүргээ сайтар гүйцэтгэхэд шаардагдах цаг хугацааг зарцуулдаг байхын зэрэгцээ олон нийтэд шүүхийг ойлгуулахын төлөө хичээх нь зүйтэй. Ийм ч учраас олон нийтийн ажил нь шүүхийн хийх ёстой ажлуудын тоонд зүй ёсоор ордог. Шүүгчид олон нийтийн сан хөмрөгийг ашигласан, нийтийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлснийхээ төлөө ард түмний өмнө хариуцлага хүлээдэг байх хэрэгтэй.¹⁷

(8) Шүүгчийн зан төлөв

Шүүгч бол хуульчдын дунд үлгэр дууриал болох хүн. Тэд шүүхийн ажилтнууд төдийгүй шүүхээр үйлчлүүлж байгаа хүн бүрийн хувьд биеэ авч явах уур амьсгалыг бүрдүүлдэг. Хуульчид, олон нийтийн төлөөлөгч, шүүхийн ажилтантай харилцах хэрэгцээ шүүгчийн өмнө ямагт тулгардаг. Шүүгчийн энэхүү харилцаа нь эрх зүйн тогтолцоонд итгэх итгэлийг хадгалахад голлох үүрэг гүйцэтгэдэг байна. Тиймээс шүүгчийн зан төлөв гэсэн ойлголтын дор багтаж байгаа тодорхойлоход амаргүй атлаа нэн чухал чанаруудыг шүүгч өөртөө шингээсэн байх ёстой. Эдгээр чанарыг хүлээн зөвшөөрөх нь тэдгээрийг тодорхойлохоосоо илүү амархан ч байж магадгүй гэж үздэг. Учир нь, шүүгчийн зан төлөв гэдэгт хуульч хүн

¹⁷ N. Heffernan, “What Makes a Good Judge?,” *IJA Rep.* 14 (Spring 1982): 4, 8.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

татгалзахын аргагүй сайн чанаруудыг багтаан ойлгодог. Тухайлбал, хүний мөс чанар, тэсвэр тэвчээр, ухаалаг, уян хатан зан чанарыг зөвхөн хуулийн салбарт төдийгүй нийгмийн бусад бүх салбарт ч чухалчилсаар ирсэн билээ. Шүүгчид эдгээр чанар хэрхэн төлөвшсөнийг үнэлэх нь тухайн шалгаж байгаа хүний шийдвэрт суурилдаг хэдий ч нэр дэвшигчийн зан төлвийг үнэлэхэд эдгээр чанарууд нь хэмжүүр болж өгдөг.

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4.1.9-д шүүгчид нэр дэвшигч нь “бусдын саналд хүндэтгэлтэй хандаж, шүүмжлэлийг бодитойгоор хүлээн авч, өөрийн байр суурийг ойлгомжтой тайлбарлах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанартай байх” ёстой гэж заасан. “...зэрэг асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанартай байх” гэж хуульчилсан нь шүүгчийн зан чанар дээрхээр хязгаарлагдахгүй гэдгийг илэрхийлж буй хэрэг юм. Тухайлбал, тэвчээртэй, эелдэг, тууштай, ая эвийг ологч, энэрэнгүй, шийдэмгий, даруу, уян хатан, хүнийг ойлгох зэрэг чанарууд шүүгчийн зан төлөвт хамаардаг. Мөн ХМҮАБД-ийн 15.9-д зааснаар шүүгч нь “биеэ зөв авч явах” бөгөөд “хэргийн оролцогч, иргэдийн төлөөлөгч, шүүхийн ажилтан болон албан үүргийн дагуу харилцаж байгаа бусад этгээдтэй хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй харилцах” зан чанарыг өөртөө төлөвшүүлсэн байх үүрэгтэй.

Шүүгчид байх ёстой чанаруудын нэг бол хүндлэл хүлээх чанар юм. Эрхэмлэн хүндлэгдэхийн тулд шүүгч нь шүүх хуралдааны танхимд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хэм хэмжээг сахиулж, хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хүндэтгэл төрүүлэхүйц, чин шударгаар удирдан явуулах бөгөөд төвийг сахисан, ухаалаг үндэслэлээр нотлогдсон шийдвэр гаргадаг байх ёстой. Түүнчлэн шүүгч эвлэг зантай, тайван атлаа өөртөө бат итгэлтэй байж чадсанаар бусдын хүндэтгэлийг хүлээнэ. Эвлэг гэдэг нь бусад хүмүүсийн мэдрэмж-сэтгэгдлийг танихтай холбоотой бөгөөд бусдад дургүйцэл төрүүлэх, тэдний сэтгэлийг зовоох зүйл хэлэхгүй, хийхгүйгээр харилцах чадвар. Өөрөөр хэлбэл, “өөртөө болон бусдад харилцан сайхан мэдрэмж (сэтгэгдэл) төрүүлэх чадвар юм.”¹⁸ Шүүгч ийм чадвартай эсэхийг мэдэх нэг арга бол тухайн хүн өөрийн удирдлагад ажилладаг хүнтэй хэрхэн харилцаж байгааг (байсныг) тодруулах явдал билээ. Эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ эелдэг, хүндэтгэл төрүүлэхүйц байх чадвар бол шүүгчийн зан төлвийн чухал чанар юм. Тайван байх гэдэг нь сэтгэлийн түгшүүр, уур хилэн болон сэтгэл хөдлөлийн бусад хүчтэй илрэлүүдэд үл автах, эсхүл харуулахгүй байх чадвар юм. Энгийнээр хэлбэл шүүгчийн үг яриа, үйл хөдлөл дөлгөөн, тогтуун байх ёстой гэсэн үг.

Бусдыг ойлгодог байх нь шүүгчид байвал зохих зан төлвийн чухал чанаруудын нэг. Шүүхийн өмнө буй хэн бүхний мэдрэмж, нөхцөл байдлыг мэдэрч ойлгох, маргаан үүсгэж байгаа асуудал бүр маргалдагч талуудын аль алинд нь чухал гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх чадвараар тухайн шүүгч бусдыг ойлгох чадвартай эсэх нь тодорхойлогддог.

¹⁸ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 8.

Шүүгчээр ажиллах хүн *тэвчээртэй, хүлээцтэй* зан чанартай байх ёстой. Тэвчээр гэдэг бол хүнд хэцүү нөхцөлд амархан уурлаж уцаарлахгүй, уурлаж, баярласан ч сэтгэл хөдлөлдөө үл хөтлөгдөх, ил гаргахгүйгээр, тэнцвэрээ ямагт хадгалж, тайван байх чадвар юм. “Амжилттай ажиллаж байгаа өмгөөлөгч бүр шүүгчээр ажиллахад шаардагдах тэсвэр тэвчээртэй байж чаддаггүй.”¹⁹ Нэр дэвшигч нь тэвчээргүй, хүлээцгүй зантай бол шүүгчид байвал зохих зан төлвийн шаардлага хангахгүй байна гэсэн үг. Шүүгчийн зан төлөвт хамаарах шинжүүд нь шүүгчийн чиг үүргээр тодорхойлогддог. “Шүүгчийн чиг үүрэг нь бие биеийнхээ эсрэг чиглэсэн ашиг сонирхлын зөрчлийг шийдвэрлэх учраас өмгөөлөгч, прокурор, тангарагтан, гэрчтэй бүгдтэй нь тайван, эелдэг харьцаж, маргаантай асуудлаар талуудын байр суурь, саналыг бүрэн сонсож, эргэцүүлэн тунгааж, үндэслэлтэй бол хүлээн зөвшөөрөхийг эрмэлздэг байхыг шүүгчийн зан төлөв шаарддаг.”²⁰ *Эелдэг* байх гэдэг нь бусад хүмүүсийг хүнийх нь хувьд (хүний эрхэм чанарыг нь) хүндэлж, бусдын хүсэл, мэдрэмж, бодолд анхааралтай хандаж харьцахыг хэлэх ба бусдыг гомдоохгүй, сэтгэл санаагаар унагахгүй байхыг хичээх явдал юм. Түүнчлэн тогтуун (*even-tempered*) атлаа тууштай (*firm*); уян хатан (*open-minded*) гэхдээ шийдвэрт хүрэхийг эрмэлздэг, үүндээ хүрч чаддаг байх (*decisive*); өөртөө итгэлтэй (*confident*) боловч биеэ тоосон (*egocentric*) биш байх ёстой. *Тогтуун* гэдэг нь амархан уурлаж, сэтгэлээр унахгүй байх чанар юм. *Тууштай* гэж өөрийн баримталдаг зарчимд үнэнч, амархан хувирч өөрчлөгддөггүй зан чанарыг хэлнэ. Зарчимч шүүгчид зан төлвийн тууштай чанар бүрэлдэн хэвшсэн байх магадлал их өндөр. Учир нь, зарчимч зан чанартай хүн аливаа тохиолдлын нөлөөллөөс ангид байх чадвар сайтай байдаг. *Уян хатан* гэдэг нь өөр өөр санаа бодлыг сонсох, бодож эргэцүүлэх, хүлээн зөвшөөрөх эрмэлзэл, чадвартай байхыг хэлдэг. Тухайн шүүгчийн үйл ажиллагааны явцад эдгээр чанар нь өөр хоорондоо нягт уялдаатай илэрч байдаг. Жишээ нь, тогтуун, тууштай, уян хатан зантай байна гэдэг бол уурлаж гунихыг урьтал болгохгүйгээр, аливаа асуудалд зарчимч байр сууринаас хандахыг эрхэмлэн уг зарчмаас хазайлгах аливаа нөлөөлөлд үл автах, талуудын эсрэг тэсрэг байр суурь, санаа бодлыг тэвчээртэй сонсож, үндэслэл нотолгоо сайтай шийдвэрт хүрэх, үндэслэл муутай санал дүгнэлтүүдийг үл хэрэгсэх, эелдгээр татгалзах чадвартай байх зэрэг олон чанарын нарийн хослолын илэрхийлэл юм.

Шүүгчийн зан төлвийн ийм дотоод зохицолдлогоо, нарийн шүтэлцээ нь түүний судлах сэдэв, шийдвэрлэх асуудлын хүрээ өргөн байдагтай ч холбоотой. Шүүгчид нэр дэвшигч өөрийн мэдлэг, туршлагаас ангид байгаа зүйлийг үл анзаарах, үгүйсгэх зэргээр өрөөсгөл хандахгүйн тулд тодорхойгүй, шинэ мэдээ баримтыг судлан эзэмших хүсэл, чадвартай байх

19 Marla N. Greenstein, “Evaluating Ethics and Temperament,” November 15, 2013.

20 The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 3.

хэрэгтэй. Түүнчлэн шударга ёсны мэдрэмжийг удирдлага болгосон тогтуун ааш шүүгчид нэн чухал. Энэ чанар нь адармаатай асуудалд саруул ухаанаар хандаж аливаа “өдөөн хатгалга,” хөндлөнгийн нөлөөлөлд автахгүй байхад түүнд тус болдог.

Аливаа зүйлийн хэр хэмжээг тааруулах чадвар ч шүүгчийн зан төлвийн бас нэг чухал тал юм. Хуулийг дээдлэхийн зэрэгцээ хуулийн засаглал тогтонги биш, өөрчлөгдөн хөгжиж байдаг гэдгийг ухаарах, хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд шүүгчийн үүрэг чухал гэдгийг ухамсарлахын зэрэгцээ шударга ёсыг хангах болон талуудын эрхийг хамгаалах нь түүнээс ч чухал гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг байх нь “*хэр хэмжээг тааруулах*” гэсэн ойлголтын агуулгад багтдаг.

Шүүгчийн зан төлвийг бүрдүүлэгч чанаруудын өөдөөс уг зан төлөвт үл нийцэх сөрөг чанаруудыг эсрэгцүүлэн тодорхойлох нь асуудлын мөн чанарыг ойлгоход дөхөм үзүүлэх илүү ухаалаг алхам байж болох юм. Шүүгч биеэ тоосон (arrogance), гэвчээргүй (impatience), сүржин (pomposity), чалчаа (loquacity), түргэн ууртай (irascibility), дур зоргоороо (arbitrary), дарангуй (tyranny) зангүй байх ёстой гэж үздэг.²¹ Хүн өөрийгөө бусдаас чухалд тооцсоны улмаас бусадтай бүдүүлэг, эелдэг бус харьцах эсхүл бусдыг үл тоомсорлох зэргээр илэрч байгаа зан төлвийг *биеэ тоох* гэдэг. Харин амархан уурлаж, дургүйцэх ба үүнийгээ илэрхий харуулах хандлагыг *тэвчээргүй* зан гэнэ. Өөрийгөө бусдаас дээгүүр тавьж, энэ байдлаа ихэвчлэн нуршуу, албархаг үг яриагаар илэрхийлэх, бусдаас илүү гэсэн сэтгэгдэл төрүүлэхийг оролдож байгаа нь *сүржин* зан юм. *Чалчаа* гэдэг бол хэтэрхий их ярих хандлагатай байхыг хэлдэг. Монголчууд ийм хүнийг “ам хуурай байж чаддаггүй”, “хагархай хэнгэрэ” хэмээн егөөдөж нэрлэдэг ба чалчаа хүний үг үнэ цэнэ муутай байдаг гэж үздэг учраас түүнийг төдийлөн ойшоодоггүй. Хэтэрхий амархан бачимдаж, бухимдахыг *түргэн уур* гэнэ. Ухаанаараа мэдрэмжээ хянах чадваргүй, сэтгэл хөдлөлөө зохицуулан жолоодож сураагүй хүмүүс сэтгэлдээ нийцээгүй өчүүхэн зүйлээс болж дүрсхийн уурлах хандлагатай байдаг. *Дур зорго* гэдэг бол ухаалаг үндэслэл, шударга ёс, асуудлын дотоод тогтолцоо-шүтэлцээ, зорилго, төлөвлөгөө зэрэгт суурилаагүй харин хувь хүний гэнэтийн хүсэл, эсхүл тохиолдлын сонголтоор хийгдэж байгаа үйл ажиллагаа, шийдвэр, зан үйл юм. Ямар нэгэн хориг хязгаарыг (хууль зүйн, шударга ёсны болон ёс суртахууны зэрэг) харгалзахгүйгээр бусдын ашиг сонирхлыг үл ойшоон хөсөрдүүлэх байдлаар эрх мэдлийг хэрэгжүүлж байгаа зарим тохиолдлууд бол дур зоргоор авирлаж байгаагийн илрэл юм. *Дарангуй зан* гэдэг бол эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ шударга, ухаалаг бус, эсхүл хэрцгий байхыг хэлдэг. Хувь хүн, гэр бүл, нийгмийн харилцаанд гарч байгаа аливаа дарангуйлал, хүчирхийлэл нь хэн нэг буюу хэсэг хүмүүсийн явцуу үзэл, бүдүүлэг авирт бусдыг хүчээр нийцүүлэх гэсэн явуургүй оролдлогын илрэл байдаг.

²¹ Мөн тэнд

(9) Хамтран ажиллах чадвар

ШЭЗБТХ-ийн 4.1.9-д заасан “асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанар” гэдэгт хамтран ажиллах чадварыг багтаахаас өөр аргагүй. Давах шатны (давж заалдах болон хяналтын шатны) шүүхийн шүүгчид хамтын зарчмаар шийдвэр гаргадаг. Жишээ нь, давах шатны шүүхийн шүүгчдийн үндсэн үүрэг бол эрх зүйн асуудлыг хэлэлцэх, хуулийн утгыг илэрхийлэх юм. Энэ нийтлэг зорилго нь шүүх эрх мэдлийг нэгэн институт гэж үзэж түүний зарчимч байдалд үнэнч байхыг шаарддаг. Тиймээс давах шатны шүүгч нь хамтран ажиллаж байгаа бусад шүүгчдийн зүгээс гарч байгаа янз бүрийн саналыг ойлгох, хүндэтгэх хэрэгтэй. Хувь хүнийхээ хувьд маргах зүйл аль болох бага байх хэрэгтэй ба харилцан буулт хийх урлагт суралцах нь чухал. Шүүмж, зөвлөгөө өгөхийн зэрэгцээ бусдын санал, шүүмжийг хүлээн авах чадвар бол харилцан буулт хийх урлагийн нэг хэсэг юм. Үүнтэй холбогдуулан ШЭЗБТХ-ийн 4.1.9-д шүүгч нь “бусдын саналд хүндэтгэлтэй хандаж, шүүмжлэлийг бодитойгоор хүлээн авч, өөрийн байр суурийг ойлгомжтойгоор тайлбарлах” зан чанартай байна гэж заасан байна.

“Сайн шүүгч болоход юу нөлөөлдөг вэ?” гэсэн асуултад нэгэн шүүгч дараах зүйлийг онцолсон байдаг:

Давах шатны сайн шүүгч бол өөрийгөө илүү том зүйлийн хэсэг буюу хянан шийдвэрлэх ажиллагааны нэг хэсэг гэдгээ хүлээн зөвшөөрдөг. Тиймээс зөвхөн өөрийнхөө санал төдийгүй өөрийн ажилладаг шүүхээс гарч байгаа бүх шийдвэрийн чанарт анхаардаг. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд тэрээр харилцан буулт хийх урлагийг эзэмшсэн байдаг, өөрөөр хэлбэл зөвлөгөө өгч бас авч чаддаг. Гэхдээ өөрийн зарчимд хэзээ ч буулт хийдэггүй. Тэрээр өөрийн хамтрагчийн санаа бодлыг аль болох нухацтай авч үздэг бөгөөд үнэхээр санал зөрөх зүйл байвал түүнийгээ илэрхийлдэг. Шүүхийн үйл ажиллагааг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хойшлуулахыг зөвтгөх үндэслэл байхгүй гэдгийг мэддэг учраас өөрийн санал, тусгай саналыг ч гэсэн аль болох хурдан бусад шүүгчид тараадаг.²²

Хамтран ажиллах зарчим нь анхан шатны шүүхийн шүүгчдэд бас хамаатай. Учир нь, бусад шүүгчтэйгээ хамтран ажиллах шаардлага анхан шатны шүүгчдийн өмнө мөн тулгардаг. Шүүгчийн хамтран ажиллах чадвар зөвхөн хянан шийдвэрлэх ажиллагаагаар хязгаарлагддаггүй, бусад салбарын мэргэжилтнүүд, иргэд, олон нийттэй харилцах явцад ч мөн шаардагддаг.

(10) Шийдэмгий чанар

Нэг талаас, хичээл зүтгэлийн нэг чухал тал бол шийдэмгий чанар бөгөөд энэ нь анхан шатны төдийгүй давах шатны шүүгчдэд чухал юм. Нөгөө

²² S. Roberts, “What Makes a Good Judge?,” *IJA Rep.*, Spring 1982, 8.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

талаас, ШЭЗБТХ-ийн 4.1.9-д заасан “асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанар” гэдэгт шийдэмгий чанар багтдаг. Шийдэмгий чанар гэдэг бол аливаа асуудлыг хурдан, тодорхой шийдэх чадвар юм. Хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг урагш явуулахын тулд шүүгч нь эргэлзээ тээнэгэлзэлгүй, итгэл төгс шийдвэрт хүрэх эрмэлзэл, чадвартай байх ёстой. Анхан шатны шүүгчдэд энэ чадвар нэн шаардлагатай.

Анхан шатны шүүхийн шүүгчид хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гаргасан хүсэлт, гомдол, саналтай холбоотой шийдвэрийг шуурхай гаргах шаардлага тавигддаг. Үндэслэл сайтай шийдвэрийг хурдан гаргах нь хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг урагш ахиулахын зэрэгцээ ажлын ачаалал хуримтлагдахаас сэргийлэхэд ч тус дөхөм болдог. Хууль болон үйл баримтыг хурдан ойлгож, өмгөөлөгчийн дэвшүүлэн тавьсан асуудалд итгэлтэй, эргэлзээ тээнэгэлзээгүй хариу өгөх чадвар бол шүүгчийн шийдэмгий чанарын илрэл мөн. Шүүгч хүн хэцүү, ээдрээтэй асуудлын учрыг олж, зоригтой шийдвэр гаргахыг хичээн ажиллахын зэрэгцээ гаргасан шийдвэртээ тууштай байх нь чухал.²³

Давах шатны шүүгчдэд ч мөн шийдэмгий чанар нэн чухал. Тэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахдаа шүүхийн шийдвэрийг дэмжих, эсхүл эсэргүүцэх саналын үндэслэлийнхээ урьдчилсан төслийг боловсруулан тараах ёстой. Холбогдох шийдвэрийг түргэн шуурхай гаргах эсэх нь тэдний шийдэмгий чанартай холбоотой юм.

(11) Удирдан зохион байгуулах чадвар

Ерөнхий шүүгчээр ажиллах хуульчид шүүгчээр ажиллах шалгуур хангасан байхаас гадна удирдан зохион байгуулах чадвар эзэмшсэн байх шаардлагатай. Тиймээс ШЭЗБТХ-ийн 7.1.3-т ерөнхий шүүгч нь “удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадвартай” байна гэж заасан. Тухайлбал, бүх шатны шүүхийн ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчдийг дараах чадварыг эзэмшсэн эсэхийг үнэлж дүгнэнэ: хариуцлага шилжүүлэх, ажил хуваарилах, хяналт тавих, шүүхийн ажилчдын цаг, ур чадварыг ухаалгаар ашиглах, хүмүүстэй харилцах. Эдгээр чадвар Ерөнхий шүүгчийн албан тушаал хашиж байгаа хүмүүст нэн шаардлагатай боловч хуульд заасан хутагааны дотор хянан шийдвэрлэх ажиллагааг явуулах үүргээ биелүүлэхийн тулд шүүгчээр ажиллаж байгаа хүн ч эдгээр чадварыг эзэмшсэн байх хэрэгтэй. Түүнчлэн шүүгчид эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагааг удирдах шаардлага гарч ирж байгаа бөгөөд үүний тулд хэрэг, маргааныг шүүхийн бус замаар шийдвэрлэх журмын талаар мэддэг байх нь чухал юм. Тиймээс ШЭЗБТХ-ийн 4.1.9-д заасан шүүгчээс “асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанар” гэдэгт удирдан зохион байгуулах чадварыг багтаан ойлгодог.

²³ Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 77.

Аливаа ажлыг богино хугацаанд бага цаг хүч зарцуулан, ухаалаг оновчтой аргаар шийдвэрлэхэд бусдын хүч нөөцийг зөв зохицуулан ажиллаж, өөрөө үлгэрлэх замаар өндөр үр дүнд хүргэх чадвар бол шүүгчийн удирдан зохион байгуулах чадварын илрэл билээ.

Зохион байгуулах үйл ажиллагаагаа ач холбогдлоор нь эрэмбэлэх, захиргааны шинжтэй тодорхой үүргүүдийг бусдад шилжүүлэх, шүүхийн ажилчдын цаг, ур чадварыг ухаалгаар зохицуулан ашиглах зэрэг чадварууд энд багтдаг. Түүнчлэн хэрэг, маргааны материал, бичиг баримтыг эрэмбэ, эмх цэгц сайтай байлгах, байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэлтэй цаг тухайд нь танилцаж, дүн шинжилгээ хийх чадвартай байх хэрэгтэй юм.²⁴

(12) Хүмүүстэй харилцах чадвар

ШЭЗБТХ-ийн 4.1.9-д заасан шүүгчээс “асуудлыг шийдвэрлэхэд шаардлагатай зан чанар” гэдэгт хүмүүстэй харилцах чадварыг оруулдаг. Учир нь, хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг харилцааны ур чадваргүйгээр төсөөлөхийн аргагүй юм. Мэдээллийг оновчтой аргаар илэрхийлэх, ам ажлын нэгдлийг хангах, шүүх үйл ажиллагаанд оролцож байгаа талууд бие биеэ зөв ойлгох, эндүү ташаа мэдээлэл өгөхөөс сэргийлэх, нухацтай байх зэрэг нь харилцааны ур чадвараас ихээхэн шалтгаалдаг. Иймээс бүх шатны шүүгчид, ялангуяа ерөнхий шүүгч харилцах ур чадварыг сайтар эзэмшсэн байх ёстой. Ерөнхий шүүгч нь шүүхийн захиргааны ажилтан болон бусад шүүгчийг удирдахдаа тэднийг сэдэлжүүлэх замаар гаднаас зааварлан захирах бус, хувь хүний өөрийн дотоод идэвх санаачилгыг өрнүүлэн ажиллахад чиглэсэн үр дүнтэй аргуудыг хэрэглэж дадсан байх хэрэгтэй юм. Холбогдох мэдээллийг зөв авах, өгөх, хэлж ярьж байгаа зүйлээ ажил хэрэг болгох, хамтран ажиллаж байгаа хүмүүсээ зөв танин мэдэх зэрэг нь харилцааны нэн чухал талууд. Харилцааны эдгээр талыг зохистой хослуулснаар ажилтнуудынхаа ажлын чанар гүйцэтгэлийг зөв хянан дүгнэх, тэдэнд хариу мэдээлэл өгөх боломж бүрддэг. Эдгээр нь сайн удирдагчийн үр дүнтэй харилцааны илрэл юм.

Харилцан зөвшилцөх тактик бол харилцах ур чадварын нэг чухал илрэл мөн.

Ерөнхий шүүгч нь бусад шүүгчийг удирдах, зөвшилцөлд хүрэхийн тулд сайн зуучлагч байх хэрэгтэй болдог. Жишээлбэл, шүүгчид шүүхийн захиргаатай холбоотой зөрүүтэй байр суурьтай байвал ерөнхий шүүгч харилцан буулт хийхийг уриалж, асуудлыг сөргөлдөх бус хамтран хэлэлцэх замаар шийдвэрлэхэд хандуулах ёстой.²⁵

²⁴ Мөн тэнд, 78

²⁵ Мөн тэнд

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

Бусадтай харилцах ур чадвар бүх шатны шүүгчийн хувьд чухал гэдгийг дээр онцлон тэмдэглэсэн билээ. Жирийн шүүгчид ч гэсэн өөрсдийн туслах, нарийн бичгийн даргын ажлыг хянан шалгаж, ажлын гүйцэтгэлийнх нь талаар үнэлгээ, зөвлөмж өгөх, бусад шүүгч болон шүүхийн захиргааны ажилчид, иргэд, олон нийттэй харилцах шаардлага өдөр тутам тулгарч байдаг.

(13) Бодитой, ухаалаг хандах

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийн 1.4-р зүйлийн 1.7-д “бодитой, ухаалаг хандах” нь хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах нийтлэг зарчим хэмээн анх удаа заасан. Ухаалаг хандах зарчим нь гурван үндсэн утгатай.

Нэгд, хүсэл, тачаал, уур, өс хонзон зэрэг сэтгэл хөдлөлөөс илүү оюун ухаанд захирагдах гэсэн утгатай. Хуульч нь зөвхөн хүсэх, тачаадах, уурлах, өсөрхөх зэрэг мэдрэмжид захирагдаж ухааныг умартаж болохгүй. Тухайлбал, прокурор нь урьд үүссэн тааламжгүй харилцаатай эсэхээс үл хамааран өмгөөлөгч бүртэй мэргэжлийн түвшинд, хүндэтгэлтэй харилцах үүрэгтэй (ХМҮАБД-ийн 12.4-р зүйлийн 2 дахь хэсэг). Түүнчлэн прокурор, эсхүл шүүгч нь өөрийн албан үүргээ биелүүлэхдээ муу өдөр, хараал зэрэг мухар сүсэгт автаж, асуудлыг хуульд зааснаас өөрөөр шийдвэрлэж болохгүй. Жишээ нь, прокурор тодорхой яллагдагч өөрт нь хараал хийж магадгүй гэж бодоод түүнд илүү хөнгөн ял төлөвлөх, хэргийг нь хэрэгсэхгүй болгох зэргээр давуу байдал олгож болохгүй. Шүүгч зоосны хоёр талыг талуудаар сонгуулж, зоосоо хаяж ялсан талд (жишээ нь, тоо буусан талд) нь хэргийг шийдвэрлэж үл болно.

Хоёрт, ухаалаг байх гэдэг нь үндэслэлтэй байх гэсэн утгатай. Бодитой байх гэдэг нь тодорхойлж буй үйл баримтыг бодит байдалд аль болох нийцүүлэх, нотлох баримтад тулгуурлан үйл баримтыг тодорхойлох гэсэн утгатай. Ухаалаг гэдэг нь бодитой байх гэсэн зарчмыг багтаах бөгөөд илүү өргөн агуулгатай. Шүүгч нь хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ нотлох баримтад үндэслэн үйл баримтыг тодорхойлох, хуулийг хамгийн үндэслэлтэйгээр тайлбарласан тайлбарт үнэнч байж, ухаалаг үндэслэлүүдэд тулгуурлан шийдвэрээ гаргаж үүнийгээ тайлбарлах хэрэгтэй. Мөн ХМҮАБД-ийн 4.1-д ухаалаг хандах зарчмын үндэслэлтэй байх гэсэн утга өмгөөлөгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд хэрхэн хэрэглэгдэх талаар дараах байдлаар заасан: “Өмгөөлөгч хууль зүйн болон үйл баримтын талаар үндэслэл бүхий шаардлага, тайлбар гаргана.”

Гуравт, ухаалаг гэдэг ойлголт нь зөв, шударга, зүй ёсны гэсэн санааг бас илэрхийлдэг. Сэргэлэн болон ухаалаг хоёрыг ялгах хэрэгтэй.²⁶ Ухаантай хүн бол бусад хүмүүстэй хамтран ажиллахдаа бүх хүмүүсийн хувьд шударга

²⁶ Энэ санааг анх Кант гаргаж ирсэн бөгөөд орчин үеийн улс төрийн философид танилцуулсан хүн бол Жон Роулс юм.

гэж хүлээн зөвшөөрч болохуйц зарчмуудыг санал болгох болон бусдаас тийм санал гарахад хүлээн зөвшөөрөхөд бэлэн байдаг.

Шударга ёсны зарчмуудыг бусад хүмүүс дагана гэж үзэж байгаа тохиолдолд өөрийнхөө ашиг сонирхлыг тухайн нөхцөлд хойш тавиад ч гэсэн эдгээр зарчимд үнэнч байх хэрэгтэй гэдгийг ухаалаг хүмүүс ойлгож хүлээн зөвшөөрдөг. Бусад хүмүүсийн хувьд ухаалаг гэж хүлээн зөвшөөрөхүйц шударга хамтын ажиллагааны зарчмуудыг санал болгохгүй, эсхүл эдгээрт үнэнч байхгүй бол энэ нь ухаалаг биш хэрэг. Нүүрэн дээрээ тийм зарчмуудыг санал болгож, үнэнч байгаа юм шиг боловч нөхцөл байдал өөрчлөгдөхөд тэдгээрийг зөрчихөд бэлэн байх нь ухаалаг бус байхаас ч дор явдал билээ. Гэхдээ энэ нь ухаалаг биш ч сэргэлэн биш гэсэн үг биш. Учир нь, зарим хүн тухайн нөхцөлд илүү улс төрийн эрх мэдэлтэй, эсхүл давуу байдалд байж болно. Бүр адил тэгш хүмүүсийн хувьд ч гэсэн тухайн нөхцөл байдалд бий болсон давуу байдлыг ашиглах нь сэргэлэн явдал байж магадгүй.²⁷

Өдөр тутмын амьдралдаа бид энэ ялгааг ажигладаг. Өөрт байгаа давуу байдлыг ашиглаж байгаа нь сэргэлэн хэрэг боловч ухаалаг биш гэдгийг бид ойлгодог. Саруул ухаанаар шүүн тунгаавал сэргэлэн байхаас илүүтэй ухаалаг байхыг бид ёс суртахууны идеал гэж хардаг. Ухаалаг, сэргэлэн хоёрын ялгааг уул уурхайн бизнес хийдэг А ба Б гэсэн хоёр хүний жишээн дээр авч үзье. А бол зөвхөн ашиг олохыг зорилго болгодог бөгөөд аль болох татвараас зайлсхийх, байгаль орчны нөхөн сэргээлт хийхгүй орхих, тухайн орон нутгийн иргэдийн сайн сайхан аж байдал болон ажилчдынхаа эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, нийгмийн асуудалд аль болох бага мөнгө зарцуулах замаар ашгаа нэмэгдүүлэхийг чухалчилдаг. Харин Б нь ашиг олохын зэрэгцээ хуульд заасны дагуу татвараа үнэн зөв мэдүүлж төлөх, байгаль орчныг нөхөн сэргээх, орон нутгийн хөгжилд хөрөнгө оруулах, хөдөлмөрийн хуульд зааснаар ажилчдынхаа өмнө хүлээсэн наад захын үүргээ биелүүлэхийг хичээж ажилладаг. Бид А-г сэргэлэн гэж хэлдэг бол Б-г ухаантай гэж хэлдэг.

А-гийн хувьд зорилгодоо хүрэх нь л чухал бөгөөд бусдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг харгалзах шаардлагагүй. Б-гийн хувьд зорилгодоо хүрэхдээ бусдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зохих ёсоор харгалзаж үздэг. Эндээс дүгнэхэд ухаалаг байх гэдэг нь бусдын хувьд санал нэгдэхүйц, эсхүл бусад хүмүүс үндэслэлийг нь хүлээн зөвшөөрч болохуйц зүйл байна. Ерөнхийдөө ухаалаг хүн бол бусад хүмүүсийг хүний ёсоор хүндэлж харьцдаг гэж хэлж болно. Өөрөөр хэлбэл, бусад хүмүүсийг хэзээ ч зөвхөн арга хэрэгсэл гэж ханддаггүй, харин ямагт зорилго гэж ханддаг. Хүн бүрт хүний эрхэм чанар бий гэж хүлээн зөвшөөрдөг. Энэ нь ёс суртахууны хувьд хүн бүр тэгш гэдгийг хүлээн зөвшөөрч буйн илрэл юм.

²⁷ John Rawls, *Justice as Fairness: A Restatement*, ed. Erin Kelly (Belknap Press, 2001), 7.

1. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

Ухаалаг хүн шударга байдаг тул хуульч хүн ухаалаг байх зарчмыг баримтлахын тулд шударга ёсны зарчмуудыг чанд мөрдөх ёстой. Жишээлбэл, өмгөөлөгч, прокурор нь шүүхэд үнэнийг мэдүүлэх (ХМҮАБД-ийн 4.3-р зүйл), эсрэг талд шударга хандах (ХМҮАБД-ийн 4.4-р зүйл), хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хэм хэмжээг сахих (ХМҮАБД-ийн 4.5-р зүйл) зэрэг үүрэг хүлээдэг. Шүүгчийн хувьд баримтлах ёстой хамгийн чухал зарчмуудын нэг бол шударга ёс бөгөөд гагцхүү хуульд үндэслэн шударга ёсыг тогтоох явдал юм. Тийм ч учраас ХМҮАБД-ийн 15.1-д “Шүүгч шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ хууль болон шударга ёсонд захирагдаж, хуулийг хэрэглэнэ,” 15.2-т “Шүүгч нь шүүх эрх мэдлийн бие даасан, зарчимч, төвийг сахих зарчмыг чанд баримтлах бөгөөд эдгээр зарчмыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ” гэж заасан.

(14) Нийгмийн ухамсар

Талуудын эрхтэй холбоотой болон бусад асуудлыг шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрүүд нь заримдаа олон нийтийн бодлогын хүрээ рүү ороход хүргэдэг. Тиймээс шүүхэд тулгардаг нийгмийн асуудлуудыг мэдэж, ойлгодог байх нь шүүгчийн үүргээ сайн гүйцэтгэхэд тусалдаг. Үүний тулд нэр дэвшигчийн хүний эрх, хэрэгцээнд мэдрэмжтэй ханддаг эсэхийг шалгах хэрэгтэй.²⁸

Шүүгч нь хуулийг нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгсэл гэдгээр хэрхэн ашиглаж болох, түүний хязгаар нь юу вэ гэдгийг мэддэг байх ёстой. Олон нийтийн бодлого шаардагдаж байгаа асуудал бүр дээр хуулийг ойлгох номлол өөрчлөгдөх шаардлагагүй. Хууль нь өнгөрснөөс ирээдүй үе рүү тогтвортой үйлчилж, урьдчилан мэдэж болохуйц байхыг хуулийн засаглал шаарддаг. Гэвч шүүгч нь хууль болон түүнийг хүмүүст хүргэх үйлчилгээг сайжруулах сонирхолтой байх нь чухал. Шаардлагатай үед хууль зүйн номлолд өөрчлөлт оруулах, нийгмийн өөрчлөгдөн хувьсаж байгаа нөхцөл байдалд нийцүүлэн хуулийг илүү сайнаар тайлбарлах, шударга ёсны ойлголтуудыг хөгжүүлэх эрмэлзэлтэй байх нь шүүгчийн үүрэг юм.²⁹ Жишээлбэл, тодорхой төрлийн гэмт хэргийн хөөн хэлэлцэх хугацааг Эрүүгийн хуулиар тогтоосон тохиолдолд уг хугацаа өнгөрсний дараа тухайн хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулдаггүй. Энэ нь урт хугацаа өнгөрч хэргийн үйл баримт бүдгэрсэн үед гэмт хэрэг үйлдсэн хэмээн буруутгагдахаас хувь хүнийг хамгаалах ач холбогдолтой. Мөн хөөн хэлэлцэх хугацаа нь хууль сахиулагчид гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйг мөрдөн шалгах ажиллагааг шуурхай явуулах хөшүүрэг болж өгдөг. Хэдий тийм боловч бүх хэрэг, маргаанд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчилнэ гэж ойлгож болохгүй. Тухайлбал, шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчлэхгүй (эсхүл 4-5 жил зэрэг хөөн хэлэлцэх хугацаа

²⁸ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” 8.

²⁹ Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 75.

тогтоох) байх жишиг олон ардчилсан улсад байдаг. Үүний үндэслэлийг Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хороо дараах байдлаар тайлбарласан:

Учир нь, хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн... төдий шалтгаанаар шүүгчээр ажиллах ёс зүйн өндөр шаардлагыг хангахгүй гэдгийг илэрхий нотолсон зөрчлийг Шүүхийн ёс зүйн хороо хянан шийдвэрлэхгүй байвал шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай гомдлыг заавал хянан үзэх, шалгах, шийдвэрлэх хуулиар хүлээсэн үүргээ зөрчих болно. Улмаар зөвхөн хараат бус, шударга, төвийг сахиж ажиллах чадвартай хуульчдыг шүүгчээр ажиллуулна гэсэн Үндсэн хуулийн зарчмыг үгүйсгэж олон нийтийн шүүх эрх мэдэлд итгэх итгэлийг алдагдуулна.³⁰

Мөн шүүгчийн ажил бол шүүгчийн эрх биш, харин олон нийтийн итгэл дээр тулгуурласан эрх мэдэл юм. Шүүгч олон нийтийн итгэлд харш ноцтой ёс зүйн зөрчил гаргасан боловч үүндээ хариуцлага хүлээхгүйгээр шүүгчийн ажлаа үргэлжлүүлэн эрхлэх нь шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг алдагдуулж шүүхийн нэр хүндийг унагадаг. Тийм ч учраас ШЭЗБТХ-д шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн хөөн хэлэлцэх хугацааг заагаагүй. Гэвч 2014 оны Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5.1-р зүйлийн 3 дахь хэсэгт “зөрчил гарснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” гэж заасан. Энэхүү заалтад үндэслэн Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарснаас хойш 6 сар өнгөрсөн л бол уг маргааныг хэрэгсэхгүй болгож байна.³¹ Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил нь хэчнээн ноцтой эсхүл хэн ч маргахааргүй илэрхий нотлогдсон эсэхээс үл хамааран хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэсэн шалтгаанаар зөрчил гаргасан шүүгчийг хариуцлагаас чөлөөлж байна. Гэвч хөөн хэлэлцэх хугацаа шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд үйлчлэх үү, шүүгчид өөрсдийнхөө ёс зүйн зөрчилд зориулан хэт богино хөөн хэлэлцэх хугацааг тогтоох нь зөв үү, хөөн хэлэлцэх хугацаа хэр зэрэг урт байх ёстой вэ³² гэсэн урьд өмнө эргэлзэж байгаагүй шинэ асуултуудад үндэслэлтэй хариулахгүйгээр шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг амжилттай хянан шийдвэрлэж, шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг хамгаалж чадахгүй. Шударга ёсны үүднээс шаардлагатай тохиолдолд хөөн хэлэлцэх хугацааны тухай тогтсон номлолыг ч өөрчлөхөд бэлэн байх нь шүүгчийн чухал чанар мөн.

³⁰ Баянгол дүүргийн шүүхийн /хуучин нэрээр/ шүүгч Р.Алтантуяад сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай Шүүхийн ёс зүйн хорооны 2014 оны 7-р сарын 3-ны өдрийн 32 дугаар магадлал

³¹ Жишээ нь, Сахилгын шийтгэл ногдуулсан Шүүхийн ёс зүйн хорооны магадлалын тухай Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2014 оны 10-р сарын 18-ны өдрийн 7 дугаар магадлал

³² Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүний ёс зүйн зөрчилд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчлэх эсэх асуудлыг товч хэлэлцсэн дараах өгүүллийг үзнэ үү: О.Мөнхсайхан, *Цэцийн гишүүнд хариуцлага хүлээлгэх асуудалд хийсэн дүн шинжилгээ*, хууль дээдлэх ёс (хууль зүйн эрдэм шинжилгээ, судалгаа, практикийн улирал тутмын сэтгүүл) Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, 2014 он, №02 (48), хуудас 7-22

2. *Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоо*

2.1. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах үе шат

*М*онгол Улсад шүүгчийг сонгон шалгаруулах, томилох ажиллагаа нь 2012 оны ШЭЗБТХ болон 2013 оны ШСШЖ-д зааснаар дараах есөн үе шаттай: (1) Шүүгчийн орон тоог зарлах, (2) Нэр дэвшигч материалаа Ажлын албанд ирүүлэх, (3) Ажлын албанаас материалыг нягтлан шалгаж, бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэх, (4) Бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг нийтэд мэдээлэх, (5) Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ хийх, (6) Хуульчдын холбоо нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах, (7) Ерөнхий зөвлөл нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах, (8) Ерөнхий зөвлөл нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх, (9) Ерөнхийлөгч шүүгчийг томилох.

Энэ хэсэгт эдгээр үе шат тус бүрийг товч тайлбарлаж, Монгол Улсад шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаа хэрхэн явагддаг талаар тоймлон харуулах болно.

(1) *Шүүгчийн орон тоог зарлах.* Шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаа нь шүүгчийн сул орон тоо бий болсноор эхэлдэг. Ерөнхий шүүгч өөрийн шүүх дээрх сул орон тооны талаар Ерөнхий зөвлөлд мэдэгдэх бөгөөд Ерөнхий зөвлөл энэхүү мэдэгдлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нэр дэвшигчийг бүртгэх тухай зарыг нийтэлж, цахим хуудсандаа байрлуулна (ШЭЗБТХ 10-р зүйл). Энэхүү зар нь шүүгчийн сул орон тоонд нэр дэвшүүлэх болзол, шаардлага, журам, нэрээ дэвшүүлэхийг хүссэн этгээдийн өргөдлийг хүлээн авах, бүртгэх, шалгаруулах хугацаа, журам, газрын тухай мэдээллээс бүрдэнэ. Сонгон шалгаруулалт зарлах тухай Ерөнхий зөвлөлийн даргын тушаал гарна.

(2) *Нэр дэвшигч материалаа Ажлын албанд ирүүлэх.* Үндсэн хуулийн 51.3, ШЭЗБТХ-ийн 4-7-р зүйлд заасан болзол, шаардлага хангасан шүүгч,

хуульч нь шүүгч, ерөнхий шүүгчийн албан тушаалд нэрээ дэвшүүлэх эрхтэй. Нэр дэвшигч нь ШЭЗБТХ-ийн 11.2-т заасан баримт бичгийг бүрдүүлэн Ажлын албанд ирүүлнэ. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад бүртгүүлэгчид нь өөрийн хаягийн мэдээлэл, төрсөн огноо, газар, регистрийн дугаар, нас, хүйс, нэрээ дэвшүүлж буй шүүх, албан тушаал, гэр бүлийн байдал, боловсрол, мэргэшил, мэргэжлийн болон бусад байгууллагын гишүүнчлэл, хэвлүүлсэн бүтээл, шүүгчийн албан тушаал, улс төрийн үйл ажиллагаа, харьяалал, багшлах болон хууль зүйн ажил, цаашид олох орлого, ашигтай холбоотой асуултуудад хариулсан мэдээллийг Ажлын албанд өгнө.

(3) *Ажлын албанаас материалыг нягтлан шалгаж, бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэх.* ШСШЖ-ын 2.5-д зааснаар Ажлын алба нь нэр дэвшигчийн талаарх дараах баримт бичгийг холбогдох байгууллагуудаас авч нягтлан шалгана: (1) Ял шийтгүүлж байгаагүй, шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдоогүй, сэжигтэн, яллагдагчаар татагдаагүй тухай; (2) Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл болон тус үйл ажиллагааг эрхэлж байгаа хугацааны тухай; (3) Бусдад хугацаа хэтэрсэн зээлийн өр, төлбөргүй тухай; (4) Эрхэлсэн ажил, нэр хүнд, зан төлвийн тухай; (5) Шүүгчийн албан тушаалд томилогдоход харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэггүйг нотолсон эрүүл мэндийн дүгнэлт; (6) Нэр дэвшигч хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхэлсэн сүүлийн 12 сарын хугацаанд шүүгч, прокурор эсвэл өмгөөлөгчөөр ажиллахад мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингээр тэнцэхгүй гэсэн үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн эсэх тухай; (7) Нэр дэвшигч хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх хугацаанд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг холбогдох хууль тогтоомжийг зөрчиж шийтгэл хүлээсэн эсэх.

Ажлын алба нэр дэвшигчийн баримт бичгийг хүлээн авч бүрэн гүйцэд, үнэн зөв эсэхийг нягтлан шалгаж шүүгчид нэр дэвшигчээр бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэнэ. Ажлын алба ШЭЗБТХ-ийн 11.2-т заасан баримт бичгийг бүрэн бүрдүүлээгүй эсхүл бүрдүүлсэн баримт бичиг нь шаардлага хангаагүй нэр дэвшигчийг бүртгэхгүй. Бүртгэлтэй холбоотой гомдлыг Ерөнхий зөвлөл болон Мэргэшлийн хороо хоёрын аль нь шийдвэрлэх вэ гэдгийг тодорхой заагаагүй байна.

(4) *Бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг нийтэд мэдээлэх.* ШСШЖ-ын 2.7-д зааснаар Ажлын алба бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг Ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд мэдээлнэ. Нэр дэвшигчийн талаар иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг Ажлын алба нягтлан шалгаж, Ерөнхий зөвлөлд танилцуулна.

(5) *Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ хийх.* ШСШЖ-ын 2.8-д зааснаар Ажлын алба нь нэр дэвшигчдийг бүртгэж дууссанаас хойш ажлын 2 өдрийн дотор ШЭЗБТХ-ийн 11.7-д заасны дагуу

2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоо

Мэргэшлийн хороонд хүргүүлнэ. Мэргэшлийн хороо нь ШЭЗБТХ-ийн 4-7-р зүйлд заасан шаардлагыг хангасан эсэх талаарх үнэлгээг бүртгэл дууссанаас хойш 14 хоногийн дотор гаргаж Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

(6) *Хуульчдын холбоо нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах.* Ажлын алба ШЭЗБТХ-ийн 12.2-т заасан дүгнэлт гаргуулахаар нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг Хуульчдын холбоонд хүргүүлнэ. Хуульчдын холбоо нь нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлтийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

(7) *Ерөнхий зөвлөл нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах.* ШЭЗБТХ-ийн 13.1-д зааснаар Ерөнхий зөвлөл нь нэр дэвшигчийн материал (уг хуулийн 11.2-т заасан), олон нийтээс ирүүлсэн мэдээллийг судлан үзэж, нэр дэвшигч бүртэй ганцаарчилсан ярилцлага хийж хуралдаанаараа дүгнэлт гаргана.

(8) *Ерөнхий зөвлөл нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх.* Ерөнхий зөвлөл нь өөрийн дүгнэлт, Мэргэшлийн хорооны үнэлгээ, Хуульчдын холбооны дүгнэлтийн хамт шүүгчийн албан тушаалд томилуулах нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг үнэлгээний дүнгээр эрэмбэлэн гаргаж, илээр санал хураан олонхийн санал авсан хүний нэрийг ажлын таван өдрийн дотор Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлнэ.

(9) *Ерөнхийлөгч шүүгчийг томилох.* Анхан шатны болон давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчийг Ерөнхий зөвлөлийн санал болгосноор хяналтын шатны шүүхийн шүүгчийг Ерөнхий зөвлөл санал болгож УИХ-д танилцуулснаар тус тус Ерөнхийлөгч томилдог. Ерөнхийлөгч нь Ерөнхий зөвлөлөөс санал болгосон нэр дэвшигчийг судлан үзэж түүнийг томилох буюу томилохоос татгалзах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана. Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгчийг Улсын дээд шүүхийн санал болгосноор шүүгчдийнх нь дотроос Ерөнхийлөгч зургаан жилийн хугацаагаар нэг удаа томилно. Улсын дээд шүүхээс бусад шүүхийн Ерөнхий шүүгчийг гурван жилийн хугацаагаар томилох бөгөөд нэг удаа улируулан томилж болно.

2.2. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Хуульчдын холбооноос шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад оролцох оролцоог боловсронгуй болгох нь

Монгол Улсад шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоог боловсронгуй болгохын тулд дараах гурван асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна: (1) Сонгон шалгаруулалт дахь Ерөнхий зөвлөлийн оролцоог тодорхой болгох; (2) Нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлтийг Хуульчдын холбоо хэрхэн гаргах; (3) Нэр дэвшигчдийн нэрийг аль үе шатнаас олон нийтэд ил болгох. Номын энэ хэсэгт эдгээр гурван асуудлыг авч үзнэ.

Үндсэн хуулийн 49.4-т Ерөнхий зөвлөл нь “шүүх, шүүгчийн шүүн таслах ажиллагаанд оролцохгүйгээр, гагцхүү хуульчдаас шүүгчийг шилж олох, эрх ашгийг нь хамгаалах зэрэг шүүхийн бие даан ажиллах нөхцөлөөр хангахтай холбогдсон үүргийг биелүүлнэ,” 51.2-т “Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс Улсын дээд шүүхийн шүүгчдийг Улсын Их Хуралд танилцуулснаар бусад шүүхийн шүүгчдийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн санал болгосноор тус тус Ерөнхийлөгч томилно” гэж заасан. Ерөнхий зөвлөл Мэргэшлийн хорооны гишүүдийг томилж, уг хорооны шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдээс аль нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэхийг шийдвэрлэх замаар “хуульчаас шүүгчийг шилж олох,” “шүүгчдийг санал болгох” Үндсэн хуулийн үүргээ хэрэгжүүлж байна. Гэвч Ерөнхий зөвлөл шүүгчийг сонгон шалгаруулахад хэрхэн оролцох, ямар шалгуураар аль нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх, Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд ямар ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлах, ёс зүйн зөрчил гаргавал хэрхэн хянан шийдвэрлэх зэрэг асуудлыг нарийвчлан зохицуулаагүй бөгөөд өмнө нь ч ийм нарийвчилсан зохицуулалт байгаагүй.

Ерөнхий зөвлөл шүүхийн захиргааны чиг үүргийг өргөн агуулгаар нь хэрэгжүүлж байгаа тохиолдолд шүүгчийн сонгон шалгаруулалтыг зохих ёсоор хийх, нэр дэвшигч бүрт хангалттай анхаарал хандуулж, бүрэн шалгах боломж хязгаарлагдах магадлалтай. Ерөнхий зөвлөл нь Шүүхийн захиргааны тухай хууль (цаашид “ШЗТХ” гэх)-ийн 6-12 дугаар зүйлд заасан дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг: (1) Шүүгчийн хараат бус, шүүхийн бие даасан байдлыг хангах ажлыг нэгтгэн зохион байгуулах; (2) Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагааг удирдах; (3) Шүүгчийг хуульчдаас шилж олох; (4) Шүүгчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах; (5) Шүүхийн хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх (мөн хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг).³³ Тодруулбал, шүүх эрх мэдлийн хүрээний бодлого, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах, шүүхийн байр, аюулгүй байдлыг хангах, шүүхийн захиргааны байгууллагад мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, судалгаа, мэдээллээр хангах, шүүгчийг сонгон шалгаруулахад техникийн туслалцаа үзүүлэх, шүүхийн төсөв боловсруулах, хуваарилах, тайлагнах, сургалт зохион байгуулах зэрэг шүүхийн захиргааны өргөн чиг үүргийг Ерөнхий зөвлөл хэрэгжүүлж байна.

Хараат бус, хариуцлагатай шүүх эрх мэдэл төлөвшсөн олон улсад шүүгчийг сонгон шалгаруулах чиг үүргийг дангаар нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах хороонд даалгаж томилох эрх бүхий этгээдэд нэр дэвшүүлэх эрх мэдлийг өгсөн байна. Шүүхийн зөвлөл хамгийн амжилттай ажиллаж байгаа Европын улсуудад шүүхийн захиргааны чиг үүрэг болон шүүгчийг

³³ Ерөнхий зөвлөлийн шүүхийн захиргааны чиг үүргийг (1) ложистикийн, (2) менежмент-захиргааны, (3) харилцаа холбооны гэсэн 3 том бүлэгт ангилан үзэж болно. Н.Лүндэндорж, “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргаа, түүний төлөвшил,” *Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлыг хангахад шүүхийн захиргааны үүрэг, тулгамдсан асуудлууд (олон улсын онол-практикийн бага хурлын илтгэлийн эмхтгэл)* (Улаанбаатар: Хөх судар принтинг, 2014), 11–12.

2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоо

сонгон шалгаруулах чиг үүргийг хамтад нь шүүхийн зөвлөлд өгөөгүй бөгөөд эдгээр чиг үүргийг салгасан байна. Жишээлбэл, Швед, Дани, Ирланд, Нидерланд зэрэг улсад шүүхийн захиргааны гол эрх мэдлийг шүүхийн зөвлөл хэрэгжүүлж байхад өөр бие даасан байгууллага шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажлыг хариуцдаг (Хойд Европын загвар).³⁴ Франц, Итали, Испани зэрэг улсад Шүүхийн зөвлөл нь зөвхөн шүүгчийг сонгон шалгаруулах болон шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд шүүхийн захиргааны чиг үүргийг хууль зүйн яам нь голлон хариуцдаг байна (Өмнөд Европын загвар).³⁵ АНУ-ын 50 муж улсын 35 (2012 он)-д нь мерит сонгон шалгаруулалт хэрэгждэг бөгөөд уг сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг бие даасан тусгай комисс явуулж, шүүгчид тавигдах хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийн шаардлагыг хамгийн сайн хангасан нэр дэвшигчдийг томилох эрх бүхий этгээд (мужийн захирагч)-д санал болгох эрхийг дангаар хэрэгжүүлдэг.³⁶ Англи, Эстони зэрэг улсад ч шүүгчийн сонгон шалгаруулалтыг дангаар нь хариуцдаг шүүхийн томилгооны комисс ажиллаж, харин шүүхийн захиргааны чиг үүргийг өөр байгууллагад хадгалуулдаг байна.³⁷

³⁴ Wim Voermans and Pim Albers, *Councils for the Judiciary in EU Countries* (European Commission for the Efficiency of Justice, 2003), 14–48.

³⁵ Мөн тэнд, 49-78

³⁶ Fiona O’Connel and Ray McCaffrey, “Judicial Appointments in Germany and the United States,” *Northern Ireland Assembly: Research and Information Service Research Paper*, no. Paper 60/12 (2012): 26–25.

³⁷ Michal Bobek and David Kosar, “Global Solutions, Local Damages: a Critical Study in Judicial Councils in Central and Eastern Europe,” *European Legal Studies: Research Papers in Law*, 07/2-13, 10–11.

Ихэнх ардчилсан улсуудад шүүгчид нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх ажиллагааг тусгайлсан нэг байгууллага хариуцан хийдэг байна. Монгол Улсын тухайд шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажлыг Мэргэшлийн хороо гүйцэтгэж, нэр дэвшигчийг сонгож нэр дэвшүүлэх ажлыг Ерөнхий зөвлөл хийж байгаа нь ажил үүргийн давхардлыг бий болгож хүний нөөц, цаг, мөнгийг үргүй зарцуулахад хүргэж байж болзошгүй юм. Тиймээс Мэргэшлийн хороо эсхүл Ерөнхий зөвлөл хоёрын аль нь шүүгчийг сонгон шалгаруулахад голлох чиг үүрэгтэй байх, хоёулаа оролцоно гэвэл хэрхэн оролцох вэ гэдгийг Үндсэн хуулийн хүрээнд шийдвэрлэх шаардлагатай. Эдгээр асуултад хариулт өгөх хоёр хувилбар байж болно.

Нэгдүгээр хувилбар бол Ерөнхий зөвлөлөөс сонгон шалгаруулалтад шийдвэрлэх үүрэгтэй оролцож байгаа одоогийн тогтолцоог илүү боловсронгуй болгох явдал юм (Нэгдүгээр хувилбарын үе шат, давуу болон сул талыг энэ номын 3.3-р хэсгээс харна уу). Ерөнхий зөвлөл нь шүүгчид нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх эсэхийг шийдвэрлэдэг хэвээр байх бол сонгон шалгаруулалтад тийнхүү оролцох хэлбэр, журам, Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн дүрмийг тогтоож батлах шаардлагатай. Үгүй бол шүүгчид тавигдах болзол, шаардлагыг хамгийн сайн хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилуулахаар Ерөнхийлөгчид нэр дэвшүүлдэг эсэхэд олон нийт болон хуульчид ирээдүйд эргэлзэхэд хүрч магадгүй. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад Ерөнхий зөвлөл шийдвэрлэх үүрэгтэй оролцсон ч Мэргэшлийн хорооны үнэлгээ чухал байр суурь эзлэх хэрэгтэй.

Хоёрдугаар хувилбар бол Мэргэшлийн хороо сонгон шалгаруулалтад голлох чиг үүрэгтэй байх тогтолцоо юм (Хоёрдугаар хувилбарын үе шат, давуу болон сул талыг энэ номын 3.4-р хэсгээс харна уу). Мерит сонгон шалгаруулалт гэдэг бол шүүгчид нэр дэвшигчдийг хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн ёс зүйг нь шалгаж хамгийн шилдгийг нь томилдог тогтолцоо юм. Ерөнхий зөвлөл нь “хуульчаас шүүгчийг шилж олох” Үндсэн хуулийн чиг үүргээ Мэргэшлийн хороонд шилжүүлж уг хорооны шалгаруулалтад тэнцсэн тодорхой тооны нэр дэвшигчдийн нэрийг ямар нэгэн засваргүйгээр Ерөнхийлөгчид шууд өргөн мэдүүлэх замаар биелүүлж болно.

Хуульчдын холбоо шүүгчид нэр дэвшигчийг бусад хуульчдын дунд ямар нэр хүндтэй, хэрхэн үнэлэгддэгийг судалж үзсэн бодит судалгаан дээр тулгуурлан дүгнэлт гаргадаг тохиолдолд л мерит тогтолцоог бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулна. Гэвч Хуульчдын холбооноос дүгнэлт гаргаж буй одоогийн ажиллагаа нь дараах дөрвөн шалтгаанаар мерит зарчимд бүрэн нийцэхгүй байна. Нэгд, шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын аль үе шатнаас Монголын Хуульчдын холбоо оролцохыг оновчтой болгох хэрэгтэй байна. ШСШЖ-ын 2.8-д заасны дагуу Ажлын алба нэр

2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоо

дэвшигчийг бүртгэж дууссаны дараа нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг шууд Хуульчдын холбоонд хүргүүлж байна. ШЭЗБТХ-ийн 12.2-т зааснаар Хуульчдын холбоо бүх нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлтийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлдэг. Хуульчдын холбоо нь Мэргэшлийн хорооны шалгалтад орж тэнцэх (хангалттай, бүрэн хангалттай), тэнцэхгүй (хангалтгүй) бүх нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргаж байгаа нь хүн хүч, хөрөнгө мөнгийг гарздаж байна. Өөрөөр хэлбэл, шүүгчид нэр дэвшигчээр бүртгүүлсэн хүн бүрийн талаар Хуульчдын холбооноос дүгнэлт гаргах нь Мэргэшлийн хорооны шалгаруулалтад илтэд тэнцэхгүй хүмүүсийн талаар ч үнэлгээ хийж, хэт олон хүнийг шалгаснаар дүгнэлт чанаргүй болох, үргүй зардал гарах зэрэг сөрөг үр дагавартай. Тиймээс Мэргэшлийн хорооноос хангалтгүй гэсэн үнэлгээ авсан нэр дэвшигчийн талаар Хуульчдын холбоо дүгнэлт гаргах шаардлагагүй юм.

Хоёрт, нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийг үнэлэх шалгуур нь бүрэн хангалттай биш байна. Шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаар дүгнэлт гаргах түр журам (энэхүү журмыг Хуульчдын холбооны Зөвлөл 2014 онд баталсан)-ын 4.1, 4.2-р зүйлд зааснаар сүүлийн 3 жил нэр дэвшигчийн хамрагдсан үргэлжилсэн сургалт, эрх зүйн тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн байдал, мэргэжлийн үйл ажиллагааг тасралтгүй эрхэлсэн байдал, сүүлийн 1 жилийн хугацаанд хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа болон захиргааны зөрчил гаргаж байсан эсэх, албадлагын арга хэмжээ авагдаж байсан эсэх зэргийг шалгах аргаар заажээ. Эдгээр шалгуур нь тооны хувьд цөөхөн, агуулгын хувьд хэтэрхий явцуу байх бөгөөд эдгээрийг хэрхэн шалгах талаар тодорхой заагаагүй байна.

Гуравт, нэг нэр дэвшигчийн талаар Хуульчдын холбооны хоёр хороо тус тусдаа аравхан хоногийн дотор санал гаргаж байгаа нь хүч тарамдаж нэр дэвшигчийг бүрэн, бодитой үнэлэх боломжгүй болгоод зогсохгүй нэр дэвшигчийг олон дахин шалгаж хүндрэл учруулж байна. Шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаар дүгнэлт гаргах түр журамд заасны дагуу нэр дэвшигч бүрийн мэргэшил, ур чадварын талаарх дүгнэлтийн саналыг Хуульчдын холбооны Шалгалтын хороо, нэр хүндийн талаарх дүгнэлтийн саналыг Хуульчдын холбооны Ёс зүйн хороо тус тус Тамгын газрын тусламжтайгаар ажлын 10 өдөрт багтаан гаргаж Хуульчдын холбооны зөвлөлд хүргүүлдэг.

Дөрөвт, нэр дэвшигчийг шалгасан хороодын гаргасан дүгнэлтийн саналд үндэслэн Хуульчдын холбооны бодлого тодорхойлдог байгууллага болох Хуульчдын холбооны зөвлөл нэр дэвшигч тус бүрээр санал хурааж, дүгнэлт гаргаж байгаа нь уг дүгнэлт гаргах ажиллагааг мерит биш харин улс төрийн шинжтэй болгож уг зөвлөлийн гишүүний хувийн үзэмж нөлөөлөх эрсдэлийг агуулж байна. Тиймээс Хуульчдын холбооноос шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах ажиллагааг мерит

тогтолцоо руу шилжүүлж боловсронгуй болгох шаардлагатай юм. Хуульчдын холбооны зохих нэг (байнгын эсхүл түр) хороо шүүгчид нэр дэвшигчийг бүрэн гүйцэд судалж үзсэний үндсэн дээр шүүгчээр ажиллах шаардлагыг хангаж буй эсэх талаар дүгнэлт гаргаж, Ерөнхий зөвлөл рүү шууд явуулдаг болох нь мерит зарчимд илүү нийцнэ.

Өөр нэг чухал асуудал бол Мэргэшлийн хорооны шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдийг л олон нийтэд мэдээлдэг болох хэрэгтэй. ШСШЖ-ын 2.7-д зааснаар Ажлын алба бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг Ерөнхий зөвлөлийн “цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд мэдээлнэ.” Нэр дэвших өргөдөл өгч бүртгүүлсэн хүн бүрийн нэрийг олон нийтэд мэдэгдэх нь Мэргэшлийн хорооны шалгалтад тэнцээгүй нэр дэвшигчдийн нэр хүндийг унагаах, ийм эрсдэлээс болж олон хуульчид шүүгчид нэр дэвшихээр өргөдөл гаргахаас татгалзахад хүргэх магадлалтай. Тиймээс сонгон шалгаруулах ажиллагааны явцад нэр дэвшигчдийн нэрийг нууцлах нь чухал байдаг (гэхдээ, нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх мэдээлэл цуглуулахдаа тухайн нэр дэвшигчийн нэрийг мэдэгдэж болно).

3. | *Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга*

3.1. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны үнэлгээ: Шалгалтын арга

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны зорилго, чиг үүрэг, шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны үе шатанд эзлэх байр суурь, хорооноос шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхэд хэрэглэдэг арга (“шалгалтын арга”)-ын талаар авч үзэх болно.

ШЗТХ-ийн 23-р зүйлд заасны дагуу Ерөнхий зөвлөл нь Мэргэшлийн хорооны 9 гишүүнийг Хуульчдын холбооноос санал болгосны дагуу 5 жилийн хугацаагаар томилдог. Мэргэшлийн хорооны гишүүд нь орон тооны бус байх ба хууль зүйн өндөр мэргэшилтэй, хууль зүйн болон шүүн таслах ажлын туршлагатай, мэргэжлээрээ 10-аас доошгүй жил ажилласан шүүгч, хуульчид байна. Мэргэшлийн хорооны бүрэлдэхүүнд Ерөнхий зөвлөлийн болон шүүхийн захиргааны байгууллагын ажилтан, өмгөөлөгч, прокурор орохыг хориглодог. Мэргэшлийн хороо дараах хоёр бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг: шүүгч, ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчид нь тухайн албан тушаалд ажиллах шаардлагыг хангаж байгаа эсэхэд үнэлгээ өгөх; шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшинг тогтоох ажлыг зохион байгуулах, үнэлгээ өгөх, дүгнэлт гаргах. Эхний бүрэн эрхийн хүрээнд Мэргэшлийн хороо нь Монгол Улсын шүүхэд шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг бүрэн хангасан, сайн хуульчдаар шүүгчдийн эгнээг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг. Ажлын алба нь нэр дэвшигчийг бүртгэж холбогдох материалыг Мэргэшлийн хороонд хүргүүлнэ. Нэр дэвшигч нь зохих болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх үнэлгээг Мэргэшлийн хороо гаргадаг.

ШСШЖ-ын 3-р зүйлд зааснаар аливаа шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг дараах гурван багц шалгуур (энэ номын 1.1-р хэсэгт багцлан тодорхойлсон долоон болзол, шаардлагын сүүлийн гурав)-аар үнэлж

дүгнэнэ: (1) Шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадвар, (2) Мэргэжлийн ёс зүй, (3) Шүүгчийн зан төлөв.

Мэргэшлийн хороо нь шүүгчид нэр дэвшигч эдгээр шалгуурыг хангасан эсэхийг үнэлэхдээ шалгалтын аргыг хэрэглэдэг. Шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварыг салбар эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх, тодорхой сэдэв сонгуулан эссэ бичүүлж, илтгэл тавиулах, түгээмэл болон шүүхийн хэрэглээний програм дээр даалгавар гүйцэтгүүлэх замаар шалгана (ШСШЖ-ын 4-р зүйл). Шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйг шалгахдаа нэр дэвшигчээр ёс зүйн тохиолдол бодуулах (60 хүртэл оноо) болон нэр дэвшигчийг мэддэг хүмүүсээс тохиолдлын журмаар тавыг сонгож асуулга (40 хүртэл оноо) авч үнэлнэ. Шүүгчийн зан төлвийг тохиолдол шийдвэрлүүлэх (70 хүртэл оноо) болон ярилцлага авах (30 хүртэл оноо) замаар тодорхойлж үнэлдэг. Түүнчлэн давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадварыг мэргэжлийн сэтгүүлд нийтлүүлсэн өгүүлэл, гаргасан шүүхийн шийдвэрийнх нь чанар, мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингээр нь үнэлэхээр журамд заажээ (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1.

Шалгуур	Анхан шат	Давж заалдах шат	Хяналтын шат
1. Шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадвар (0-100 оноо)	1. Эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх (0-50 оноо) 2. Эссэ бичиж, илтгэх (0-30 оноо) 3. Мэдээллийн технологийн хэрэглээний чадвар (0-20 оноо)		
	1. Мэргэжлийн сэтгүүлд өгүүлэл нийтлүүлэх (0-20 оноо) 2. Шийдвэрийн чанар (0-50 оноо) 3. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингийн дүн (0-30 оноо)		
2. Мэргэжлийн ёс зүй (0-100 оноо)	1. 10 хүнээс 5-ыг тохиолдлын журмаар сонгож асуулга авах (0-40 оноо) 2. 3 тохиолдол шийдвэрлүүлэх (0-60 оноо)		
3. Шүүгчийн зан төлөв (0-100 оноо)	1. 3 тохиолдол шийдвэрлүүлэх (0-70 оноо) 2. Урьдчилан бэлтгэсэн сорилын дагуу ярилцлага хийх (0-30 оноо)		

Аливаа шүүхийн ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхдээ тухайн шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах шаардлага хангасан эсэхийг шалгахад гадна удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг шалгах талаар ШСШЖ-ын 7-р зүйлд заасан. Нэр дэвшигчийн удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг урьдчилан бэлтгэсэн

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

сорил (тест)-ын дагуу Мэргэшлийн хороо шалгаж 100 хүртэлх оноогоор дүгнэж байна. Мэргэшлийн хороо Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын дүнг тухайн шатны шүүхийн шүүгчид тавигдах шаардлагын дагуу үнэлсэн дүн, удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг дүгнэсэн онооны голчоор тодорхойлдог.

ШСШЖ-ын 10.1-д зааснаар Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн үнэлгээг шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлөв гэсэн шалгуур тус бүрээр үнэлсэн онооны голчоор тухайн нэр дэвшигчийн нийт оноог гаргана: (1) үнэлгээ 60 хүртэлх буюу хангалтгүй; (2) үнэлгээ 60 - 80 хүртэлх буюу хангалттай; (3) үнэлгээ 80 ба түүнээс дээш буюу бүрэн хангалттай. Мэргэшлийн хороо нь энэ үнэлгээгээ Ерөнхий зөвлөл рүү хүргүүлдэг. Ерөнхий зөвлөл хангалттай болон түүнээс дээш үнэлгээ авсан нэр дэвшигчийн холбогдох баримт бичиг, мэдээллийг судлан үзэж, нэр дэвшигч бүртэй ганцаарчлан ярилцлага хийж хуралдаанаараа дүгнэлт гаргана (ШЭЗБТХ-ийн 13.1, ШСШЖ-ын 12.1).

3.2. Шалгалтын арга ба хүнийх нь хувьд судлах арга

Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийг үнэлэхдээ шалгалтын аргыг хэрэглэдэг тухай номын өмнөх хэсэгт тайлбарласан. Энэ хэсэгт нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгалтын аргын давуу болон сул талыг шинжилж, түүний сул талыг нөхөх боломжтой өөр нэгэн арга (“хүнийх нь хувьд судлах арга”)-ыг танилцуулах болно.

ШСШЖ-аар тогтоосон шалгалтын арга нь хоёр үндсэн давуу талтай. Юуны өмнө шүүгчид нэр дэвшигч хуулиар тавигдсан шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгалтын аргаар үнэлэх нь сонгон шалгаруулалт илүү объектив байх нөхцөл болдог. Эрх зүй, ёс зүй, зан төлвийн тохиолдол шийдвэрлүүлэх, эссэ бичүүлэх, илтгэл тавиулах, асуулга авах, удирдан зохион байгуулах, манлайлах ур чадварын тест авах зэрэг арга нь тухайн шалгалтад хэн хэдэн оноо авсан бэ гэдгийг хэмжиж тогтооход харьцангуй хялбар, тодорхой учраас шалгаж байгаа хүний буюу Мэргэшлийн хорооны гишүүний субъектив нөлөөг тодорхой хэмжээнд хязгаарладаг. Түүнчлэн энэ бүх шалгалтыг компьютерийн программаар авч байгаа нь хөндлөнгийн байр сууринаас үнэлүүлэх боломж олгодог. Учир нь, Мэргэшлийн хорооны гишүүн хэн гэдэг нэр дэвшигчийн шалгалтын материалыг уншиж үнэлж байгаагаа мэдэх боломж бага. “Шалгалтыг программаар авах болсон гол шалтгаан нь хэн ямар бодолт хийснийг шалгагчид таниулахгүй байх зорилготой”.³⁸

³⁸ ШМХ-ны ажлын алба, “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны тоон мэдээ (хэвлэгдээгүй)”.

Шалгалтын аргын хоёр дахь давуу тал нь олон зуун нэр дэвшигчийг богино хугацаанд үнэлж дүгнэхэд тохиромжтой. Шүүх эрх мэдлийн шинэчлэлийн нэг чухал хэсэг бол шүүгч нарын хэт ачааллыг хэвийн түвшинд болгох бөгөөд үүний тулд ачаалал ихтэй шүүхүүдэд шүүгч нарын орон тоог нэмэх явдал юм. Шүүхүүд олноор байгуулагдсантай холбоотойгоор анхан болон давж заалдах шатны шүүхэд нийт 693 шүүгчийн орон тоо баталсан.³⁹ Монгол Улсад нийт 414 шүүгч (2014 оны 2-р сарын байдлаар) ажиллаж байсан бөгөөд эдгээр шүүгчдийн 67 хувьтай тэнцэх тоо (279)-ны шинэ шүүгчийг ойрын хугацаанд томилох болно. Тухайлбал, 2014 онд “анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн 78 Ерөнхий шүүгч, анхан шатны шүүхийн 74, давж заалдах шатны шүүхийн 24 шүүгчийн сул орон тоонд сонгон шалгаруулалт зарласан байна. Сонгон шалгаруулалтын ажиллагаа нь 2014 оны 3 дугаар сарын 31-ний өдрөөс эхлэн 6 дугаар сарын 17-ны өдрийн хооронд явагдаж, 403 нэр дэвшигч шалгалтад оролцсон байна.”⁴⁰ Олон зуун хүн шүүгчид нэр дэвшиж байгаа нөхцөлд тохиолдол шийдвэрлүүлэх, эссэ бичүүлэх, 5 хүнээс асуулга авах зэргээс бүрдсэн шалгалтын арга нь хүн тус бүрийг нийтлэг нэг хэмжүүрээр бодитой үнэлэх боломж олгох, хөрөнгө мөнгө, цаг хугацаа харьцангуй бага зарцуулах давуу талтай.

Мэргэжлийн ёс зүй, шүүгчийн зан төлөв зэрэг шүүгчид байвал зохих хамгийн чухал чанарууд нь хувийн шинжтэй, субъектив зүйлүүд учраас тэдгээрийг хэмжихэд зориулагдсан найдвартай, объектив хэмжүүрийг өнөө хүртэл олоогүй байна.⁴¹ Шүүгчид нэр дэвшигчийг хамгийн нарийн шалгадаг улсуудын нэг болох АНУ-д эдгээр чанарыг тохиолдол, тестээр шалгадаггүй ажээ. Үүний шалтгаан нь сэргэлэн нэр дэвшигч бол сонгон шалгаруулалтын үед өгөгдөж байгаа ямар ч тохиолдлыг хамгийн сайнаар шийдвэрлэж, тестийн зөв хариултыг олоод сонгочих боломжтой. Гэтэл юу зөв бэ гэдгийг мэдээд зогсохгүй хамгийн гол нь тэр зөв зүйлээ хэрэгжүүлдэг хуульчийг шүүгчээр томилох ёстой. Шалгалтын арга үүнийг тогтоож чадахгүй.

Улс орон болгон шүүгчид байвал зохих чанаруудыг шалгах өөр өөрийн онцлог аргуудыг хэрэглэж байна.⁴² Нэр дэвшигч сайн шүүгч болж чадах

³⁹ М.Жаргал, “Монгол Улсын хэмжээнд 414 шүүгч ажиллаж байна”, 2014 оны 2-р сарын 24, <http://news.gogo.mn/r/135670>.

⁴⁰ ШМХ-ны ажлын алба, “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны тоон мэдээ (хэвлэгдээгүй)”.

⁴¹ The Chicago Bar Association, “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection”, 1.

⁴² Жишээлбэл, ХБНГУ-д шүүгчийн карьер тогтолцоо байдаг: шүүгчид ажлын гараагаа шүүхийн шаталсан тогтолцоонд орж ажиллахаас эхлэн уг тогтолцоонд өөрсдийн карьерийг үргэлжлүүлдэг. Хуулийн сургалт нь хоёр улсын шалгалтыг агуулдаг. Хуульч болох хүн наймаас доошгүй семестр хууль судалсны дараа 1-р улсын шалгалт өгдөг. Шалгалтаа амжилттай өгсөн хүмүүст төрийн санхүүжилт бүхий дадлага хийх боломж олгодог. Дадлага хийснийхээ дараа 2-р улсын шалгалт өгч болох бөгөөд шалгалтын оноогоороо жагсаж хуулийн ажилд орохоор өргөдөл өгдөг. Нийт дадлагажигчийн зөвхөн 10 хувь нь шүүгч болдог байна. Шүүгч болох хуульч эхлээд туршилтын хугацаагаар шүүгчийн ажил хийдэг. Туршилтын шүүгч нь ихэнхдээ анхан шатны шүүхэд ажиллах бөгөөд бусад шүүгчтэй нэгэн адил хараат бус байдлын баталгаагаар хангагдаж хэрэг шийдвэрлэдэг. Тэд мөн туршлагатай шүүгчдийн семинарт оролцдог. Туршилтын хугацаа гурван жил үргэлжлэх бөгөөд энэ үед

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

эсэхийг нь мэдэх нэг арга бол түүний өнгөрсөн амьдрал, үйл ажиллагааг судлах бөгөөд энэ аргыг нэр дэвшигчийг “хүнийх нь хувьд судлах арга” гэж нэрлэж болно. Сэргэлэн нэр дэвшигч нь зан төлвийн асуудалтай гэдгээ барагтай хүлээн зөвшөөрөхгүй учраас түүний өмнө нь гүйцэтгэж байсан үйл ажиллагааг судлах нь үр дүнтэй юм. Нэр дэвшигчийн өмнө нь явуулж байсан үйл ажиллагаа бол түүний ирээдүйн үйл ажиллагааг харуулах хамгийн сайн үзүүлэлт байдаг.⁴³ Нэр дэвшигч өнгөрсөнд хэн байсан бэ гэдгийг нь мэдэхийн тулд түүнтэй холбоотой материалуудыг судлаад зогсохгүй түүнийг таньдаг, хамт сурч, ажиллаж байсан хуульчид, бусад хүмүүсээс ярилцлага авч тухайн ярилцлагын агуулгад тулгуурлан нэр дэвшигчтэй ганцаарчлан ярилцлага хийж шалгадаг. АНУ-ын Аляска мужид шүүгчид нэр дэвшигчийн ёс зүй болон зан төлвийг хэрхэн шалгадаг талаар Марла Н. Грийнштайн хэлэхдээ: “Шүүгч болохыг хүссэн хуульчдаас шалгалт авдаггүй. Харин хуульчийн зан чанар, ур чадварыг харуулж чадах бичлэгийн жишээ, бичиж хэвлүүлсэн материал, хамтран ажиллагсадтай нь хийсэн ярилцлага, шүүхийн тэмдэглэлийн жишээ зэргийг шалгаж үздэг. Тэгээд анхаарал татах асуудал бүрийг шүүгч болохыг хүссэн хуульчтай ярилцлага хийх замаар тодруулж асуудаг.”⁴⁴

Монгол Улсын Шүүхийн мэргэшлийн хорооны хэрэглэж байгаа шалгалтын арга нь шүүгчээр ажиллахад шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийг бүрэн, бодитой тодорхойлж чаддаггүй. Монголд шүүгчид нэр дэвшигчийн ёс зүй, зан төлөв, удирдан зохион байгуулах, манлайлах авьяасыг үнэлэхэд тохиолдол шийдвэрлүүлэх, тестийн асуултад хариулуулах арга хэрэглэж байгаа талаар Нью Йоркийн их сургуулийн профессор Стефен Гиллерст танилцуулж, зөвлөлдөхөд дараах байр суурийг илэрхийлсэн юм:

Энэ асуудал дээр та бүхэн буруу замаар явах гэж байна гэж би бодож байна. Шүүгчийн ёс зүйг, эсхүл шүүгчийн зан төлвийг дагадаг эсэхийг шалгах зорилгоор нэр дэвшигчээс дүгнэлт (тайлбар) бичүүлж авснаар та бүхэн бараг юу ч олж мэдэж чадахгүй. Энэ чанарууд нь бичгийн шалгалтаар үнэлэгддэг зүйл

туршилтын үйл ажиллагаанд тогтмол үнэлгээ хийдэг. Туршилтын хугацааг амжилттай давж чадсан хүн бүх насаараа шүүгчээр томилогддог. Туршилтын энэ хугацаанд тухайн хүн шүүгчид тавигдах ёс зүй, зан төлвийн болон бусад чанарыг агуулсан эсэхийг үнэлэх боломжтой байж магадгүй. Гэхдээ шүүгчийг туршилтын хугацаагаар ажиллуулж дараа нь томилох эсэхийг шийдвэрлэдэг тогтолцоо нь үнэлгээ өгч, томилж байгаа этгээд өөртөө үнэнч хүнийг томилох, үнэнч бишийг нь томилохгүй байх, улмаар шүүгчийн хараат бус байдлыг алдагдуулах эрсдэлтэй. Тиймээс Герман зэрэг эрх зүйт төр (эрх зүйт ёс) төлөвшсөн цөөхөн оронд туршилтын шүүгч байдаг бөгөөд эрх зүйт ёсыг бүрэн төлөвшүүлээгүй орнуудад үүнийг нутагшуулан авахгүй байхыг зөвлөдөг байна. Donald P. Kommers, “Autonomy Versus Accountability: The German Judiciary,” in *Judicial Independence in the Age of Democracy: Critical Perspectives from Around the World* (University Press of Virginia, 2001), 145; International Bar Association, “IBA Minimum Standards of Judicial Independence,” 1982, http://www.hrea.org/index.php?base_id=104&language_id=1&erc_doc_id=290&category_id=11&category_type=3&group=.

⁴³ Landsman, “RE: Rating System for Nomination of Judges in Mongolia.”

⁴⁴ Greenstein, “Evaluating Ethics and Temperament.”

биш. Удирдан зохион байгуулах авьяасыг ч мөн адил шалгалтаар тогтоох боломжгүй. Үүнийг шалгаж болох хамгийн үр дүнтэй арга бол хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эсхүл бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор нэр дэвшигчийг мэддэг болсон хүмүүстэй гүн гүнзгий ярилцлага хийх явдал юм.⁴⁵

Монгол Улсад шүүгчид нэр дэвшигчийн ёс зүй, зан төлвийг шалгахад цөөн тооны хүнээс асуулга авах, нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх арга ШСШЖ-д орж ирсэн боловч голлох байр суурийг эзлэхгүй, харин тохиолдол шийдвэрлүүлэх, тест авах арга голлож байгаа нь нэр дэвшигчийг бодитой үнэлэх боломжийг хааж байна. Тиймээс өнөөдөр мөрдөгдөж байгаа ШСШЖ-ын дагуу тохиолдол шийдвэрлүүлэх аргыг хэрэглэж болох хэдий ч цаашдаа түүнийг хасах, эсхүл туслах арга болгох нь зүйтэй юм. Өөрөөр хэлбэл, шалгалтын аргыг хүнийх нь хувьд судлах аргатай зөв хослуулж чадвал нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадвар төдийгүй ёс зүй, зан төлвийг илүү сайн үнэлж дүгнэх болно.

Нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд судлах арга нь тухайн хүнийг мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйн хувьд ямар хүн бэ гэдгийг шалгалтын аргаас илүү сайн тодорхойлох давуу талтай. Гэхдээ хүнийх нь хувьд судлах арга бол Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүдээс өндөр ёс зүй, ур чадвар, цаг хугацаа шаарддаг. Хэрэв Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүд ийм чухал ажлыг итгэл даахаар хийж чадна гэж үзэж байгаа бол нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд судалдаг аргыг Монгол Улсад голлох арга болгон хэрэглэж болох юм.

Хэрэв Ерөнхий зөвлөл болон Мэргэшлийн хороонд өндөр итгэл өгөх нөхцөл бүрдээгүй гэж үзвэл одоо хэрэглэж буй шалгалтын аргаа голлон хэрэглээд явж болох юм. Өөрөөр хэлбэл, хэн шүүгч байх вэ гэдгийг шийдвэрлэх гол зүйл бол Мэргэшлийн хорооноос авч буй бичгийн шалгалт байна. Монголд шүүгчийг хуульчдын дундаас объектив шалгуураар шилж сонгох тогтолцоог бүрдүүлэх хэрэгтэй бөгөөд мэргэшлийн шалгалтад хамгийн өндөр оноо авсан нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилуулдаг байх нь чухал гэж Монголын шүүх дэх авилгыг судалж байсан Брент Т.Вайт үзсэн. Тэрбээр хэлэхдээ: “мэргэшлийн шалгалтад хамгийн өндөр оноо авсан оролцогчийг шалгаруулах бол онооны дарааллаар байр эзлүүлэх. Энэ нь шүүгчийн албан тушаалд өндөр мэдлэг, ур чадвартай хуульчдыг ажиллуулахаас гадна “шүүгчийн томилгоонд улс төрийн нөлөөлөл өндөр байдаг” гэдэг олон нийтийн хардлагыг бууруулах ач холбогдолтой.”⁴⁶ Монгол Улсад өнөөдөр шүүгчид

⁴⁵ Stephen Gillers, “RE: Judicial Selection in Mongolia,” November 27, 2013.

⁴⁶ Брент Т.Вайт, “Шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэхэд шүүхийн захиргааны гүйцэтгэх үүрэг,” *Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлыг хангахад шүүхийн захиргааны үүрэг, тулгамдсан асуудлууд (олон улсын онол-практикийн бага хурлын илтгэлийн эмхтгэл)* (Улаанбаатар: Хөх судар принтинг, 2014), 22.

нэр дэвшигчийг үнэлэхэд хэрэглэж байгаа шалгалтын арга нь Брент Т.Вайт санал болгосон мэргэшлийн шалгалттай дүйцэхүйц гэж хэлж болно.

3.3. Нэгдүгээр хувилбар: Шүүхийн мэргэшлийн хороо “шалгалтын арга”-ыг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл “хүнийх нь хувьд судлах арга”-ыг хэрэглэх

Шалгалтын аргыг хүнийх нь хувьд судлах аргатай хослуулан хэрэглэж шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажлыг Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөл хамтран хийх (нэгдүгээр хувилбар) эсхүл Мэргэшлийн хороо дангаараа хийх (хоёрдугаар хувилбар) гэсэн хоёр хувилбар байж болно. Номын энэ хэсэгт нэгдүгээр хувилбарыг дэлгэрэнгүй танилцуулж, дараагийн хэсэг (3.4)-т хоёрдугаар хувилбарыг товч авч үзэх болно.

Шалгалтын аргыг хүнийх нь хувьд судлах аргатай хослуулах нэгдүгээр хувилбарыг авч үзье (энэхүү нэгдүгээр хувилбарт тулгуурлан боловсруулсан Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журмын шинэчилсэн найруулгын төслийг Хавсралт 2-оос уншина уу). Шүүгчид нэр дэвшигчээс бичгээр шалгалт авахын зэрэгцээ түүнийг хүнийх нь хувьд судалж үнэлэх ажиллагааг хэрхэн явуулах талаар ШЭЗБТХ, ШЗТХ-д өөрчлөлт оруулахгүйгээр ШСШЖ-аар нарийвчлан зохицуулж болно. Өөрөөр хэлбэл, сонгон шалгаруулалтад Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөлийн аль аль нь оролцож байгаа өнөөгийн тогтолцоог хэвээр хадгалбал Мэргэшлийн хороо шалгалтын аргыг, Ерөнхий зөвлөл хүнийх нь хувьд судлах аргыг хэрэглэж нэр дэвшигчийг үнэлдэг болж болох юм. Тодруулбал, одоогийн хууль тогтоомжийн хүрээнд сонгон шалгаруулах ажиллагаа дараах арван үе шаттайгаар явагдахаар ШСШЖ-ыг шинэчлэн найруулах бүрэн боломжтой: (1) шүүгчийн орон тоог зарлах; (2) нэр дэвшигч өргөдөл болон бусад материалаа Мэргэшлийн хороонд ирүүлэх; (3) Нэр дэвшигчийг бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэх; (4) Нэр дэвшигчээс бичгийн шалгалт авах; (5) Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөл болон Хуульчдын холбоо руу хүргүүлэх, олон нийтэд зарлах; (6) Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг судлах; (7) Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх; (8) Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлан бичих; (9) Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийх; (10) Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлэх. Эдгээр 10 үе шатыг тус бүрд нь тайлбарлая.

(1) Шүүгчийн орон тоог зарлах. Шүүгчийн орон тоог зарлаж байгаа одоогийн жишгийг хэрэглэх боломжтой. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт зарласан гэдгийг аль болох олон хүнд хүргэж, аль болох олон хүнээс нэр

дэвших өргөдөл хүлээн авч байж хамгийн сайн нэр дэвшигчийг шилж олж чадна.

(2) *Нэр дэвшигч өргөдөл болон бусад материалаа Мэргэшлийн хороонд ирүүлэх.* Одоогийнхоос илүү өргөн агуулгатай мэдээллийг авч чадах өргөдлийн загварыг бөглөхийг нэр дэвшигчдээс хүсэх хэрэгтэй. Тухайлбал, нэр, албан тушаал, хаяг, төрсөн газар, боловсрол, ажил эрхлэлт, цэргийн алба, шагнал, хүндлэл, Хуульчдын холбоо, хуульчийн зөвшөөрөл болон шүүхэд төлөөлөх эрх, бусад байгууллагын гишүүнчлэл, хэвлүүлсэн бүтээл болон олон нийтэд өгсөн мэдээлэл, шүүгчийн албан тушаал, нийтийн алба болон улс төрийн үйл ажиллагаа, хуульчийн хувьд хийсэн ажил, шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа, багшийн ажил, цаашдын орлого, ашиг, шүүгчээр ажиллах явцад гүйцэтгэх давхар үүрэг, орлогын эх үүсвэр, хөрөнгийн мэдүүлэг, ашиг сонирхлын зөрчил гарах боломж, нийтэд тустай мэргэжлийн үйл ажиллагаа, сонгон шалгаруулах ажиллагаа гэсэн сэдвүүдийн хүрээнд мэдээлэл өгөхийг хүссэн өргөдлийн загварыг нэр дэвшигчээр бөглүүлж авна (Хавсралт 3-т буй өргөдлийн загварыг харна уу).

(3) *Нэр дэвшигчийг бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэх.* Ажлын алба нь нэр дэвшигчдийг бүртгэх бөгөөд дараах үндэслэлүүдийн аль нэг байвал нэр дэвшигчийг бүртгэхээс татгалзана: (а) Нэр дэвшигч ШЭЗБТХ-ийн 11.2-т заасан баримт бичгийг бүрэн бүрдүүлээгүй эсхүл бүрдүүлсэн баримт бичиг нь шаардлага хангаагүй; (б) Монгол Улсын иргэн байх; Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь 35 нас, бусад шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь 25 нас хүрсэн байх; шүүгчээр ажиллахад харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэггүй байх; хууль зүйн дээд боловсролтой байх; хуульчийн зөвшөөрөл авсан байх; мэргэжлээрээ ажилласан жил нь хуулийн шаардлага хангасан байх; ял шийтгүүлж байгаагүй; шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдоогүй буюу сэжигтэн, яллагдагчаар татагдаагүй; хугацаа хэтэрсэн зээлийн өргүй байх. Ажлын албаны бүртгэлтэй холбоотой гомдлыг Ерөнхий зөвлөлд гаргаж шийдвэрлүүлнэ. Сонгон шалгаруулалтын дараагийн шатанд бүртгэгдсэн нэр дэвшигчдээс бичгийн шалгалт авна.

(4) *Нэр дэвшигчээс бичгийн шалгалт авах.*⁴⁷ Мэргэшлийн хороо бичгийн шалгалтыг авна. Бичгийн шалгалт нь нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, бичих болон бусад ур чадварыг шалгаж үнэлэх зорилготой. Бичгийн шалгалт нь анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн,

⁴⁷ Энд санал болгож байгаатай төстэй байдлаар Англи Улсад бичгийн шалгалт, тест авах замаар нэр дэвшигчдийнхээ тоог цөөлж, үлдсэн нэр дэвшигчдийг илүү нарийн шалгадаг. Энэхүү шалгалтаа онлайн төстээр эсхүл бичиг баримтад анализ хийх замаар авдаг байна. Онлайн тест нь нэр дэвшигч хэрэгт анализ хийх, гол асуудлыг тодорхойлох, хууль хэрэглэх замаар шүүгчийн үүргийг гүйцэтгэж чадах эсэхийг үнэлэхэд чиглэдэг. Бичиг баримтад анализ хийх аргын дагуу хорооны гурван гишүүн нэр дэвшигчийн өөрийн тодорхойлолт, түүний талаарх бусад хүмүүсийн тодорхойлолт болон бусад бичиг баримтад анализ хийж үнэлгээ өгдөг (энэ нь бидний “эхний шалгаруулалт” гэсэн үетэй төстэй юм). Judicial Appointments Commission, “Judicial Appointments Commission - Home,” accessed October 5, 2014, <http://jac.judiciary.gov.uk/selection-process/selection-process.htm>.

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн, хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн бичгийн шалгалт гэсэн гурван төрөлтэй байна. Нэр дэвшигчээс авах шалгалт нь Үндсэн хууль, хүний эрх, эрх чөлөөний тохиолдол шийдвэрлүүлэх, тухайн салбарын материаллаг эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх, процессын эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх, шүүгчийн ёс зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх, шүүхийн шийдвэрт анализ хийлгэх, энэ явцдаа түгээмэл болон шүүхийн хэрэглээний програм дээр даалгавар гүйцэтгүүлэх гэсэн хэсгүүдээс бүрдэнэ. Бичгийн шалгалтыг одоогийнхтой адилхан аргаар авч оноо (100 хүртэл оноо)-гоор дүгнэх нь зохимжтой. Гэхдээ шүүгчийн зан төлвийн бодлогыг шалгалтаас хасах хэрэгтэй. Шүүгчийн зан төлвийг тодорхойлох бодлого зохиоход тун төвөгтэй, зохиосон ч тухайн нэр дэвшигчийн зан төлвийг бүрэн тодорхойлж чадахгүй бөгөөд ийм тохиолдлыг бусад улсуудад хэрэглэдэггүй.

(5) *Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөл болон Хуульчдын холбоо руу хүргүүлэх, олон нийтэд зарлах.* Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтад тэнцсэн (70 эсхүл түүнээс дээш оноо авсан) нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ. Мөн нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг ШЭЗБТХ-ийн 12.2-т заасан дүгнэлт гаргуулахаар Хуульчдын холбоонд хүргүүлнэ. Нэр дэвшигчийн талаар Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан шаардлагын дагуу ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг Ажлын алба нягтлан шалгаж, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд танилцуулна.

(6) *Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг судлах.* Энэ шатанд Ерөнхий зөвлөл нь Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтад тэнцсэн (70-аас дээш оноо авсан) нэр дэвшигчдийг хүнийх нь хувьд илүү гүнзгий судалж үнэлгээ хийнэ. Нэр дэвшигчдийг тохиолдлын журмаар нэг нэгээр нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн тус бүрд (эсхүл ачаалал бага үед нэг нэр дэвшигчийг 2-3 гишүүнд) хуваарилна. Гишүүн бүр өөрт хуваарилагдсан нэр дэвшигчийн талаарх үнэлгээг хийж Ерөнхий зөвлөлд бичгээр илтгэнэ. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн үнэлгээг хийхдээ нэр дэвшигчийн өргөдөлд байгаа хариултуудыг ашиглах тул уг өргөдлийн асуултад тодорхой, дэлгэрэнгүй хариулах нь үнэлгээг шуурхай явуулахад чухал ач холбогдолтой юм. Үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нь нэр дэвшигчийн бичиж байсан хууль зүйн бичлэгүүдийг шалгана. Түүнчлэн нэр дэвшигчийн талаарх судалгааг хийх ба түүний бичсэн (эсхүл өөрийнх нь гаргаж байсан болон түүнтэй холбоотой) шүүхийн шийдвэр, нэхэмжлэл, шаардлага, хууль зүйн дүгнэлт, илтгэл, хуралдааны тэмдэглэл, өгүүлэл, бусад бичлэг, баримт сэлтэд анализ хийж үнэлнэ. Нэр дэвшигчийн ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагатай холбоотой мэдээллийг эрх бүхий этгээдээс авч шалгана.

Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлж байгаа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь түүний хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийн талаар мэдээлэл авах, эдгээрийн үндэслэлийг тодруулах зорилгоор нэр дэвшигчийг мэддэг янз бүрийн хүмүүсээс асуулт асууж тэмдэглэл хөтөлнө. Нүүр тулсан шууд ярилцлагын хэлбэрийг голлох бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд утас, захиа, цахим шуудан зэрэг бусад хэлбэрийг ч ашиглаж болно. Нэр дэвшигчийн нэр хүндийг оновчтой тодорхойлох асуудал үнэлгээнд чухал ач холбогдолтой байдаг. Шүүгчид нэр дэвших насны хуульч бол ихэвчлэн хуульчдын болон албаны шугамаар харилцдаг хүмүүсийн дунд нэр хүндтэй болсон байдаг (хэрэв нэр дэвшигч нэр хүндгүй бол энэ нь тусдаа асуудал). Үнэлгээ хийж байгаа хүний гол ажил бол нэр дэвшигчийн нэр хүндийн мөн чанарыг тодорхойлох юм. “Бусад хүмүүс нэр дэвшигчийн талаар юу гэж бодож байна вэ гэдгийг мэдэх нь нэр дэвшигчийн мэргэжлийн шаардлага хангасан эсэх, ёс зүйн асуудлыг анхаардаг эсэх, ямар зан төлөвтэй эсэхийг мэдэх хамгийн сайн арга юм.”⁴⁸ Ярилцлага өгч байгаа хүний хэлсэн хариултыг нэр дэвшигчид мэдэгдэхгүй, нууцална гэсэн амлалтыг үнэлгээ хийж байгаа гишүүн өгч, уг амлалтаа зөрчихгүй байх ёстой.

Үнэлгээ хийж байгаа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийн өргөдөлд дурдагдсан хүмүүсээс хамгийн чухал мэдээлэл өгч болох хүмүүсийг сонгож урьдчилан бэлтгэж жагсаасан асуултууд (Хавсралт 4-т буй асуултууд)-аар ярилцлага хийнэ. Нэр дэвшигчийн өргөдөлд бичигдсэн хүмүүсээс ярилцлага авах нь чухал боловч ярилцлагыг зөвхөн тэдний хүрээгээр хязгаарлаж болохгүй. Нэр дэвшигч хуульчийн хувиар оролцсон анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид, нэр дэвшигчийн хариуцаж авсан хэрэг, маргаан дээр хамтран ажиллаж байсан хуульч болон эсрэг талын хуульч, хэрэв нэр дэвшигч шүүгч байсан эсхүл шүүгчээр ажиллаж байгаа бол түүнтэй хамт ажиллаж байсан бусад шүүгчид, нэр дэвшигчийг удирдан ажиллаж байсан хүмүүс, нэр дэвшигчийн удирдлагад ажиллаж байсан хүмүүсээс ярилцлага авах шаардлагатай. Түүнчлэн хууль зүйн сургуулийн багш, захирал, улсын өмгөөлөгч, хуульчийн мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөгч болон нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийн талаар мэдэж байгаа бусад хүмүүсээс ярилцлага авах нь чухал. Өмнө нь авсан ярилцлага болон цуглуулсан материалд буй нэр дэвшигчийн талаарх мэдээллийг тодруулах зорилгоор бусад хүмүүсээс ярилцлага авч болно. “Ёс зүйн асуудалд зан төлвийн асуудалд ханддаг шиг нарийн хянуур, шударга хандах ёстой. Тухайлбал, аль болох олон эх сурвалжаас ёс зүйн асуудлаар мэдээлэл авах, хэрэв сэжиглэх үндэслэл гарах аваас мэдээлэл өгөгчийн тал засах хандлагыг олж илрүүлэхийг хичээх нь зүйтэй.”⁴⁹

(7) *Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх.* Нэгдсэн үнэлгээ хийхэд нэр дэвшигчтэй хийх ганцаарчилсан ярилцлага

⁴⁸ Gillers, “RE: Judicial Selection in Mongolia.”

⁴⁹ Landsman, “RE: Rating System for Nomination of Judges in Mongolia.”

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

нэн чухал үүрэгтэй. Нэр дэвшигчийн талаар хуульчид, шүүгчид, бусад хүмүүстэй ярилцлага хийж дууссаны дараа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн өөрөө нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийнэ. Үүний учир нь гишүүний үндсэн ажил бол шүүгчид нэр дэвшигчийг бодитой шалгуураар хараат бус, шударга, төвийг сахин үнэлэхэд орших бөгөөд нэр дэвшигчид бодит үнэлгээ өгөх үндсэн ажил болох ярилцлагыг Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд өөрсдөө хийх нь зүйтэй. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нэр хүндтэй, туршлагатай хүмүүс тул эдгээр ярилцлагыг амжилттай хийх боломжтой. Түүнчлэн материал бэлтгэх, ярилцлага хийх, нэр дэвшигчийг үнэлэх нь сонгон шалгаруулалтын гол ажил билээ. Үүнийг хэрхэн хийхээс нэр дэвшигчид өгөх үнэлгээний чанар, чансаа шууд хамаардаг (Тиймээс одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа ШСШЖ-аар Ажлын алба нэр дэвшигчийн талаарх асуулга авч байгаа нь оновчгүй.).⁵⁰

Нэр дэвшигчтэй хийх ярилцлагын үед түүний албан ажилтай холбоотой асуултуудын (Хавсралт 4-т буй) дагуу ярилцахаас гадна бусад хүмүүстэй хийсэн ярилцлагын явцад гарч байсан сөрөг болон бусад мэдээллийн талаар асууж тодруулна. Түүнчлэн үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нэр дэвшигчээс шүүгчийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд тулгарч болох ёс зүйн асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар асууж болно.⁵¹ Жишээлбэл, таны хянан шийдвэрлэх гэж байгаа хэргийн нэг тал өмгөөллийн нэг нөхөрлөлд тантай хамт ажиллаж байсан хуульч эсхүл таны гэр бүлийн, найз нөхдийн, бизнесийн холбоотой хүн байвал та яах вэ зэрэг асуулт асууж ярилцаж болно.

Нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагааны гол цөм нь нууцлал боловч үнэлгээний явцад хүлээн авсан аливаа сөрөг тайлбар, сахилга, ёс зүйн зөрчилд нэр дэвшигчийн зүгээс хариу өгөх шударга боломжийг ганцаарчилсан ярилцлагын үед олгох ёстой. Хэрэв нэр дэвшигчийн тухай сөрөг тайлбар гарвал үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нууцлалыг хадгалах талаар ярилцлага өгсөн хүнд амласан амлалтаа зөрчилгүйгээр сөрөг тайлбарын үндэс болон нөхцөл байдлыг нэр дэвшигчид боломжит хэмжээнд мэдэгдэнэ. Үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нэр дэвшигчийн талаар олон нийтэд ил тод болсон, эсхүл өөрөө мэдэж байгаа сөрөг тайлбар, мэдээллийн талаар түүнтэй ярилцана. Хэрэв нэр дэвшигч нь сөрөг тайлбар эсхүл нэр дэвшигчийн мэргэжлийн байдалтай холбоотой нэмэлт мэдээлэл өгөх буюу өөр материал танилцуулсан бол үнэлгээ хийж байгаа гишүүн

⁵⁰ Бусад орны туршлагаас үзэхэд нэр дэвшигчийг үнэлэх ярилцлага хийх, тайлан бэлтгэх зэрэг үндсэн ажлуудыг тухайн хорооны гишүүд нь өөрсдөө хийдэг байна. Жишээлбэл, АНУ-ын Хуульчдын холбоо (ABA)-ны Холбооны шүүх эрх мэдлийн байнгын хороо нь шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх чиг үүрэгтэй. Энэ хороо нь олон жилийн туршлага, өндөр нэр хүндтэй 14 хуульчаас бүрддэг бөгөөд хорооны гишүүн хуульч нь үнэлэгчийн үүргийг гүйцэтгэдэг буюу өөрсдөө нэр дэвшигчийн өргөдөл, түүнтэй холбоотой бусад материалыг судлах, ярилцлага хийх, тайлан бичих, үнэлэх ажлыг хийж ямар чансаа өгөх талаар санал хурааж шийддэг байна.

⁵¹ Landsman, “RE: Rating System for Nomination of Judges in Mongolia.”

нягтлах ярилцлага хийж шалгана. Хэрэв нэр дэвшигчийн талаар сөрөг тайлбар өгсөн хүн өөрийгөө нэр дэвшигчид танилцуулахыг зөвшөөрөөгүй бөгөөд уг сөрөг тайлбарын агуулгыг нэр дэвшигчид танилцуулах нь ярилцлага өгсөн хүний нууцлалыг хадгална гэсэн амлалтыг зөрчих эрсдэлд гарцаагүй хүргэж байгаа тохиолдолд үнэлгээ хийж байгаа гишүүн уг сөрөг тайлбарыг нэр дэвшигчид хэлэх ёсгүй. Ингэснээр тэрхүү тайлбарыг хороондоо мэдэгдэх шаардлагагүй болох ба үнэлгээнд ашиглахгүй.

(8) *Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлан бичих.* Нэр дэвшигчийг үнэлсэн Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн (эсхүл 2-3 гишүүн) нь нэр дэвшигчийн талаарх тайлангаа (Хавсралт 5-д буй загварын дагуу) бэлтгэж, бичгээр гаргана. Тайлангийн төсөлд дараах асуудлыг тусгасан байна: нэр дэвшигчийн талаарх суурь мэдээлэл; ярилцлага өгсөн хүн тус бүрийн товч тодорхойлолт, ярилцлага бүрийн товч агуулга; нэр дэвшигчтэй хийсэн ярилцлагын товч агуулга, ялангуяа үнэлгээ өгч байгаа гишүүнээс түүнд танилцуулсан сөрөг мэдээлэл, тайлбарт нэр дэвшигчийн өгсөн хариу тайлбар; нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, шүүгчээр ажиллах ёс зүй, зан төлвийн үнэлгээ; түүнийг үнэлсэн ерөнхий үнэлгээний санал зэрэг. Түүнчлэн тайлангийн төсөлд нэр дэвшигчийн өргөдөл, бичлэгийн жишээ хуулбар, чухал хэргүүд, нэр дэвшигчийн бичсэн болон түүний тухай өгүүлэл, нийтлэл зэрэг холбогдох бүх материалын хуулбарыг хавсаргана. Нэр дэвшигчийн талаар өмнө нь Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөлөөс хийж байсан үнэлгээтэй холбоотой материал байвал мөн хавсаргана.

Үнэлгээ хийсэн гишүүн бичсэн тайлангийн төслөө Ерөнхий зөвлөлийн даргад явуулна. Ерөнхий зөвлөлийн дарга уг төслийг дараах шаардлагыг бүрэн хангасан эсэхийг хянана: мэргэжлийн болон ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх эрх бүхий бүх байгууллагатай холбогдсон эсэх, өөр өөр мэргэшил бүхий хангалттай тооны хүмүүсээс ярилцлага авсан эсэх, хорооны гишүүн нь хангалттай тооны бичлэгийн жишээг шалгасан эсэх, аливаа сөрөг мэдээллийг анхааран үзэж няцаалт өгөх боломжийг нэр дэвшигчид олгосон эсэх, санал болгож байгаа үнэлгээндээ хангалттай тайлбар өгсөн эсэх. Ерөнхий зөвлөлийн дарга тайлангийн төслийг хянаж үзээд дахин шалгаж тодруулах шаардлагатай зүйл байна гэж үзвэл үнэлгээ хийсэн гишүүнд зөвлөмж өгнө. Тухайн гишүүн уг зөвлөмжийн дагуу нэмэлт шалгалт, тодруулга хийж тайланг эцэслэн бэлтгэнэ. Үнэлгээ хийсэн гишүүн тайланг зөвхөн Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдэд тарааж өгөх бөгөөд үнэлгээнд оролцохоос татгалзсан гишүүнд өгөхгүй. Үнэлгээ хийсэн гишүүн болон аливаа бусад этгээдэд тайланг задлах ёсгүй. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдэд тайлан болон холбогдох материалын талаар асуулт байвал үнэлгээ хийсэн гишүүнээс лавлах боломжтой.

(9) *Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийх.* Ерөнхий зөвлөл нь үнэлгээ хийсэн гишүүний тайланд буй мэдээллийг

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

тодруулах болон ШЭЗБТХ-ийн 11.2-т заасан баримт бичиг, нэр дэвшигчийн талаар олон нийтээс ирсэн мэдээллийг судалж үзэх зорилгоор нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулж, дүгнэлт гаргана (шаардлагатай тохиолдолд видео уулзалт хийж болно). Ярилцлага хийхдээ Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нь энэ номын Хавсралт 4-т буй асуултуудыг ашиглаж болно. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нь нэр дэвшигчээс шүүгчийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд тулгарч болох ёс зүйн болон бусад асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар асууж болно. Ерөнхий зөвлөл нь нэр дэвшигчийг үнэлсэн гишүүний тайланг хэлэлцэж, нэр дэвшигч тус бүр дээр шалгуурыг хангасан эсэх талаарх дүгнэлтийг бичгээр гаргана. Ерөнхий зөвлөл нь нэр дэвшигчийн талаар олон нийтээс ирсэн мэдээлэл нь шаардлагатай хэмжээнд нотлогдсон, үндэслэлтэй эсэх асуудлаар дүгнэлт гаргана. Нэр дэвшигчийн талаарх олон нийтээс ирсэн мэдээллийг дүгнэлтдээ оруулсан тохиолдолд үндэслэлээ заавал бичих ёстой.

(10) Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлэх. Нэр дэвшигч шүүгчид тавигдах шаардлагыг хангасан эсэхийг хэлэлцэх зөвлөлдөх хуралдааныг Ерөнхий зөвлөлийн дарга зарлана. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нэр дэвшигчийн талаарх тайлан болон бусад материалтай бие даан танилцсан байна. Ерөнхий зөвлөл нь өөрийн дүгнэлт, Мэргэшлийн хорооны шалгалтын үнэлгээ, Хуульчдын холбооны дүгнэлтэд тулгуурлан нэр дэвшигчдээс хэн нь шүүгчид тавигдах болзол, шаардлагыг хамгийн сайн хангасныг зөвлөлдөж үнэлсний үндсэн дээр олонхийн санал авсан нэр дэвшигчийн нэрийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлнэ.

Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн бичих чадварыг үнэлэхдээ хуулийн профессорууд ба практик хуульчдаас бүрдсэн хоёр тусдаа ажлын хэсэг байгуулж үнэлүүлдэг болох хэрэгтэй байна.⁵² Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаа энэ хэсэгт заасны дагуу явагдана. Хэдий тийм боловч Улсын дээд шүүхийн шүүгч хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, шүүгчээр ажиллах ёс зүй, зан төлвийн хувьд онцгой сайн байх ёстой учраас нэмэлт шалгалт авах шаардлагатай. Дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь хууль зүйн судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажил хийх, анализ хийх, бичиж боловсруулах чадвар сайтай байх ёстой. Тодорхой, ойлгомжтой бичиж бусдыг итгүүлэн үнэмшүүлэх, Үндсэн хууль, хууль тогтоомж, эдгээрийг тайлбарласан шүүхийн шийдвэрүүд зэргийг уялдуулан хуулийг зарчимчаар тайлбарлах, хэрэг, маргааныг цаашид шийдвэрлэхэд доод шатны шүүхүүдэд чиглэл болохуйц, үндэслэл бүхий шийдвэр гаргах ур чадварыг Дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч эзэмшсэн байх нь туйлын чухал. Тиймээс Ерөнхий зөвлөл Дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч тус бүрийн хууль зүйн бичлэг

⁵² АНУ-ын Дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхдээ ийм хоёр тусдаа ажлын хэсэг байгуулан ажилладаг байна. American Bar Association, “ABA Standing Committee on the Federal Judiciary: What It Is and How It Works,” 9–10.

(хууль зүйн дүгнэлт, нэхэмжлэл, илтгэл, өгүүлэл, ном, блог зэрэг)-ийг үнэлүүлэх зорилгоор хууль зүйн сургуулийн туршлагатай, нэр хүндтэй профессоруудаас баг бүрдүүлэн томилно. Нэр дэвшигчийн бичлэгийг хууль зүйн салбар, сэдвээр нь ангилж, тухайн салбар, сэдвээр судалгаа хийж хүлээн зөвшөөрөгдсөн профессороор шалгуулж үнэлүүлнэ. Хууль зүйн сургуулийн профессорын багийг туршлагатай, нэр хүндтэй профессор ахалж чиглүүлнэ. Түүнчлэн Дээд шүүхийн шүүгчийн туслахаар ажиллаж байсан эсхүл Дээд шүүх дээр өмгөөлөх, яллах ажиллагаа явуулж байсан нэр хүндтэй, туршлагатай хуульчдаас бүрдсэн хуульчдын ажлын хэсэг байгуулж болох бөгөөд уг ажлын хэсэг нэр дэвшигчийн бичлэгт анализ хийж шалгана. Хоёр баг тус бүр өөр өөрсдийн шалгалтын товчлолыг нэр дэвшигчийн талаарх үнэлгээг хариуцсан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд өгөх бөгөөд эдгээр товчлолыг Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдэд өгөх тайланд хавсаргана.

Шалгалтын болон хүнийх нь хувьд судлах хоёр аргыг хослуулах нэгдүгээр хувилбар нь бодит биелэл болоход илүү хялбар байхыг үгүйсгэхгүй. ШЭЗБТХ болон ШЗТХ-д нэмэлт өөрчлөлт оруулахгүйгээр зөвхөн ШСШЖ-ыг шинэчлэн найруулах замаар нэгдүгээр хувилбарыг нэвтрүүлэх боломжтой. Мөн энэ хувилбар нь сонгон шалгаруулалт дахь Ерөнхий зөвлөлийн шийдвэрлэх үүргийг хэвээр хадгалж байгаа учраас Үндсэн хуулийн 49.4 болон 51.2-т нийцэх эсэх асуудал яригдахгүй. Түүнчлэн нэгдүгээр хувилбар нь Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурыг тодорхой болгож, нэр дэвшигч эдгээр шалгуурыг хангасан эсэхийг илүү гүнзгий судлахыг Ерөнхий зөвлөлөөс шаардаж, нэр дэвшигчийг үнэлэх болон нэр дэвшүүлэх ажиллагааг тодорхой дэс дараалалтай журамлаж өгч байгаагаараа одоогийн тогтолцооноос давуу талтай.

3.4. Хоёрдугаар хувилбар: “Шалгалтын арга” болон “хүнийх нь хувьд судлах арга”-ыг Шүүхийн мэргэшлийн хороо хэрэглэх

Шалгалтын арга болон хүнийх нь хувьд судлах аргыг хэрэглэж нэр дэвшигчийг үнэлэх ажлыг Мэргэшлийн хороонд дангаар нь хариуцуулах гэсэн хоёрдугаар хувилбарыг энэ хэсэгт танилцуулна. Энэ хувилбарын дагуу нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагааг дараах найман үе шатаар явуулбал нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийг бүрэн, бодитойгоор үнэлэх боломжтой:⁵³ (1) Шүүгчийн орон тоог зарлах;

⁵³ АНУ-ын Холбооны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийг АНУ-ын Хуульчдын холбооноос үнэлэх үе шат дээр тулгуурлан эдгээр үе шатыг боловсруулахын зэрэгцээ Монголын онцлог, ШЭЗБТХ-ийн

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

(2) Нэр дэвшигч өргөдөл болон бусад материалаа Мэргэшлийн хороонд ирүүлэх; (3) Эхний шалгаруулалт хийх; (4) Нэр дэвшигчээс бичгээр шалгалт авах; (5) Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчийг судлах; (6) Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх; (7) Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлан бичих; (8) Мэргэшлийн хорооноос олонхийн санал авсан 3-5 нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлэх.

(1) *Шүүгчийн орон тоог зарлах.* Энэ үе шат нь нэгдүгээр хувилбарын 1 дэх үе шаттай адилхан.

(2) *Нэр дэвшигч өргөдөл болон бусад материалаа Мэргэшлийн хороонд ирүүлэх.* Энэ үе шат нь нэгдүгээр хувилбарын 2 дахь үе шаттай адилхан. Хавсралт 3-т буй өргөдлийн загварыг нэр дэвшигчээр бөглүүлж авна.

(3) *Эхний шалгаруулалт хийх.* Мэргэшлийн хорооны гишүүн бүрт нэр дэвшигчдийн материалыг хувилж тараана. Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигч тус бүртэй холбоотой материалыг хянаж, шүүгчээр ажиллах наад захын болзол, шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг хамтран хэлэлцсэний дараа тухайн нэр дэвшигчийг “хасах” эсхүл “үлдээх” талаар нууц санал хураалт явуулна. Нэр дэвшигчдийн нэрийг цагаан толгойн дарааллаар бичсэн жагсаалтыг хорооны гишүүн бүрт өгнө. Нэр дэвшигч бүрийн нэрийн ард байгаа “тийм,” “үгүй” гэсэн хоёр сонголтоос аль нэгийг дугуйлах боломжтойгоор санал хураах хуудсыг бэлтгэсэн байна. Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигч бүрийн нэрийн ард байгаа “тийм”, “үгүй” гэсэн тэмдэглэгээний аль нэгийг заавал дугуйлна. Санал хураалтын дүнг гаргах тооллогыг хорооны дарга болон Ажлын албаны ажилтан хийнэ. Дөрөв буюу түүнээс дээш гишүүнээс “тийм” (үлдээнэ) гэсэн санал авсан нэр дэвшигчдийг сонгон шалгаруулалтын дараагийн шатанд үлдээнэ. Нэр дэвшигчдийн ирүүлсэн материалыг судлан шалгах замаар анхан шатны шалгаруулалт хийж байгаа энэ арга нь уг хариуцлагатай үйл ажиллагаанд оролцох боломжийг хорооны бүх гишүүнд олгохын зэрэгцээ шалгах ажиллагааг хөнгөвчилж өгдөг. Цаашдын шатны сонгон шалгаруулалтад оролцох наад захын шаардлагыг хангаагүй нэр дэвшигчдэд энэ тухай нь мэдэгдэнэ. Сонгон шалгаруулалтын дараагийн шатанд дээрх шаардлагыг хангасан нэр дэвшигчдээс бичгийн шалгалт авна.

(4) *Нэр дэвшигчээс бичгээр шалгалт авах.* Энэ үе шат нь нэгдүгээр хувилбарын 4 дэх үе шаттай адилхан.

(5) *Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчийг судлах.* Шүүгчийн нэг албан тушаалд өрсөлдөж бичгийн шалгалтад тэнцсэн (70-аас дээш оноо авсан) нэр дэвшигчдийг илүү гүнзгий судалж үнэлгээ хийнэ. Нэр

үзэл баримтлалыг мөн харгалзан үзсэн. American Bar Association, “ABA Standing Committee on the Federal Judiciary: What It Is and How It Works,” 2009, 4–6, http://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/scfedjud/federal_judiciary09.authcheckdam.pdf.

дэвшигчдийг тохиолдлын журмаар нэг нэгээр нь хорооны гишүүн тус бүрт (эсхүл ачаалал бага үед нэг нэр дэвшигчийг 2-3 гишүүнд) хуваарилна. Гишүүн бүр өөрт хуваарилагдсан нэр дэвшигчийн талаарх үнэлгээг хийж Мэргэшлийн хороонд бичгээр илтгэнэ. Энэ үе шат нь нэгдүгээр хувилбарын 6 дахь үе шаттай адилхан. Нэр дэвшигчийг таньдаг хүмүүстэй ярилцлага хийхдээ Хавсралт 4-т буй асуултуудыг ашиглаж болно

(6) *Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх.* Нэр дэвшигчийн талаар хуульчид, шүүгчид, бусад хүмүүстэй ярилцлага хийж дууссаны дараа Мэргэшлийн хорооны гишүүн (эсхүл 2-3 гишүүн) өөрөө нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийнэ. Нэгдүгээр хувилбарын 7 дахь үе шаттай адилхан зарчмаар нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх бөгөөд Хавсралт 4-т буй асуултуудыг ашиглаж болно.

(7) *Мэргэшлийн хорооны гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлан бичих.* Нэр дэвшигчийг үнэлсэн Мэргэшлийн хорооны гишүүн (эсхүл 2-3 гишүүн) нь нэр дэвшигчийн талаарх тайлангаа (Хавсралт 5-д буй загварын дагуу) бичгээр гаргана. Нэгдүгээр хувилбарын 8 дахь үе шаттай адилхан зарчмаар тайланг бичнэ.

(8) *Мэргэшлийн хорооноос олонхийн санал авсан 3-5 нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлэх.* Нэр дэвшигчдийн талаарх тайланг Хорооны гишүүдэд хүргүүлнэ. Үүний дараа нэр дэвшигчийг шүүгчид тавигдах шаардлагыг хангасан эсэхийг зөвлөлдөх хуралдааныг Мэргэшлийн хорооны дарга зарлана. Мэргэшлийн хорооны гишүүд тайлантай бие даан танилцсаны дараа хороо хуралдаж шүүгчийн нэг албан тушаал дээр гурваас таван нэр дэвшигчийг нууц санал хураалтаар сонгох бөгөөд хорооны гишүүдийн олонхийн санал авсан нэр дэвшигчийг сонгогдсонд тооцно. Хорооноос сонгогдсон нэр дэвшигчдийн нэрийг цагаан толгойн үсгийн дараалалд оруулан, нэр дэвшигчийг судлах явцад цугларсан үндсэн материал, мэдээллийн хамт Ерөнхийлөгчийн тамгын газарт хүргүүлнэ. Ерөнхийлөгчид хүргүүлсэн нэр дэвшигчдийн нэрийг Хуульчдын холбоонд мэдэгдэх бөгөөд Ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд мэдээлнэ.

Шүүгчид нэр дэвшигчийг шалгалтын аргаар болон хүнийх нь хувьд судлах аргаар үнэлэх ажлыг Мэргэшлийн хороо дангаар хэрэгжүүлэх хоёрдугаар хувилбарыг сонгох шаардлагатай гэж үзвэл ШСШЖ-ыг шинэчлэн найруулахаас гадна ШЭЗБТХ, ШЗТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болно. Тухайлбал, Мэргэшлийн хорооны гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацааг одоогийнх шиг 5 жил биш харин 3 жил болгох, жил бүр гишүүдийн гуравны нэгийг нь сэлгэн томилох, бүрэлдэхүүнийг илүү өргөн хүрээтэй бүрдүүлэх (өмгөөлөгч, прокурор, хууль зүйн сургуулийн багш болон олон нийтийн төлөөллийг оруулах), Мэргэшлийн хорооны үнэлэх ажиллагааг энэ хэсэгт тодорхойлсонтой адилхан үе шатаар явуулах тухай өөрчлөлтийг ШЭЗБТХ болон ШСШЖ-д оруулах, үүнтэй уялдуулан

3. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх арга

Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрмийг шинэчлэн найруулах (Хавсралт 7-д буй шинэчилсэн найруулгын төслийг уншина уу), шүүгчид нэр дэвшигчийг бодитой үнэлэхэд шаардлагатай хангалттай хугацаа олгох (2013 оны ШСШЖ-д үнэлгээг 14 хоногт хийнэ гэсэн нь хэтэрхий богино) зэрэг зохицуулалт хийх шаардлагатай. Түүнчлэн энэ номын 2.2-р хэсэгт дурдсанчлан сонгон шалгаруулалт дахь Ерөнхий зөвлөлийн шийдвэрлэх үүргийг хасаж, уг ажлыг Мэргэшлийн хороонд дангаар хариуцуулах нь Үндсэн хуулийн 49.4 болон 51.2-т нийцсэн эсэх асуудал яригдах магадлалтай.

4. *Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй*

4.1. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн үндэс

Номын энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй, түүний үндсийг хууль тогтоомжид хэрхэн заасан талаар хураангуйлан танилцуулах болно.

Мэргэшлийн хороо бол шүүгчийн мерит сонгон шалгаруулалтын гол цөм. Тиймээс мерит сонгон шалгаруулалтын үр дүн Мэргэшлийн хорооны үйл ажиллагааны чанараас ихээхэн шалтгаалдаг. Учир нь нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэхийг уг хорооны гишүүд шийдвэрлэдэг. Нөгөө талаар, шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаанд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалах нь мерит сонгон шалгаруулалтад шийдвэрлэх үүрэгтэй. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүд нь олон нийтээс итгэл хүлээлгэсэн албан тушаалыг хашдаг тул тус хорооны гишүүдэд итгэх олон нийтийн итгэл бол онцгой чухал юм. Гишүүд олон нийтийн итгэлийг эвдэх, эсхүл тийнхүү ойлгогдохуйц аливаа үйлдлээс зайлсхийх, татгалзах үүрэгтэй. Хорооны гишүүн нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны нэр хүндийг унагасан аливаа үйл ажиллагаа явуулж болохгүй. Нэр дэвшигч бүрийг үнэлэх ажиллагаа төвийг сахисан, хянамгай, бодитой байна. Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигчтэй хувийн болон мэргэжлийн харилцаатай бөгөөд энэхүү харилцаа нь тухайн гишүүний шийдвэрт шууд эсхүл шууд бусаар нөлөөлж болохуйц тохиолдолд энэ талаар хорооны бусад гишүүнд мэдэгдэнэ. Хэрэв ашиг сонирхлын зөрчил бий болох нь тодорхой бол хорооны гишүүн холбогдох нэр дэвшигчийн талаар санал өгөхөөс татгалзах ёстой. Мэргэшлийн хороо өөрийн чиг үүргийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай бэлтгэлийг хангаж, гишүүн бүрийн үүрэг оролцоо чухал гэдгийг ухамсарладаг байх хэрэгтэй. Мэргэшлийн хорооны гишүүн бүр нь үнэлэх ажиллагаанд

4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй

хамаарах хорооны үйл ажиллагаатай цаг алдалгүй танилцах, холбогдох бүх материалыг унших, хорооны хурал болон нэр дэвшигчтэй хийх ярилцлагад оролцох ёс зүйн үүрэгтэй. Хорооны гишүүн бүрийн бэлтгэл, оролцоогүйгээр хорооны үйл ажиллагаа чанартай, хариуцлагатай явагдах боломжгүй.

ШЗТХ-иар Мэргэшлийн хорооны ёс зүйн үндсийг тодорхойлж, нарийвчилсан ёс зүйн хэм хэмжээг тусгайлсан дүрмээр зохицуулахаар тусгажээ. Уг хуулийн 23.9-д Мэргэшлийн хорооны гишүүн нь хараат бусаар үйл ажиллагаагаа явуулж, аливаа шударга бус үйлдэл, сонирхлын зөрчил, өөртөө давуу байдал бий болгох зэрэг ёс зүйн алдаа гаргахаас сэргийлнэ гэж заасан. Мөн Мэргэшлийн хорооны гишүүний үйл ажиллагаанд дараах зүйлийг хориглодог:

- (1) шүүн таслах ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох;
- (2) шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлөх;
- (3) нэр дэвшигчийн сонгон шалгаруулалтын материал болон үнэлгээ, шалгалтын материалыг урьдчилан ил болгох, тодорхой нэр дэвшигчийн талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр байр сууриа илэрхийлэх;
- (4) нэр дэвшигчийн үнэлгээг үндэслэлгүйгээр өөрчлөх.

ШЗТХ-ийн 15.2, 23.10-т заасны дагуу Ерөнхий зөвлөл Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (цаашид “ШМХГЁЗБАСЗУСД” гэх бөгөөд энэхүү дүрмийг Хавсралт 6-аас уншина уу)-ийг 2014 онд анх удаа баталсан. Нэр дэвшигчдийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нууцыг хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчилд орохоос зайлсхийх зэрэг ёс зүйн үүргүүдийг тодорхойлж өгчээ. Энэ дүрэм батлагдахаас өмнө Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм байгаагүй.

Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээг хууль болон дүрмээр тодорхойлсон нь ёс зүйтэй үйл ажиллагааны чухлыг тодотгох, хорооны гишүүний үйл ажиллагааны наад захын стандартыг тогтоох, хорооны гишүүний хүрвэл зохих зорилгыг тодруулах, хорооны бүхий л үйл ажиллагаа зохистой явагдах ёстойг онцлон анхааруулах ач холбогдолтой бөгөөд энэ нь олон нийтийн итгэлийг хүлээхэд тусална. Мөн энэхүү албан ёсны хэм хэмжээг хорооны шинэ, хуучин гишүүд төдийгүй хорооны гишүүнээр ажиллаж байсан хүмүүс мөрдөх учраас хорооны үйл ажиллагаа илүү тодорхой, тогтвортой болно. Жишээлбэл, нууцлалыг хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх зарчмууд хорооны гишүүний бүрэн эрхийн хутагаа дуусгавар болсны дараа ч үйлчлэх бөгөөд энэ талаар энэ номын 4.4, 4.5-аас харна уу.

4.2. Хараат бус байх зарчим

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний хараат бус байх зарчмыг товч тодорхойлно.

Мэргэшлийн хороо үйл ажиллагаагаа үр дүнтэй явуулахын тулд бие даасан байх, төвийг сахих зарчмуудыг чанд сахих нь нэн чухал юм. Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүн нь хараат бус ажиллах бөгөөд ийнхүү ажиллах баталгааг бүрдүүлсэн байх ёстой. Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон бусад аливаа байгууллага, албан тушаалтан Хорооны үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцож болохгүй. ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.3.2-т заасны дагуу хууль, дүрмээр зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас бусад этгээдэд хорооны үйл ажиллагааны талаар мэдэгдэх, тайлагнах ёсгүй. Энэ дүрмийн 2.4-т гишүүний хараат бус байх үүргийг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй тодорхойлсон байна:

- 2.4.1. Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ хөндлөнгийн нөлөөлөлд автахгүй хараат бусаар ажиллаж, хууль тогтоомжийн дагуу, баримт нотолгоонд тулгуурлан бие даан шийдвэр гаргах;
- 2.4.2. Хорооны бусад гишүүний бие даасан, хараат бус байдалд хүндэтгэлтэй хандах;
- 2.4.3. Хорооны гишүүн өөрийг нь гишүүнээр нэр дэвшүүлсэн эсхүл томилох, чөлөөлөх эрх бүхий албан тушаалтан болон Хорооны бусад гишүүдийн заавар, чиглэлээр ажиллахгүй байх;
- 2.4.4. Хууль тогтоомжид заасан чиг үүргээ хараат бус, шударгаар хэрэгжүүлж байгаагаа олон нийтэд үйл ажиллагаагаараа харуулж, Хорооны нэр хүндийг ямагт хүндлэх.

4.3. Төвийг сахих болон бодитой хандах зарчим

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний төвийг сахих, бодитой хандах зарчмын агуулга, түүнийг хэрэгжүүлэхэд анхаарах зүйлийн талаар хэлэлцэнэ.

Мэргэшлийн хороо нь нэр дэвшигчдийг дугаарлан ялгаварлах, зэрэглэл тогтоох, тодорхой нэр дэвшигчийг илүүд үзэх хандлагыг ямар нэгэн хэмжээгээр гаргаж болохгүй. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.1-т хорооны гишүүн нь “ялгаварлан гадуурхахгүй, тэгш хандах” зарчмыг баримталж “шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигчийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн

4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй

гарал, гэр бүлийн байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, улс төрийн байр суурь, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, үзэл бодол, боловсролоор нь үл ялгаварлах” үүрэгтэй гэж заажээ. Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигчийг эдгээр болон бусад шинжээр нь ялгаварлан гадуурхахгүй байгаад зогсохгүй дарамт үзүүлж болохгүй. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-д шүүгчид нэр дэвшигчийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх шинжийг нь өргөжүүлэх, дарамтлахгүй байх үүргийг нэмэх хэрэгтэй байна.

Хорооны гишүүд нэр дэвшигчдийг үнэлэхдээ бодитой, объектив хандах үүрэгтэй. ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 1.3-т хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ “бодитой хандах” зарчмыг чанд баримтална, 2.1.3-т “шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг дүгнэх, шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхдээ шударга, бодитой үнэлж, шийдвэр гаргана” гэж тус тус заасан. Хорооны гишүүд аль болох бодитой хандаж, төвийг сахихыг хичээдэг хэдий ч уг гишүүний хувийн хандлага, үзэл баримтлалтай холбоотой ямар нэгэн субьектив хандлага үүсэх тохиолдол гардаг нь харамсалтай. Үүнээс үүдэлтэй ялгаварлал үүсэх нь ч бий. Төвийг сахих байдал хэрхэн алдагдаж болохыг жишээлэн авч үзье. Шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд олон жил оролцсон туршлагыг нэн чухалд үздэг гишүүн нь компанийн хуулийн зөвлөх, арбитр, эвлэрүүлэн зуучлалын туршлагатай хуульч зэрэг хүмүүсийг дутуу үнэлэх магадлалтай. Мөн сүүлийн 10 жилийн турш шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцоогүй боловч хууль зүйн асуудлаар маш олон өгүүлэл, ном бичиж хэвлүүлсэн хуульчийг дутуу үнэлж болзошгүй. Гэтэл эдгээр нэр дэвшигчид шүүгчийн албан тушаалд хамгийн сайн тохирох хүн байж болно. Тиймээс хэт нэг талыг барьсан хандлагадаа хөтлөгдөн нэр дэвшигчдийг ялгаварлан гадуурхахаас болгоомжлох нь зүйтэй. Асуудлыг олон талаас нь авч үзэх чадвар сонгон шалгаруулалтыг бодитой явуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Нөгөө талаас, хорооны гишүүдийн харилцан адилгүй үзэл баримтлал нь тэдний хамтын ажиллагааны чанарыг сайжруулахад шаардлагатай үнэ цэнэтэй зүйл мөн.

Дээр дурдсан ялгаварлан гадуурхах хандлага гарах аваас энэ нь нэр дэвшигчийг үнэлэхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх эрсдэлийг үүсгэдэг. Мэргэшлийн хорооны гишүүд өөрсдийнхөө болон бусад гишүүний үзэл бодол, хандлагын талаар мэддэг байх нь хувь хүний хандлагаас улбаатай ямар нэгэн ялгаварлалыг хязгаарлах ач холбогдолтой юм. Ялгаварлан гадуурхах хандлагын талаар тал бүрийн мэдлэгтэй байх нь ялгаварлан гадуурхсан шийдвэр гаргахаас сэргийлэхэд тусална.

4.4. Ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх зарчим

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх үүргийн агуулга, ач холбогдол, ашиг сонирхлын зөрчлийн хэлбэрүүдийг ярилцана.

Шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны үед хорооны гишүүний хувийн ашиг сонирхол болон төвийг сахиж шударга байх үүрэг хоёр хоорондоо зөрчилдөх нь хамгийн түгээмэл байдаг бөгөөд ёс зүйн хувьд шийдвэрлэхэд төвөгтэй асуудлыг бий болгодог. Хорооны гишүүн болон нэр дэвшигч хоёр сонгон шалгаруулах ажиллагаанаас гадуур хоорондоо харилцах нь ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэдэг бөгөөд энэхүү харилцаа нь төвийг сахиагүй, тал зассан, зохисгүй хэмээн сэрдэх шалтгаан болдог. Олон нийтийн итгэлийг хадгалахын тулд хорооны гишүүн болон нэр дэвшигчийн хоорондын энэхүү харилцааг сонгон шалгаруулах ажиллагааны аль болох эхэн үед мэдэгдэж, шийдвэрлэх ёстой.⁵⁴

Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хэрхэн хангасан бэ гэдэгт тулгуурлан шударга, төвийг сахисан, бодитой шийдвэр гаргах ёстой бөгөөд энэхүү шийдвэрт нь нөлөөлөх эсхүл нөлөөлөхүйц харагдах аливаа харилцаа байгаа бол ашиг сонирхлын зөрчил байна гэж үздэг. Мэргэшлийн хорооны гишүүний ашиг сонирхлын зөрчил ихэнхдээ дөрвөн хэлбэрээр үүсэх боломжтой: (1) нэр дэвшигчтэй хувийн харилцаатай байх; (2) нэр дэвшигчтэй бизнесийн эсхүл мэргэжлийн харилцаатай байх; (3) улс төрийн намын харьяаллаас үүдэх; (4) хорооны гишүүн эсхүл урьд гишүүн байсан хүн шүүгчид нэр дэвшихээр өргөдөл гаргах. Ашиг сонирхлын зөрчлийг бий болгож болох эдгээр харилцаа тус бүрийг авч үзье.

Хувийн харилцаа. Тодорхой төрлийн хувийн харилцаа нь ашиг сонирхлын зөрчлийг шууд бий болгодог. Тухайлбал, цусан төрөл, гэрлэлт, гэр бүлийн дотно харилцаа нь ашиг сонирхлын зөрчлийг үүсгэнэ. Түүнчлэн хорооны гишүүн тодорхой хугацаагаар нэр дэвшигчтэй нэг орон байр (гэр оронд)-нд хамтран амьдарч байсан бол мөн адил авч үзнэ. Ёс зүйн хэм хэмжээг ягштал баримтлах, олон нийтийн итгэлийг хадгалахын тулд шууд ашиг сонирхлын зөрчил бий болсон тохиолдолд хорооны гишүүн нь ярилцлага хийх, санал өгөх зэрэгт оролцож болохгүй. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 3.1.8-д заасны дагуу хорооны гишүүн өөртэй нь хамаарал бүхий этгээдийн шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг дүгнэх, нэр дэвшигчийг үнэлэх бол уг ажиллагаанаас татгалзан гарах үүрэгтэй. Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 3.1.5-д зааснаар “хамаарал бүхий этгээд” гэж тухайн нийтийн

⁵⁴ Marla N. Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 2nd ed. (American Judicature Society, 2004), 6.

4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй

албан тушаалтны эцэг, эх, төрсөн ах, эгч, дүү, гэр бүлийн гишүүн, хамтран амьдрагч, эхнэр (нөхөр)-ийн эцэг, эх, төрсөн ах, эгч, дүү, бусад нэгдмэл сонирхолтой этгээдийг ойлгоно гэж заасан байна.

Бизнесийн эсхүл мэргэжлийн харилцаа. Тодорхой төрлийн бизнесийн эсхүл мэргэжлийн харилцаа нь хорооны гишүүнийг ашиг сонирхлын зөрчилд оруулдаг. Ийм ашиг сонирхлын зөрчил бий болбол хорооны гишүүн нь үнэлгээ хийх, санал өгөх зэргээр тухайн сонгон шалгаруулах ажиллагаанд оролцож болохгүй. Бизнесийн эсхүл мэргэжлийн харилцаанаас үүдэлтэй ашиг сонирхлын зөрчил наад зах нь гурван хэлбэртэй. Нэгд, хорооны гишүүн нь нэр дэвшигчтэй ямар нэг эдийн засгийн (мөнгөн) ашиг сонирхлоор холбогдсон бол тухайн хорооны гишүүн ашиг сонирхлын зөрчилтэй болно. ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 3.1.8-д заасны дагуу хорооны гишүүн өөртэй нь нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг дүгнэх, нэр дэвшигчийг үнэлэх бол уг ажиллагаанаас татгалзан гарах үүрэгтэй. Хоёрт, хорооны гишүүн нь нэр дэвшигчтэй нэг хуулийн фирм, өмгөөллийн нөхөрлөлд хуульч, ажил олгогч, ажилтан, эсхүл бусад хамтран ажиллагчийн харилцаатай байх тохиолдол ордог. Ашиг сонирхлын зөрчлийн энэ хэлбэр ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 3.1.7-д заасан дараах үүрэгт хамааран шийдвэрлэгдэх боломжтой: “ашиг сонирхлын зөрчлийг мэдэхийн төлөө чармайх, ашиг сонирхлын зөрчил болон ашиг сонирхлын зөрчилтэй гэж ойлгогдохуйц нөхцөл байдалд орж болох нөхцөл байдлыг мэдэгдэх, түүнээс татгалзах замаар урьдчилан сэргийлнэ” гэж заасан. Гэхдээ ШМХГЁЗБАСЗУСД-д нэмэлт өөрчлөлт оруулан энэхүү хэлбэрийн ашиг сонирхлын зөрчлийг тусгайлан заах нь илүү ойлгомжтой, тодорхой болгох, нэг мөр хэрэгжүүлэх нөхцөл болно. Гуравт, хорооны гишүүний өөрийнх нь (эсхүл түүнтэй нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд ажилладаг хуульчийн) ажиллаж байгаа хэрэг, маргааныг өргөдөл гаргасан шүүгч шийдвэрлэх гэж байгаа бол тухайн хорооны гишүүн ашиг сонирхлын зөрчилтэй болно. Мэргэшлийн хорооны одоогийн бүрэлдэхүүний хувьд өмгөөлөгч, прокурор ордоггүй учраас ийм ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх боломжгүй. Учир нь, ШЗТХ-ийн 23.4-т заасны дагуу “Мэргэшлийн хорооны бүрэлдэхүүнд Ерөнхий зөвлөлийн болон шүүхийн захиргааны байгууллагын ажилтан, өмгөөлөгч, прокурор орохыг хориглоно” гэж заасан. Гэвч Мэргэшлийн хорооны бүрэлдэхүүнийг өргөжүүлж өмгөөлөгч, прокурор, хууль зүйн сургуулийн багш, олон нийтийн төлөөллийг оруулахыг зөвшөөрсөн нэмэлт өөрчлөлтийг⁵⁵ ШЗТХ-д оруулбал өмгөөлөгч, прокурор гишүүн нь өөрийн ажиллаж байгаа хэрэг, маргааныг шийдвэрлэх шүүгчтэй холбоотой үнэлгээ гаргахыг хориглох хэрэгтэй болно.

⁵⁵ О.Мөнхсайхан, *Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт: Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагааг сайжруулах нь, шүүх эрх мэдэл (мэдээлэл, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл)* Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, 2014 он, №04

Улс төрийн намын харьяалал. Хорооны гишүүн нь улс төрийн байгууллагад харьяалагдаж байгаа тохиолдолд ашиг сонирхлын зөрчил үүсдэг. Тиймээс хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж байх үедээ улс төрийн намд албан тушаал хаших, сонгуулийн сурталчилгаанд оролцох, улс төрийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг дэмжих, хандив цуглуулах зэрэг аливаа улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохгүй хэмээн амлалт өгч, гарын үсэг зурдаг байх ёстой (Хорооны гишүүнд хориглосон улс төрийн үйл ажиллагаа гэдэгт Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм (2013)-ийн 18.1 болон 18.2-р зүйлд заасныг ойлгоно). Үүний зорилго нь сонгон шалгаруулах ажиллагааг улс төрийн намын нөлөөнөөс ангид байлгах, эсхүл тийм нөлөөлөл гарсан мэтээр ойлгогдохоос сэргийлэхэд оршино. Улс төрийн намын харьяалалтай холбоотой ашиг сонирхлыг ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 3.1.7-д заасан үүрэгт хамааруулан шийдвэрлэх боломжтой ч уг дүрэмд тусгайлан зохицуулах шаардлагатай байна.

Хорооны гишүүн эсхүл урьд хорооны гишүүн байсан хүн өргөдөл гаргах. Хорооны гишүүн нь өөрийн бүрэн эрхийн хугацаанд шүүгчээр томилогдохоор нэр дэвших нь ашиг сонирхлын зөрчилд оруулдаг учраас үүнийг хориглодог.⁵⁶ ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 4.3-т “Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхийнхээ хугацаанд шүүгчид, дээд шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшихийг хориглоно” гэж заасан. Гэвч ШМХГЁЗБАСЗУСД-д хоёр төрлийн нэмэлт, өөрчлөлт хийж байж энэ төрлийн ашиг сонирхлоос бүрэн хэмжээгээр урьдчилан сэргийлж чадна. Нэгд, хорооны гишүүн нь хорооны гишүүнээр томилогдохоосоо өмнө шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвшихгүй гэдгээ хүлээн зөвшөөрч буйгаа баталгаажуулан гарын үсэг зурах үүргийг журамд тусгаж болох юм. Энэ нь ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үр нөлөөтэй арга төдийгүй энэ үүргийн ач холбогдлыг тодотгож өгдөг. Хоёрт, хорооны гишүүн нь гишүүний ажлаа өгсний дараахан шүүгчид нэр дэвших өргөдөл гаргахад ашиг сонирхлын зөрчил бий болдог учраас ШМХГЁЗБАСЗУСД-д үүнийг хориглосон заалт оруулах ёстой. Хэдий тийм боловч хорооны гишүүн нь шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хамгийн сайн хангасан хуульчид байх нь түгээмэл байдаг учраас хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ дуусгавар болсноос хойш 3-4 жил өнгөрсний дараа шүүгчид нэр дэвших өргөдөл гаргаж болохоор зохицуулж болно.

Мэргэшлийн хорооны гишүүн, дарга нь нэр дэвшигчтэй хувийн, бизнесийн, мэргэжлийн харилцаатайн улмаас ашиг сонирхлын зөрчилд орсон эсхүл тухайн гишүүний төвийг сахих байдал алдагдахад хүргэж болзошгүй үндэслэл бүхий эргэлзээ байгаа бол шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд аливаа хэлбэрээр оролцож болохгүй. Хорооны

⁵⁶ Жишээ нь, АНУ-ын Индиана, Оклахама мужуудад үүнийг хориглодог байна. Indiana Constitution – Article 7; Oklahoma Constitution – Article - B 5

4. *Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй*

гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлийн талаар хорооны аль ч гишүүн эсхүл аливаа этгээдээс хүсэлт гаргаж болдог (ШМХГЁЗБАСЗУСД-ын 3.2).

Эрүүл мэндийн байдал, ажил мэргэжлийн шаардлага, удаан үргэлжлэх шүүх хуралдаанд оролцох зэрэг хүндэтгэх шалтгааны улмаас хорооны гишүүн тайлантай бүрэн танилцах, нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ өгөх боломжгүй байгаа тохиолдолд санал хураах ажиллагаанд оролцохгүй. ШМХГЁЗБАСЗУСД-д энэ талаарх зохицуулалт огт байхгүй байна.

ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 3.3-т заасны дагуу шүүгчийг нэр дэвшиж байхад нь шалгасан хорооны гишүүн дөрвөн жилийн дотор тухайн шүүгчийн хянан шийдвэрлэж байгаа хэрэг, маргааны аль нэг талын өмгөөлөгчөөр оролцож байгаа бол тухайн шүүгчийн талаарх үнэлгээг хорооны нэрийн өмнөөс хийж байсан тухайгаа эсрэг талын өмгөөлөгч болон шүүхэд мэдэгдэх үүрэгтэй.

4.5. Нууцлалыг хадгалах зарчим

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний нууцлал хадгалах үүрэг, түүнтэй холбоотой тулгардаг асуудал, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг авч үзнэ.

Нэр дэвшүүлэх ажиллагааны явцад хорооны гишүүд нь олон нийт болон нэр дэвшигчдэд хорооны журам, үйл ажиллагааг мэдээлэх, төвийг сахих зарчмыг мөрдөх, сонгон шалгаруулах ажиллагааг боломжит хэмжээнд ил тод болгох замаар олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлдэг. Ил тод байдлыг дэмжих нь олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлдэг боловч ёс зүйн шаардлагуудын улмаас хорооны гишүүд ба нэр дэвшигчдийн хоорондын харилцааг зайлшгүй нууцлахад хүрдэг. ШЗТХ-ийн 23.11-д зааснаар Мэргэшлийн хорооны гишүүн “нэр дэвшигчийн сонгон шалгаруулалтын материал болон үнэлгээ, шалгалтын материалыг урьдчилан ил болгох, тодорхой нэр дэвшигчийн талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр байр сууриа илэрхийлэх”-ийг хориглоно хэмээн үнэлэх ажиллагааны нууцлалын үндсийг заасан. Хорооны үнэлэх ажиллагааны нууцлалыг хадгалах нь амин чухал учраас зөвхөн Мэргэшлийн хорооны дарга нь олон нийтэд хорооны үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг хийж болно.

Мэргэшлийн хорооны үнэлэх ажиллагааны гол цөм бол нууцлал. Хороо нь үнэлгээний материалын нууцлалтай холбоотой дотоод мэдээллээ чанд хадгална. Зарим бичиг баримт, шалгалт, хорооны гишүүдийн зөвлөлдөөн, түүний үр дүн, тэмдэглэл, хорооны санал зэргийн нууцлалыг хамгаалах ёстой бөгөөд энэ нь илүү олон хүмүүс шүүгчид нэр дэвшихээр өргөдөл гаргах, бүрэн мэдээлэл өгөхөд түлхэц болдог. Мөн нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх

дотоод болон гадаад харилцааны нууцлалыг чанд хадгална. Хорооноос сонгон шалгаруулах ажиллагааны нууцыг хамгаалах нь үнэлгээг бодитой, шударга явуулах, нэр дэвшигчийн талаар мэдээлэл өгсөн хүмүүсийг хамгаалах зорилготой.

Нэр дэвшиж байгаа хүний талаарх мэдээллийн нууцлал чухал юм. ШСШЖ-ын 2.7-д Ажлын алба “бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд мэдээлнэ” гэж заасан нь учир дутагдалтай байна. Монгол Улстай адил Шүүхийн мэргэшлийн хорооноос нэр дэвшигчийг үнэлж шалгаруулсны үндсэн дээр эрх бүхий этгээд шүүгчээр томилдог тогтолцоотой улсын жишгийг харахад уг хорооноос шүүгчээр томилох эрх бүхий этгээдэд өргөн барьсан нэр дэвшигчдийн нэрийг л олон нийтэд ил болгодог. Өөрөөр хэлбэл, томилох эрх бүхий этгээдэд өргөн барих хүртэл нэр дэвшигчдийн нэрийг хатуу нууцалдаг гэсэн үг. ШСШЖ-ын 2.7-д зааснаар нэр дэвшигчдийг нийтэд мэдэгдэх нь сонгон шалгаруулах ажиллагааны ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх боловч олон хуульч, шүүгч нэр дэвшихээр өргөдөл гаргахаас татгалзах магадлалыг нэмэгдүүлж байна. Тиймээс сонгон шалгаруулах ажиллагааны ихэнх үе шатад нэр дэвшигчдийн нэрийг нууцалдаг болох нь зүйтэй (харин, нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх мэдээлэл цуглуулахдаа тухайн нэр дэвшигчийн нэрийг мэдэгдэж болно). Мэргэшлийн хорооны шалгаруулалтад тэнцсэн нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлэх бөгөөд зөвхөн эдгээр нэр дэвшигчийг олон нийтэд ил тод болгодог болох нь зүйтэй юм.

Хороо нь нэргүй эх сурвалжаас өгсөн мэдээллийг үл хэрэгсэх бөгөөд тийм мэдээлэл нь нэр дэвшигчийн талаарх үнэлгээ хийх үндэслэл болохгүй. Нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ёс зүй, зан төлвийн талаар мэдээлэл өгсөн шүүгч, хуульч, бусад этгээд өөрсдөө задруулахыг зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд тэдний талаарх мэдээллийг нууцлах хэрэгтэй. Нэр дэвшигчийн талаар мэдээлэл өгөхийг зөвшөөрч ярилцлага өгсөн хүн бүрийн товч танилцуулгыг зөвхөн хорооны гишүүдэд мэдээлэх ёстой гэдгийг ярилцагч бүрт мэдэгдэж, тэдний зөвшөөрлийг авсан байна. Гэхдээ нэр дэвшигчийн талаар ярилцлага өгч байгаа хүн нэр дэвшигчийн нэр, ярилцлагын агуулгыг нууцлах үүрэгтэй гэдгийг хороог төлөөлөн үнэлгээ хийж байгаа гишүүн түүнд анхааруулна.

4.6. Харилцааны зарчмууд

Хорооны гишүүн нь дараах этгээдүүдтэй харилцах боломжтой бөгөөд эдгээр этгээдтэй харилцахад баримтлах зарчим, үүргийг ёс зүйн дүрэмд тодорхой заах нь чухал байдаг: (1) нэр дэвшигчтэй харилцах, (2) хорооны хурлаас гадуур хорооны бусад гишүүдтэй харилцах, (3) тодорхой нэр дэвшигчийг дэмжих эсхүл эсэргүүцэх зорилготой байгууллага эсхүл хувь хүнтэй харилцах.

Нэр дэвшигчтэй харилцах. Хорооны гишүүн болон нэр дэвшигчийн хоорондын зарим харилцаа асуудал үүсгэдэг. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.2.5-д “шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигчтэй ганцаарчлан уулзах, сонгон шалгаруулалт, үнэлгээ, дүгнэлтийн талаар урьдчилан мэдэгдэхгүй байх” үүргийг хорооны гишүүнд хүлээлгэсэн. “Хорооны гишүүн нь шүүгчид нэр дэвшихээр сонгогдох магадлал хэр байгаа, өөр хэн өргөдөл гаргасан бэ зэрэг асуудлыг нэр дэвшигчтэй ярилцаж болохгүй.”⁵⁷ Ажлын албаны ажилтан өргөдөл өгөх эцсийн хугацаа, хэзээ ярилцлага авах зэрэг процесстой холбоотой мэдээллийг өгөх ажлыг хариуцах үүрэгтэй.

Хорооноос гадуур хорооны бусад гишүүдтэй харилцах. Ярилцлагын товлосон хугацааг өөрчлөх зэрэг процесстой холбоотой мэдээлэл солилцохоос бусад тохиолдолд хорооны гишүүд хорооны хурлаас гадуур тодорхой нэр дэвшигчийн талаар ярилцаж болохгүй. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 4.6-д “Хорооны гишүүд хуралдаанаас гадна тодорхой нэр дэвшигчийн талаар ярилцахыг хориглоно” гэж заасан. Хэрэв хорооны зарим гишүүн тодорхой нэр дэвшигчийг дэмжих эсхүл эсэргүүцэх зорилгоор бүлэг үүсгэн ажиллаж буй мэт ойлголт төрүүлбэл энэ нь хорооны үйл ажиллагаанд итгэх олон нийтийн итгэлийг хөсөрдүүлэх төдийгүй ёс зүйн гажуудалд хүргэнэ гэж үздэг байна.⁵⁸ Нэр дэвшигчийн талаарх бүх асуудлыг хорооны бүх гишүүд оролцсон хурлаар хэлэлцэх ёстой.

Гадны эх сурвалжаас авсан мэдээллийг хуваалцах. Нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх гадны эх сурвалж (байгууллага эсхүл хувь хүн)-аас авсан бүх мэдээлэл, харилцааг хорооны гишүүн нь бусад гишүүдтэйгээ хуваалцах ёстой.⁵⁹ Бичгээр авсан мэдээллийг бусад гишүүнд өгөх эсхүл мэдээлэл гаргагч нь чухал мэдээлэл өгсөн боловч нэрээ нууцлахыг хүссэн бол уг мэдээллийн гол агуулгыг хорооны бүх гишүүдийн хурал дээр амаар товч танилцуулах ёстой. Хамгийн гол нь хорооны гишүүн нь энэ бүх мэдээлэл, харилцааны талаар хорооны бусад гишүүнд мэдэгдэх юм. ШМХГЁЗБАСЗУСД-д гадны эх сурвалжаас авсан мэдээллийг хуваалцахтай холбоотой зохицуулалт байхгүй байна.

⁵⁷ Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 10.

⁵⁸ Мөн тэнд

⁵⁹ Мөн тэнд

4.7. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа

Энэ хэсэгт Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчил, түүнийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаатай холбоотой дараах хоёр төрлийн саналыг дэвшүүлж байна: (1) уг зөрчлийг хянан шийдвэрлэх харьяаллыг Шүүхийн ёс зүйн хороонд өгөх; (2) сахилгын шийтгэлийн төрлийг нэмэгдүүлэх.

ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 5.1-д “Хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлийн талаарх гомдол, мэдээллийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд аливаа этгээд гаргаж болно” гэж заасан байна. Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчлийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл биш Шүүхийн ёс зүйн хороо шийдвэрлэдэг болох нь зүйтэй. Учир нь, Ерөнхий зөвлөл нь шүүхийн захиргааны чиг үүрэг хэрэгжүүлэхээр байгуулагдсан бол Шүүхийн ёс зүйн хороо нь ёс зүйн зөрчил гарсан эсэхийг хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэйгээр байгуулагдсан. Ерөнхий зөвлөл нь ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэглэж хэрэг, маргаан шийдвэрлэх бүрэн эрхгүй учраас хэрэг, маргаан шийдвэрлэх процессын журам байхгүй. Шүүхийн ёс зүйн хороо нь шүүгчийн сахилгын хэргийг ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэглэж, хараат бус, шударга, төвийг сахих зарчимд нийцсэн журмын дагуу шийдвэрлэж, зөрчил гарсан нь тогтоогдвол зохих сахилгын шийтгэл оногдуулах ёстой. Мэргэшлийн хорооны гишүүний болон шүүгчийн ёс зүйн зарчим, шаардлага нь өөр өөр боловч хараат бус байх, төвийг сахих, бодитой хандах, нууц хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх зэрэг нийтлэг зарчмуудын агуулга нь төстэй (2013 оны Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм болон 2014 оны Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг харна уу). Мөн шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэж буй процессыг Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд хэрэглэх боломжтой (2013 оны Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийг харна уу).

Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчилд оногдуулах шийтгэлийн төрлийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 6.1-д заасны дагуу Ерөнхий зөвлөл тухайн зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан сануулах эсхүл гишүүнээс чөлөөлөх “хариуцлагын” аль нэгийг хүлээлгэнэ. Гэвч шийтгэлийн хоёрхон төрлийг оногдуулах боломжтой байгаа нь ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд шударга ёс хэрэгжих боломжийг хааж байна. Зөрчлийн төрөл олон янз төдийгүй түүний хүнд, хөнгөний түвшин нь харилцан адилгүй учраас нээлттэй, хаалттай сануулах, бүрэн эрхийг нь хугацаатай эсхүл хугацаагүй түдгэлзүүлэх, огцруулах зэрэг шийтгэлийн өөр өөр төрлийг оногдуулах боломжтой байх нь дээр болов уу. Ингэснээр ёс зүйн зөрчлийн шинж чанар, хэр хэмжээнд тохирсон шийтгэл хүлээлгэх, улмаар шийтгэл шударга байх зарчим хангагдана.

4.8. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрмийг боловсронгуй болгох бусад санал

Энэхүү хэсэгт гурван төрлийн өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэдгийг харуулах болно: (1) дүрмийн нэрийг оновчтой болгох, (2) хорооны гишүүнээр тангараг өргүүлдэг болгох, (3) ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийг шинэчлэн найруулах.

Дүрмийн нэрийг товч, тодорхой болгох нь чухал юм. ШЗТХ-ийн 23.10-т “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны ёс зүйн болон сонирхлын зөрчлийн дүрэм” гэсэн нэр томьёо хэрэглэсэн. Харин Ерөнхий зөвлөл “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм” гэсэн нэртэй дүрэм баталсан нь илүү дээр болсон. Учир нь, ашиг сонирхлын зөрчлийн дүрэм гэж байхгүй, харин ашиг сонирхлын зөрчлийг тодорхойлох, зохицуулах, урьдчилан сэргийлэхийн тулд дүрэм баталж мөрдүүлдэг. Түүнчлэн Монгол Улсын хууль тогтоомжид сонирхлын зөрчил биш ашиг сонирхлын зөрчил гэсэн нэр томьёо нь ихэнхдээ хэрэглэгддэг. Гэхдээ ШМХГЁЗБАСЗУСД гэсэн нэр томьёо ч өөрөө асуудалтай юм. ШМХГЁЗБАСЗУСД гэсэн урт, нуруу нэр нь хууль зүйн нэр томьёо товч, тодорхой байх зарчмыг алдагдуулаад зогсохгүй агуулгын хувьд оновчтой биш байна. Ашиг сонирхлын зөрчил нь өөрөө аливаа ёс зүйн дүрмийн үндсэн агуулгад багтдаг учраас ёс зүйн дүрмийн нэрийг давхардуулан “ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх” гэж бичих шаардлагагүй юм. Аливаа байгууллагын үйл ажиллагаа нь түүний гишүүдээр дамжин хэрэгждэг учраас түүний гишүүдэд зориулан ёс зүйн дүрмийг баталж, зөрчвөл гишүүдэд хариуцлага хүлээлгэдэг. Тиймээс цаашид “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм” гэж нэрлэх нь илүү оновчтой.

Хорооны гишүүнээр тангараг өргүүлдэг болох нь гишүүний ёс зүйн ач холбогдлыг тодруулна. Мэргэшлийн хорооны гишүүний үйл ажиллагаанд ач холбогдол өгөх, түүнийг чухал гэдгийг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөх нэг арга бол тангараг өргөхийг шаардах юм.⁶⁰ Жишээлбэл, хорооны гишүүн бүр дараах тангарагийг өргөдөг байх талаар ШМХГЁЗБАСЗУСД-д зааж болно: “Би Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний үүргээ үнэнчээр гүйцэтгэж, шүүгчид хэн нэгнийг нэр дэвшүүлэхтэй холбогдуулан байгууллага, албан тушаалтан, иргэн, бусад этгээдээс аливаа мөнгө, бусад үнэ бүхий зүйл, тусламж, дэмжлэг, давуу байдлыг шууд эсхүл шууд бусаар хүлээн авахгүй, хүлээн зөвшөөрөхгүй; шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвших, шүүгчээр ажиллахыг дэмжиж, шүүгчийн албан тушаалд

⁶⁰ “State of New Mexico Rules Governing Judicial Nominating Commissions,” n.d., <http://lawschool.unm.edu/judsel/process/RulesGoverningJudicialNominatingCommissions0208.pdf>.

тавигдах болзол, шаардлагыг хангалттай хангаж чадна гэж итгэж байгаа нэр дэвшигчийг дэвшүүлэхээр саналаа өгнө гэдгийг ард түмэндээ батлан тангараглая.”

ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн агуулга Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн үндсэн зарчим, үүргүүдийг тодорхой хэмжээгээр тусгасан ч гэсэн зүйл заалтууд нь хоорондоо логик уялдаа бүхий дарааллаар бичигдээгүй, улмаар хэрэглэхэд төвөгтэй болжээ. ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн Хоёрт таван зарчмыг тодорхойлж холбогдох үүргүүдийг хамруулж ангилсан нь агуулгын хувьд нийцтэй биш байна. Жишээлбэл, ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.2-т “шударга ёсыг баримтлах зарчмын хүрээнд” мэдээлэл хийх, нэр дэвшигчтэй ганцаарчлан уулзахтай холбоотой үүргүүдийг хамруулсан нь оновчгүй юм. Учир нь, эдгээр үүрэг нь шударга ёсны зарчимтай шууд хамааралгүй харин Мэргэшлийн хорооны үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах болон нэр дэвшигчтэй харилцах зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой. Мөн ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.3-т “хууль дээдлэх зарчмын хүрээнд” хүчин чармайлт гаргах, бүрэн эрхээ урвуулан ашиглахгүй байх, хорооны хуралдаанд товлосон хугацаанд хүрэлцэн ирэх зэрэг хууль дээдлэх зарчимтай шууд холбогдолгүй үүргүүдийг жагсаан бичсэн байна. Түүнчлэн ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийн 2.3.2-т “хууль, дүрмээр зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас бусад этгээдэд хорооны үйл ажиллагааны талаар мэдэгдэх, тайлагнахгүй байх” гэсэн үүрэг нь “хууль дээдлэх зарчмын хүрээнд” гэхээсээ илүү 2.4-т буй “бүрэн эрхээ хараат бусаар хэрэгжүүлэх зарчмын хүрээнд” хамаарна.

ШМХГЁЗБАСЗУСД нь агуулгын хувьд шинэчлэгдэх шаардлагатай төдийгүй бичигдсэн дарааллыг логик уялдаатай болгох хэрэгтэй байгаа учраас уг дүрмийг шинэчлэн найруулах шаардлагатай байна. Зохиогч Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрмийн төслийг боловсруулан 2014 оны 1-р сарын 10-нд Ажлын албанд хүлээлгэн өгсөн юм. Уг төслийн гол гол заалтууд дүрэмд тусгагдсан нь ач холбогдолтой болсон боловч зарим нэг нь орхигдсон байна. Тиймээс ШМХГЁЗБАСЗУСД-ийг боловсронгуй болгох талаарх саналуудыг номын энэ хэсэгт дэвшүүлсэн. Тодруулбал, хорооны гишүүний төвийг сахих зарчим (4.3-р хэсэг), ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх зарчим (4.4-р хэсэг), нууцлалыг хадгалах зарчим (4.5-р хэсэг), харилцааны зарчмууд (4.6-р хэсэг), хорооны гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа (4.7-р хэсэг), дүрмийн нэр, хорооны гишүүний тангараг (4.8-р хэсэг)-тай холбоотой нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулах шаардлагатай байгаа талаар тайлбарласан билээ. Мөн сонгон шалгаруулалтын үе шат, нэр дэвшигчийг үнэлэх аргад өөрчлөлт⁶¹ орвол зарим ёс зүйн хэм хэмжээг

⁶¹ Өөрчлөлтийн талаарх зохиогчийн саналыг дараах өгүүллээс харна уу: О.Мөнхсайхан, *Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт: Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагааг сайжруулах нь, шүүх эрх мэдэл (мэдээлэл, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл)* Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, 2014 он, №04

4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй

шинээр тусгах шаардлагатай болно (жишээлбэл, сонгон шалгаруулалтын явцад нэр дэвшигчдийн нэрийг нууцлах, нэр дэвшигчийн талаар гуравдагч этгээдтэй ярилцахад болон нэр дэвшигчтэй ярилцахад баримтлах ёс зүйн зарчим зэргийг тусгах). Эдгээр нэмэлт өөрчлөлтүүдийг оруулахгүйгээр Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээ бүрэн хэмжээгээр бүрдэхгүй.

4.9. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүй

Энэ хэсэгт Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн материаллаг болон процессын хэм хэмжээ дутагдалтай байгаа талаар товч авч үзэх болно.

Одоо үйлчилж буй хууль тогтоомжид Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн шаардлага болон ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны талаарх зохицуулалт бараг байхгүй байна. ШЗТХ-ийн 16-р зүйлд заасны дагуу Ерөнхий зөвлөлийн дарга болон гишүүд дараах шаардлага хангасан байна:

- 16.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн дараах шаардлагыг хангасан байна:
 - 16.1.1. Монгол Улсын иргэн байх;
 - 16.1.2. хууль зүйн дээд боловсролтой;
 - 16.1.3. мэргэжлээрээ 5-аас доошгүй жил ажилласан байх;
 - 16.1.4. ял шийтгүүлж байгаагүй;
 - 16.1.5. шударга зан чанар, өндөр ёс зүйтэй;
 - 16.1.6. шүүгчид нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагыг аливаа нөлөөнд үл автан бодитой үнэлэх чадавхтай байх.
- 16.2. Ерөнхий зөвлөлийн дарга энэ хуулийн 16.1.1, 16.1.2, 16.1.4-16.1.6-д заасан шаардлагаас гадна дараах шаардлагыг хангасан байна:
 - 16.2.1. мэргэжлээрээ 10-аас доошгүй жил ажилласан байх;
 - 16.2.2. удирдах ажлын дадлага, туршлагатай байх.

Энэ заалтад буй “шударга зан чанар, өндөр ёс зүйтэй,” “шүүгчид нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагыг аливаа нөлөөнд үл автан бодитой үнэлэх чадавхтай байх” зэрэг шаардлага нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн үндэс гэж хэлж болно. Гэхдээ Ерөнхий зөвлөл нь шүүхийн захиргааны болон шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын асуудлыг шийдвэрлэх өргөн эрх мэдлийг хэрэгжүүлж, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд тодорхой хэмжээгээр оролцож байгаа тохиолдолд эдгээр ажлынх нь онцлогт тохирсон нарийвчилсан ёс зүйн хэм хэмжээ байх шаардлагатай. Тухайлбал, шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад нэр дэвшигчийг үнэлэх, Ерөнхийлөгч рүү нэр дэвшүүлэх чиг үүргийг

хэрэгжүүлж байгаа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нь Мэргэшлийн хорооны гишүүдтэй адилхан ёс зүйн шаардлагыг биелүүлэх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь энэ номын 4.1-4.8-р хэсэгт дурдсан хараат бус байх, төвийг сахих, бодитой хандах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, нууцлалыг хадгалах болон харилцааны зарчмуудыг бүгдийг нь ягштал биелүүлэх үүрэгтэй. Эдгээр зарчим, үүргийг нарийвчлан зохицуулсан Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн дүрэмтэй байх эсхүл эдгээр зарчим, үүргийг ШСШЖ-д заах шаардлагатай (Хавсралт 2-т буй Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журмын шинэчилсэн найруулгын төслийн 5 дугаар бүлгийг уншина уу).

Ерөнхий зөвлөлийн хуралдааныг удаа дараа хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тасалсан, ёс зүйн ноцтой алдаа гаргасан, эсхүл гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр тогтоогдсон гэсэн үндэслэлээр Ерөнхий зөвлөлийн дарга эсхүл гишүүнийг огцруулна гэж ШЗТХ-ийн 19.2-т заасан. Мөн Ерөнхий зөвлөлийн дарга Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнийг эдгээр үндэслэлийн аль нэгээр “огцруулах тухай саналыг тухайн нөхцөл бий болсноос хойш ажлын 10 өдрийн дотор томилсон байгууллагад мэдэгдэх” бүрэн эрхтэй гэж ШЗТХ-ийн 18.1.10-т тусгажээ. Гэвч Ерөнхий зөвлөлийн дарга, гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хэн харьяалан шийдвэрлэх, ёс зүйн зөрчил гарсан нь тогтоогдвол огцруулахаас өөр ямар сахилгын шийтгэл оногдуулах, хянан шийдвэрлэх ямар ажиллагаа хийх зэрэг асуудлыг хуулиар нарийвчлан зохицуулаагүй байна.

ШСШЖ-д дараах нэмэлт өөрчлөлт оруулах замаар Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг одоогийн ШЗТХ-д нийцүүлэн зохицуулах боломжтой. Ерөнхий зөвлөл нь ёс зүйн зөрчил гаргасан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд сахилгын шийтгэл оногдуулахаар зааж болно. Шүүгчид нэр дэвшигч, иргэн эсхүл бусад аливаа этгээд нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай гомдол, мэдээллийг Ерөнхий зөвлөлд гаргаж болно. Ерөнхий зөвлөлийн дарга эсхүл Ерөнхий зөвлөлийн хоёроос доошгүй гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн ёс зүйн зөрчил гаргасан талаарх гомдол, мэдээллийг үндэслэлтэй гэж үзвэл тухайн гишүүний эсрэг сахилгын хэрэг үүсгэнэ. Өөрөө, эсхүл өөртэй нь хамаарал бүхий этгээд сахилгын хэргийн нэг тал зэрэг тухайн хэргийг шударга, хараат бус, төвийг сахиж хянан шийдвэрлэхэд нь эргэлзэх бусад үндэслэл байгаа бол Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохгүй. Сахилгын хэрэг үүсгэсний дараа Ерөнхий зөвлөлийн аль нэг гишүүнд уг хэргийг нэрийн эхний үсгийн цагаан толгойн дарааллаар хуваарилна. Тухайн гишүүн 30 хоногийн дотор хэрэгтэй холбоотой нотлох баримт цуглуулах ажиллагаа явуулж үр дүнг Ерөнхий зөвлөлийн бусад гишүүдэд танилцуулах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд энэхүү хугацааг 14 хоногоор сунгаж болно. Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаар сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэнэ. Ерөнхий зөвлөлийн хуралдааны

4. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүй

бүрэлдэхүүнд тухайн сахилгын хэрэгт буруутгагдаж байгаа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн орохгүй. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд саналаа нууцаар хураалгах бөгөөд гурав эсхүл түүнээс дээш тооны гишүүн санал нэгдсэнээр сахилгын шийтгэл оногдуулна. Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ Ерөнхий зөвлөл тухайн хэргийг хэрэгсэхгүй болгох эсхүл ёс зүйн зөрчил гаргасан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд дор дурдсан сахилгын шийтгэл оногдуулах шийдвэр гаргана: (1) хаалттай сануулах; (2) нээлттэй сануулах; (3) албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэг жил хүртэл хугацаагаар 30 хувиар бууруулах; (4) Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс огцруулах үндэслэлийг тогтоох. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс огцруулах үндэслэлтэй байна гэсэн шийдвэрийг Ерөнхий зөвлөл гаргасан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор Ерөнхий зөвлөлийн дарга тухайн гишүүнийг огцруулах тухай саналыг Ерөнхийлөгчид мэдэгдэнэ (ШЗТХ-ийн 18.1.10-т зааснаар).

Энд санал болгож байгаа зохицуулалтыг ШСШЖ-д оруулах нь одоогийн ШЗТХ-тай зөрчилдөхгүйгээр зохицуулах хамгийн боломжит хувилбар байж болох юм. Гэхдээ Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд өөр нэг гишүүнийхээ ёс зүйн асуудлыг шийдвэрлэх нь ашиг сонирхлын зөрчлийг үүсгээд зогсохгүй тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь төвийг сахиж шударга явагдах эсэх эргэлзээг олон нийтэд төрүүлнэ. Тиймээс энэ номын 4.7-р хэсэгт дурдсан үндэслэлээр Ерөнхий зөвлөлийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг Шүүхийн ёс зүйн хороонд харьяалуулах нь зүйтэй (ийнхүү харьяалуулахын тулд ШЗТХ, ШЭЗБТХ, Шүүгчийн ёс зүйн хорооны дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болно). Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэх маргааныг шударга ёсонд нийцсэн, төвийг сахисан процессын дагуу хянан шийдвэрлэж, ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдвол хариуцлага гарцаагүй тооцдог болохгүйгээр Ерөнхий зөвлөлд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалж чадахгүй.

Дүгнэлт

Шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн ёс зүй, зан төлвийг цогцоор нь шалгаж үнэлэх үзэл баримтлал 2012 оны ШЭЗБТХ-иар Монгол Улсад анх удаа хэрэгжиж эхэлсэн нь шүүх эрх мэдлийн шинэчлэлийн нэгэн чухал хэсэг юм. Шүүгч бол мэдлэг, ур чадвартай байхаас гадна хамгийн гол нь өндөр ёс зүйтэй, шүүгчээр ажиллах зан төлөвтэй байх ёстой. Ийм ёс зүйн болон зан төлвийн өндөр шаардлага хангахгүй хүн шүүгчээр томилогдвол үйл баримтыг бодитойгоор тогтоохгүй, хуулийг чин үнэнчээр хэрэгжүүлэхгүй, улмаар хууль хэрэгжихгүй, хуулийн засаглал, шударга ёс бэхжихгүйд хүрнэ.

Монгол Улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад маш олон субъект оролцож, хүн хүч, хөрөнгө мөнгө, цаг хугацаа зарцуулдаг ч шүүгчид нэр дэвшигчийг өнгөцхөн шалгадаг учраас бодитой үнэлгээ өгөх боломж хомс байна. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Шүүхийн мэргэшлийн хороо, түүний Ажлын алба, Хуульчдын холбооны зөвлөл, түүний Ёс зүйн хороо болон Шалгалтын хороо, Ерөнхийлөгчийн тамгын газар нь шүүгчид нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулахад оролцож байгаа боловч аль нь ч нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд бүрэн судалж үнэлэхгүй байна. Тиймээс шүүгчийг сонгон шалгаруулах мерит тогтолцоог сайжруулахын тулд сонгон шалгаруулах ажиллагаанд Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийг оролцуулах эсэх (хэрэв оролцуулбал хэрхэн оролцохыг тодорхой болгох), Хуульчдын холбоо шүүгчид нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлтийг мерит зарчмын дагуу гаргадаг болгох, шүүгчид тавигдах болзол, шаардлагыг илүү тодорхой болгох, эдгээр болзол, шаардлагыг хамгийн сайн хангасан нэр дэвшигчийг олж тогтоох оновчтой аргыг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

Шүүгчийг сонгон шалгаруулахад баримтлах шалгуурыг оновчтой тодорхойлох замаар Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд, Мэргэшлийн хорооны гишүүд болон түүний ажлын албанд ажилладаг хүмүүс (мөн Хуульчдын холбооны холбогдох хороодын гишүүд) шүүгчид нэр дэвшигчийг ул суурьтай шалгах, үнэлэх боломжтой болно. Энэхүү номд тодорхойлж

зөвлөсөн шалгуурууд, тэдгээрийн тайлбар нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажлыг хэрэгжүүлэх хүмүүст тодорхой чиг баримжаа өгч улмаар сонгон шалгаруулалтыг хийхээс эмээж, эргэлзэхгүй байхад тус болно. Шүүгчид нэр дэвшигчдийн ямар чадварыг ямар шалгуураар хэрхэн тодорхойлох гэдгийг сайтар ойлгож мэдсэн хүн тухайн шүүгчийг үнэлсэн үнэлгээнийхээ материалд үндэслэн шүүгчид нэр дэвшигчийг томилох эрх мэдэл бүхий этгээдэд өгч байгаа зөвлөмждөө итгэлтэй, сэтгэл ханамжтай байж чадна. Ерөнхий зөвлөл болон Мэргэшлийн хороо шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуурыг оновчтой тодорхойлж хэрэглэснээр мэргэжлийн, ёс зүйн, зан төлвийн хувьд хамгийн шилдэг хуульчийг шүүгчээр томилуулахаар нэр дэвшүүлж чадна.

2013 оны ШСШЖ нь нэр дэвшигчийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлөв гэсэн чанаруудыг шалгах анхны нарийвчилсан журам төдийгүй эдгээр чанарыг тохиолдол шийдвэрлүүлэх, эссэ бичүүлэх, илтгэл тавиулах зэрэг илүү объектив аргаар шалгахыг хичээснээрээ ач холбогдолтой юм. Гэвч шалгалт авч үнэлгээ хийдэг энэ арга нь шүүгчид тавигдах чанаруудыг бүрэн шалгаж чаддаггүй. Шүүгчид нэр дэвшигчийг хүнийхээ хувьд хэн бэ (өнгөрсөнд хэн байсан бэ) гэдгийг судалж үнэлэх арга илүү бодитой учраас энэ аргыг шалгалтын аргатай хослуулан хэрэглэх нь илүү оновчтой байж болох юм. Нэр дэвшигч хуульчийн хувьд ёс зүйтэй байсан бол ёс зүйтэй шүүгч болно гэсэн найдвар дээр хүнийх нь хувьд судлах арга суурилдаг. Шалгалтын аргыг дангаар нь хэрэглэх үү, эсхүл шалгалтын аргыг хүнийх нь хувьд судлах аргатай хослуулан хэрэглэдэг болох уу гэдгийг шийдвэрлэж, уг шийдвэртэй уялдуулан сонгон шалгаруулах ажиллагааны үе шат, Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээг шинэчлэх шаардлага бий болно. Энэ номд дээрх асуудлыг дараах хоёр хувилбарын аль нэгээр шийдвэрлэх боломжтой гэдгийг харуулсан: (1) Шүүхийн мэргэшлийн хороо шалгалтын аргыг, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл хүнийх нь хувьд судлах аргыг хэрэглэх; (2) Шалгалтын арга болон хүнийх нь хувьд судлах аргыг Шүүхийн мэргэшлийн хороо хэрэглэх.

Аливаа нийтийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлж буй этгээдийн ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээг оновчтой тодорхойлж, зөв тайлбарлаж, ягштал мөрдүүлэхгүй бол тухайн эрх мэдлийн үйлчлэх ёстой нийтийн ашиг сонирхол зөрчигддөг. Амьдрал, эрх чөлөө, өмч зэрэг хүний хамгийн чухал зүйлстэй холбоотой хэрэг, маргааныг шударга, төвийг сахих, хараат бус байх зарчмыг баримтлан, хуульд үндэслэн шийдвэрлэх чиг үүргийг хамгийн сайн гүйцэтгэх хуульчийг шилж сонгож шүүгчээр томилуулах нь Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны үүрэг билээ. Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхтэй холбоотой бүхий л үйл ажиллагаа энэ нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэх ёстой. Ёс зүйтэй, төвийг сахисан, бодитой үйл ажиллагаа явуулснаар Ерөнхий зөвлөлийн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүд нь сонгон шалгаруулах ажиллагаанд итгэх олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлж, шүүгчийн чиг үүргийг хамгийн сайн хэрэгжүүлж чадах хуульчдаас шүүгчдийн эгнээг бүрдүүлэхэд бодитой хувь нэмэр оруулна.

Хавсралт 1. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (2013)



МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙЛӨГЧИЙН ЗАРЛИГ

2013 оны 10 сарын 15 өдөр

Дугаар 165

Төрийн ордон, Улаанбаатар хот

Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам батлах тухай

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 1, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсгийг тус тус үндэслэн ЗАРЛИГ БОЛГОХ нь:

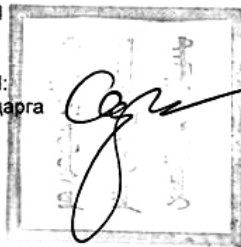
Шүүгчийн сонгон шалгаруулах журмыг хавсралт ёсоор баталсугай.

МОНГОЛ УЛСЫН
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ

ЦАХИАГИЙН
ЭЛБЭГДОРЖ

ХУУЛБАР ҮНЭН:
Тамгын газрын дэд дарга

Б.Нэргүй



00220

Хавсралт 1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулах журам (2013)

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн
2013 оны 10 дугаар сарын 15-ны өдрийн
165 дугаар зарлигийн хавсралт

ШҮҮГЧИЙГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Энэ журмаар бүх шатны шүүхийн шүүгч, Ерөнхий шүүгч /цаашид "шүүгч, Ерөнхий шүүгч" гэх/-ийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг бүртгэх, дүгнэх, сонгон шалгаруулах, өргөн мэдүүлэх арга ажиллагааг зохицуулна.
- 1.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн захиргааны тухай хууль, Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон эдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжид энэ журам нийцсэн байна.
- 1.3. Энэ журмын 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт заасан үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод, бие даасан, хараат бус, хариуцлагатай, хууль, шударга ёсыг эрхэмлэх зарчмыг баримтлан хэрэгжүүлнэ.

Хоёр. Сонгон шалгаруулалтыг зарлах, нэр дэвшигчийг бүртгэх

- 2.1. Шүүгчийн сул орон тоонд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.4 дэх хэсэгт заасан шаардлагыг хангасан зарыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл болон цахим хуудсаараа дамжуулан олон нийтэд зарлана.
- 2.2. Энэ журмын 2.1 дэх хэсэгт заасан сонгон шалгаруулалт зарлах тухай Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн даргын тушаал гарна.
- 2.3. Шүүгч, Ерөнхий шүүгчийн албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3 дахь хэсэг, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан шаардлага хангасан хуульч, шүүгч нэрээ дэвшүүлнэ.
- 2.4. Нэр дэвшигч нь Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсэгт заасан баримт бичгийг бүрдүүлэн Мэргэшлийн хорооны Ажлын алба /цаашид "Ажлын алба" гэх/-д ирүүлнэ. Нэр дэвшигч баримт бичгийг нотариатаар гэрчлүүлсэн байна.
- 2.5. Ажлын алба нэр дэвшигчийн дараах баримт бичгийг холбогдох байгууллагуудаас авч нягтлан шалгана:
 - 2.5.1.ял шийтгүүлж байгаагүй, шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдоогүй буюу сэжигтэн, яллагдагчаар татагдаагүй тухай;
 - 2.5.2.хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл болон тус үйл ажиллагааг эрхэлж байгаа хугацааны тухай;
 - 2.5.3.бусдад хугацаа хэтэрсэн зээлийн өр, төлбөргүй тухай;
 - 2.5.4.эрхэлсэн ажил, нэр хүнд, зан төлөвийн тухай;
 - 2.5.5.шүүгчийн албан тушаалд томилогдоход харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэггүйг нотолсон эрүүл мэндийн дүгнэлт;
 - 2.5.6.Нэр дэвшигч хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхэлсэн сүүлийн 12 сарын хугацаанд шүүгч, прокурор эсвэл өмгөөлөгчөөр ажиллахад

мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингээр тэнцэхгүй гэсэн үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн эсэх тухай;

2.5.7.Нэр дэвшигч хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх хугацаанд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг холбогдох хууль тогтоомжийг зөрчсөн аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргаж хариуцлага хүлээсэн эсэх.

2.6. Нэр дэвшигчийн баримт бичгийг Ажлын алба хүлээн авч, бүрэн гүйцэд, үнэн зөв эсэхийг нягтлан шалгаж, шүүгчид нэр дэвшигчээр бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэнэ. Ажлын алба Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсэгт заасан баримт бичгийг бүрэн бүрдүүлээгүй эсхүл бүрдүүлсэн баримт бичиг нь шаардлага хангаагүй нэр дэвшигчийг бүртгэхгүй.

2.7. Ажлын алба бүртгэсэн нэр дэвшигчдийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд мэдээлнэ. Нэр дэвшигчийн талаар Иргэдээс төрийн байгууллага албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан шаардлагын дагуу ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг Ажлын алба нягтлан шалгаж, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд танилцуулна.

2.8. Ажлын алба нэр дэвшигчдийн материалыг нягтлан шалгаж, бүртгэж дууссанаас хойш ажлын 2 өдрийн дотор Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.7 дахь хэсэгт заасны дагуу Мэргэшлийн хороонд хүргүүлнэ. Мөн нэр дэвшигчдийн нэрсийн жагсаалтыг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.2 дахь хэсэгт заасан дүгнэлт гаргуулахаар Хуульчдын холбоонд хүргүүлнэ.

Гурав. Нэр дэвшигчдийг үнэлж дүгнэх шалгуур

3.1. Нэр дэвшигч Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг дараах шалгуураар үнэлж дүгнэнэ:

- 3.1.1.шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадвар;
- 3.1.2.мэргэжлийн ёс зүй;
- 3.1.3.шүүгчээр ажиллах зан төлөв.

Дөрөв. Шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварыг дүгнэх

4.1. Мэргэшлийн хороо Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4.1.6-4.1.8 дугаар зүйлд заасан шүүгчийн мэдлэг, чадварын шаардлагыг шүүгч, Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч хангасан эсэхийг дараах арга ажиллагаагаар үнэлж дүгнэнэ:

4.1.1.Материаллаг болон процессын хэм хэмжээг үйл баримтад тохируулан сонгож, тайлбарлан хэрэглэх чадвараар эрх зүйн мэдлэг, туршлагыг шалгана. Шалгах ажиллагааг эрх зүйн тохиолдол /case study/ шийдвэрлүүлэх аргаар хэрэгжүүлнэ. Эрх зүйн тохиолдол нь тухайн шүүгчийн орон тоонд тавигдах мэргэшсэн салбар эрх зүйн шаардлагад нийцсэн байна;

4.1.2.Монгол хэлний ярианы болон бичгийн соёл, чадварыг мэргэшлийн чиглэлээр тодорхой сэдэв сонгуулан эссэ бичүүлж, түүнийгээ тайлбарлан илтгэх аргаар шалгана;

4.1.3.Мэдээллийн технологийн хэрэглээний програм ашиглах чадварыг түгээмэл болон шүүхийн хэрэглээний програм дээр даалгавар өгч шалгана.

Хавсралт 1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулах журам (2013)

4.2. Энэ журмын 4.1 дэх хэсэгт заасан мэдлэг чадварыг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

4.2.1. Эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлүүлэх 0-50 оноо;

4.2.2. Эссэ бичиж, илтгэх 0-30 оноо;

4.2.3. Мэдээллийн технологийн хэрэглээний чадвар 0-20 оноо.

Тав. Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварыг дүгнэх

5.1. Мэргэшлийн хороо давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын шаардлага хангасан эсэхийг энэ журмын 4 дүгээр зүйлд зааснаас гадна дараах арга ажиллагаагаар үнэлж дүгнэнэ:

5.1.1. Нэр дэвшигч Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн "Шүүх эрх мэдэл", Улсын дээд шүүхийн "Монголын төр, эрх зүй", Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн "Хууль дээдлэх ёс", Монгол Улсын их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн "Эрх зүй" зэрэг мэргэжлийн хэвлэлд хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар санал дэвшүүлэх эсхүл эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэглэх талаар 1500-аас доошгүй үгтэй, 2-оос дээш өгүүлэл нийтлүүлсэн эсэхийг нягтлан шалгаж, үнэлгээ дүгнэлт өгсөн байна;

5.1.2. Нэр дэвшигч анхан шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах хугацаанд дангаар шийдвэрлэсэн 6 хүртэлх хэрэг, маргааны шийдвэрийг тохиолдлын журмаар сонгон авч, тухайн хэрэг, маргааныг холбогдох эрх зүйн эх сурвалжийг тайлбарлан хэрэглэж, тодорхой, ойлгомжтой шийдвэрлэсэн эсэхийг задлан шинжилж, дүгнэнэ;

5.1.3. Нэр дэвшигчийн анхан шатны шүүхийн шүүгчээр ажилласан сүүлийн 24 сарын хугацаанд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3-т заасны дагуу үнэлүүлсэн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингийн дүнг хувилж 30 хүртэлх оноогоор дүгнэнэ.

5.2. Энэ журмын 5.1 дэх хэсэгт заасан мэдлэг, чадварыг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

5.2.1. Мэргэжлийн сэтгүүлд өгүүлэл нийтлүүлэх 0-20 оноо;

5.2.2. Шийдвэрийн чанар 0-50 оноо;

5.2.3. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингийн дүн 0-30 оноо.

5.3. Мэргэшлийн хороо давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын дүнг энэ журмын 4.2 болон 5.2 дахь хэсэгт дүгнэсэн онооны голчоор тодорхойлно.

Зургаа. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварыг дүгнэх

6.1. Мэргэшлийн хороо хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын шаардлага хангасан эсэхийг энэ журмын 4 дүгээр зүйлд зааснаас гадна дараах арга ажиллагаагаар үнэлж дүгнэнэ:

6.1.1. Нэр дэвшигч Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн "Шүүх эрх мэдэл", Улсын дээд шүүхийн "Монголын төр, эрх зүй", Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн "Хууль дээдлэх ёс", Монгол Улсын их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн "Эрх зүй" зэрэг мэргэжлийн хэвлэлд хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар санал дэвшүүлэх эсхүл эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэглэх талаар 1500-аас доошгүй үгтэй, 3-

аас дээш өгүүлэл нийтлүүлсэн эсэхийг нягтлан шалгаж, үнэлгээ дүгнэлт өгсөн байна.

6.1.2.Нэр дэвшигч давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах хугацаанд гаргасан 6 хүртэлх магадлалыг тохиолдлын журмаар сонгон авч, тухайн хэрэг, маргааныг холбогдох эрх зүйн эх сурвалжийг тайлбарлан хэрэглэж, тодорхой, ойлгомжтой шийдвэрлэсэн эсэхийг задлан шинжилж, дүгнэнэ.

6.1.3.Нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажилласан сүүлийн 24 сарын хугацаанд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3-т заасны дагуу үнэлүүлсэн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингийн дүнг хувилж 30 хүртэлх оноогоор дүгнэнэ.

6.2. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасан болзол, шаардлага хангасан эсэхийг нягтлан шалгаж, тодорхойлсон байна.

6.3. Энэ журмын 6.1 дэх хэсэгт заасан мэдлэг, чадварыг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

6.3.1. Мэргэжлийн сэтгүүлд өгүүлэл нийтлүүлэх 0-20 оноо;

6.3.2. Шийдвэрийн чанар 0-50 оноо;

6.3.3. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингийн дүн 0-30 оноо.

6.4. Мэргэшлийн хороо хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын дүнг энэ журмын 4.2 болон 6.3 дахь хэсэгт дүгнэсэн онооны голчоор тодорхойлно.

Долоо. Ерөнхий шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварыг дүгнэх

7.1. Мэргэшлийн хороо бүх шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч энэ журмын 4-6 дугаар зүйлд заасан тухайн шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын шаардлага хангасан эсэхийг дүгнэхээс гадна Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан шаардлага хангасан эсэхийг нягтлан шалгаж, тодорхойлсон байна.

7.2. Нэр дэвшигчийн удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг урьдчилан бэлтгэсэн сорилын дагуу Мэргэшлийн хороо шалгаж, 100 хүртэлх оноогоор дүгнэнэ.

7.3. Мэргэшлийн хороо Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах мэдлэг, чадварын дүнг энэ журмын 4-6 дугаар зүйлд заасан тухайн шатны шүүхийн шүүгчид тавигдах шаардлагын дагуу үнэлсэн дүн, энэ журмын 7.2 дахь хэсэгт дүгнэсэн онооны голчоор тодорхойлно.

Найм. Мэргэжлийн ёс зүйг дүгнэх

8.1. Мэргэжлийн ёс зүйн төлөвшил, шударга ёсыг эрхэмлэх, бусдын нөлөөнд автахгүй, хараат бус, бие даан шийдвэр гаргах чадвартай байх шаардлагыг нэр дэвшигч хэрхэн хангасныг асуулгын болон тохиолдол шийдвэрлүүлэх аргаар дүгнэнэ.

8.2. Ажлын алба нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйн талаар дор дурдсан шаардлага хангасан 10 хүнээс 5-ыг тохиолдлын журмаар сонгож, асуулга авна. Асуулга нь зөвхөн тухайн нэр дэвшигчийн ёс зүйн холбогдолтой мэдээлэл байна.

Хавсралт 1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулах журам (2013)

Асуулга авах хүний нэр, албан тушаалыг тодорхой бичсэн байх бөгөөд Ажлын алба энэ тухай мэдээллийн нууцлалыг хадгална:

8.2.1. Анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйн талаар түүний сурч, ажиллаж байсан 2-оос доошгүй байгууллагын ажилтан;

8.2.2. Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйн талаар шүүх хуралдаанд оролцсон иргэдийн төлөөлөгч, прокурор, өмгөөлөгч, шүүхийн захиргааны ажилтан, тухайн нутаг дэвсгэрийн анхан шатны шүүхийн шүүгч;

8.2.3. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйн талаар шүүх хуралдаанд оролцсон прокурор, өмгөөлөгч, шүүхийн захиргааны ажилтан, давж заалдах шатны шүүхийн шүүгч.

8.3. Ажлын алба нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ёс зүйн хандлагыг тодорхойлох тохиолдлыг санамсаргүй сонголтын аргаар 3-ыг сонгон шийдвэрлүүлж, Мэргэшлийн хороо үнэлж дүгнэнэ.

8.4. Нэр дэвшигч мэргэжлийн ёс зүй шаардлага хангасан эсэхийг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

8.4.1. Асуулга 0-40 оноо;

8.4.2. Тохиолдол шийдвэрлүүлэх 0-60 оноо.

Ес. Шүүгчээр ажиллах зан төлөвийг тодорхойлох

9.1. Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах зан төлөвийг тохиолдол шийдвэрлүүлэх болон ярилцлагын аргаар үнэлж дүгнэнэ:

9.1.1. Шүүгчийн зан төлөвийг тодорхойлохуйц 3 тохиолдлыг тохиолдлын журмаар сонгон шийдвэрлүүлж, тайлбар бичүүлнэ;

9.1.2. Шүүгчээр ажиллах зан төлөвийг тодорхойлох ярилцлагыг урьдчилан бэлтгэсэн сорилын дагуу зохион байгуулна. Сорил нь шүүгчээр ажиллах зан төлөвийн үндсэн агуулгыг илэрхийлсэн байна.

9.2. Нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах зан төлөвийг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

9.2.1. Тохиолдол шийдвэрлүүлэх 0-70 оноо;

9.2.2. Ярилцлага 0-30 оноо.

Арав. Үнэлгээ гаргах

10.1. Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн үнэлгээг энэ журмын 4-9 дүгээр зүйлд заасан шалгуур тус бүрийг үнэлсэн онооны голчоор гаргана. Үүнд:

10.1.1. Үнэлгээ 60 хүртэлх буюу хангалтгүй;

10.1.2. Үнэлгээ 60 - 80 хүртэлх буюу хангалттай;

10.1.3. Үнэлгээ 80 ба түүнээс дээш буюу бүрэн хангалттай.

10.2. Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигч тус бүрийг энэ журмын 10.1 дэх хэсэгт заасны дагуу дүгнэн, үнэлгээг нэр дэвшигч тус бүрт танилцуулна.

10.3. Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчдийн шалгуур тус бүрийн үнэлгээг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэгт заасан хугацаанд гарган, 24 цагийн дотор Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

Арван нэг. Нэр дэвшигч гомдол гаргах

11.1.Нэр дэвшигч үнэлгээний талаарх гомдлоо Мэргэшлийн хороонд бичгээр гаргана.

11.2.Мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн гаргасан гомдлыг үндэслэлтэй эсэхийг нягтлан шалгаж, бичгээр хариуг өгнө.

**Арван хоёр. Нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулж,
өргөн мэдүүлэх**

12.1. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл хангалттай болон түүнээс дээш үнэлгээ авсан нэр дэвшигчийн Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу холбогдох баримт бичиг, мэдээллийг судлан үзэж, нэр дэвшигч тус бүртэй ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулж, хуралдаанаараа дүгнэлт гаргана.

12.2.Шүүхийн ерөнхий зөвлөл нь Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.2 дахь хэсэгт заасны дагуу шүүгчид нэр дэвшигчийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлнэ.

-ооо-

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)⁶²

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэ журмаар бүх шатны шүүхийн шүүгч, Ерөнхий шүүгч (цаашид “шүүгч, Ерөнхий шүүгч” гэх)-ийн албан тушаалд нэр дэвшүүлэх, нэр дэвшигчийг бүртгэх, үнэлэх, дүгнэх, сонгон шалгаруулах, өргөн мэдүүлэх арга ажиллагааг зохицуулна.

1.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн захиргааны тухай хууль, Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон эдгээрт нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжид энэ журам нийцсэн байна.

1.3. Шүүхийн мэргэшлийн хороо (цаашид “Мэргэшлийн хороо” гэх) болон Шүүхийн ерөнхий зөвлөл (цаашид “Ерөнхий зөвлөл” гэх) нь урьдчилан тодорхойлсон, бодитой шалгуурын дагуу нэр дэвшигч Монгол Улсын шүүхийн шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаар үнэлгээ өгөх бөгөөд Ерөнхий зөвлөл энэ үнэлгээнд үндэслэн шүүгчид нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлнэ.

1.4. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн болон Мэргэшлийн хорооны гишүүн нь шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад чиг үүргийн дагуу оролцоходоо төвийг сахих, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, хараат бус, зарчимч, бодитой, ухаалаг байх, шударга ёсыг эрхэмлэх, хүний эрхэм чанар, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хууль дээдлэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, энэ журмаар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд нэр дэвшигчийн нууцыг хадгалах, Мэргэшлийн хорооны болон Ерөнхий зөвлөлийн бие даасан байдлыг хүндэтгэх, хамгаалах зарчмыг чанд баримтлах бөгөөд эдгээр зарчмыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ.

1.5. Ерөнхий зөвлөл нь “Монгол улс дахь шүүгчийн сонгон шалгаруулалт” болон түүнд холбогдох гарын авлагыг боловсруулж батлах бөгөөд гарын авлага дараах агуулгатай байна:

1.5.1. энэ журмын 2.5-д заасан нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар;

1.5.2. энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуур тус бүрийн тайлбар;

1.5.3. энэ журмын 9.3 болон 9.4-т заасны дагуу бусад хүмүүстэй хийх ярилцлагын жишиг асуулт;

1.5.4. энэ журмын 10.1, 12.4-т заасны дагуу нэр дэвшигчтэй хийх ярилцлагын жишиг асуулт;

⁶² Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга 2014 оны 11-р сарын 20-ны өдрийн 291 дугаар тушаалаараа “Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад холбогдох дүрэм, журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, боловсронгуй болгох” ажлын хэсэг байгуулсан бөгөөд зохиогч уг ажлын хэсэгт орж ажилласан. Ажлын хэсэг энд хавсаргасан төслийг энэ номын 3.2-т тодорхойлсон нэгдүгээр хувилбарт тулгуурлан боловсруулж Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд 2015 оны 1-р сард хүлээлгэн өгсөн.

1.5.5. энэ журмын 11.1-т заасны дагуу нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлангийн загвар;

1.5.6. энэ журмын Тавдугаар бүлэгт заасан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ёс зүйн үүргийн тайлбар;

1.5.7. Мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрмийн тайлбар;

1.5.8. энэ журмыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай бусад асуудал.

Хоёр. Сонгон шалгаруулалтыг зарлах, өргөдөл, баримт бичгийг хүлээн авах

2.1. Шүүгчийн сул орон тоонд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 10.4-т заасан шаардлагыг хангасан зарыг Ерөнхий зөвлөл хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл болон цахим хуудсаараа дамжуулан олон нийтэд зарлана.

2.2. Энэ журмын 2.1-т заасан сонгон шалгаруулалт зарлах тухай Ерөнхий зөвлөлийн даргын тушаал гарна.

2.3. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэг, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан болзол, шаардлага хангасан хуульч, шүүгч нь шүүгч, Ерөнхий шүүгчийн албан тушаалд нэрээ дэвшүүлэх эрхтэй.

2.4. Нэр дэвшигч нь Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11.2-т заасан өргөдөл, баримт бичгийг бүрдүүлэн Мэргэшлийн хорооны Ажлын алба (цаашид “Ажлын алба” гэх)-д ирүүлнэ. Нэр дэвшигч баримт бичгийг нотариатаар гэрчлүүлсэн байна.

2.5. Нэр дэвшигч нь Ерөнхий зөвлөлөөс баталсан загварын дагуу өргөдөл гаргах бөгөөд өргөдлийн загвар нь нэр дэвшигчээс өөрийнхөө талаарх дараах мэдээллийг өгөхийг хүссэн байна:

2.5.1. нэр дэвшигчийн нэр;

2.5.2. нэр дэвшиж буй албан тушаал;

2.5.3. хаяг;

2.5.4. төрсөн газар;

2.5.5. боловсрол;

2.5.6. ажил эрхлэлт;

2.5.7. цэргийн алба;

2.5.8. шагнал, хүндлэл, урамшуулал;

2.5.9. Хуульчдын холбооны гишүүнчлэл, албан тушаал;

2.5.10. хуульчийн зөвшөөрөл болон шүүхэд төлөөлөх эрх, түүнийг олгосон огноо;

2.5.11. бусад байгууллагын гишүүнчлэл;

2.5.12. хэвлүүлсэн бүтээл болон олон нийтэд өгсөн мэдээлэл;

2.5.13. хашиж байсан шүүгчийн албан тушаал, шүүгчээр ажиллаж байхдаа хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхээс татгалзаж байсан үндэслэлүүд;

2.5.14. нийтийн алба болон улс төрийн үйл ажиллагаа;

2.5.15. хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа;

2.5.16. шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа;

2.5.17. багшийн ажил;

2.5.18. цаашдын ашиг, орлого;

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

2.5.19. шүүгчээр ажиллах явцад гүйцэтгэх давхар үүрэг;

2.5.20. орлогын эх үүсвэр;

2.5.21. хөрөнгийн мэдүүлэг;

2.5.22. ашиг сонирхлын зөрчил гарч болзошгүй нөхцөл;

2.5.23. нийтэд тустай мэргэжлийн үйл ажиллагаа;

2.5.24. шаардлагатай бусад мэдээлэл.

2.6. Нэр дэвшигч нь энэ журмын 2.5-д заасан өргөдлийн загварт буй асуултуудад үнэн зөв, бүрэн хариулт өгөх үүрэгтэй бөгөөд хариултууд нь нэр дэвшигчийг үнэлэхэд хэрэглэгдэнэ.

2.7. Ажлын алба нь нэр дэвшигчийн дараах баримт бичгийг холбогдох байгууллагуудаас авч нягтлан шалгана:

2.7.1. ял шийтгүүлж байсан эсэх шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдож, сэжигтэн, яллагдагчаар татагдсан эсэх;

2.7.2. хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл болон тус үйл ажиллагааг эрхэлж байгаа хугацааны тухай;

2.7.3. бусдад хугацаа хэтэрсэн зээлийн өр, төлбөртэй эсэх;

2.7.4. эрхэлсэн ажил, нэр хүнд, зан төлвийн тухай;

2.7.5. шүүгчийн албан тушаалд томилогдоход харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэгтэй эсэх талаарх эрүүл мэндийн байгууллагын дүгнэлт;

2.7.6. нэр дэвшигч шүүгч, прокурор эсвэл өмгөөлөгчөөр ажиллахад мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшингээр тэнцэхгүй гэсэн үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн эсэх;

2.7.7. нэр дэвшигч хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх хугацаанд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг холбогдох хууль тогтоомж, ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргаж хариуцлага хүлээсэн эсэх.

Гурав. Нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур

3.1. Нэр дэвшигч Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан дараах болзол, шаардлагыг хангасан байна:

3.1.1. Монгол улсын иргэн;

3.1.2. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь 35 нас, бусад шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь 25 нас тус тус хүрсэн;

3.1.3. шүүгчээр ажиллахад харшлах өвчин, сэтгэцийн эмгэггүй;

3.1.4. хууль зүйн дээд боловсролтой;

3.1.5. хуульчийн зөвшөөрөл авсан;

3.1.6. анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь хуульчийн зөвшөөрөл авсан өдрөөс хойш хуульчийн мэргэжлээр 3-аас доошгүй жил ажилласан байна. Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь анхан шатны шүүхэд шүүгчээр 3-аас доошгүй жил ажилласан байна. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь дараах нэг эсхүл түүнээс дээш шаардлагыг хангасан байна: давж заалдах шатны шүүхэд 5-аас доошгүй жил ажилласан; өмгөөлөгч, шүүгч, прокуророор 10-аас доошгүй жил ажилласан; эсхүл Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуульд 10-аас доошгүй жил багшилсан. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч нь энд дурдсан хэд хэдэн

мэргэжлийн ажил эрхэлж байсан бол эдгээр ажил тус бүрийг эрхэлсэн жилийн нийлбэрийг мэргэжлээрээ ажилласан жилд тооцно. Анхан шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч нь тухайн шатны шүүхэд 3-аас доошгүй жил ажилласан, давж заалдах шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч нь тухайн шатны шүүхэд 3-аас доошгүй жил ажилласан, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч нь мэргэжлээрээ болон шүүгчээр 10 жил ажилласан байна.

3.1.7. ял шийтгүүлж байгаагүй;

3.1.8. шүүгчид нэр дэвших үед гэмт хэрэгт холбогдоогүй буюу сэжигтэн, яллагдагчаар татагдаагүй;

3.1.9. хугацаа хэтэрсэн зээлийн өргүй: шүүхийн шийдвэрт заасан төлөөгүй, хугацаа хэтэрсэн өр төлбөр, тэтгэлэг зэрэг өр, төлбөргүй;

3.1.10. шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйтэй.

3.2. Энэ журмын 3.1.10-т заасан шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйтэй эсэхийг дараах шалгуураар үнэлж тогтооно:

3.2.1. хууль зүйн мэдлэг;

3.2.2. хууль зүйн ур чадвар;

3.2.3. бичих ур чадвар;

3.2.4. мэдээллийн технологийн хэрэглээний программыг ашиглах дадлага, чадвар;

3.2.5. ярих ур чадвар;

3.2.6. төвийг сахих чанар;

3.2.7. зарчимч чанар;

3.2.8. хичээл зүтгэл;

3.2.9. олон нийттэй харилцах чадвар;

3.2.10. шүүгчийн зан төлөв;

3.2.11. хамтран ажиллах чадвар;

3.2.12. шийдэмгий чанар;

3.2.13. хүмүүстэй харилцах чадвар;

3.2.14. нийгмийн ухамсар;

3.2.15. хараат бус байдал;

3.2.16. бодитой, ухаалаг хандах чадвар;

3.2.17. удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадвар.

Дөрөв. Нэр дэвшигчийг бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэх

4.1. Ажлын алба нь шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдөл, баримт бичгийг хүлээн авч, бүрэн гүйцэд, үнэн зөв эсэхийг нягталж, нэр дэвшигчээр бүртгэх эсэхийг шийдвэрлэнэ.

4.2. Зөвхөн дараах үндэслэлүүдийн аль нэг байгаа нь тогтоогдсон тохиолдолд Ажлын алба нэр дэвшигчийг бүртгэхээс татгалзсан шийдвэр гаргах бөгөөд шийдвэртээ тийнхүү татгалзах болсон үндэслэлийг бичгээр тайлбарлана:

4.2.1. нэр дэвшигч Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11.2-т заасан баримт бичгийг бүрэн бүрдүүлээгүй эсхүл бүрдүүлсэн баримт бичиг нь үнэн зөв байх шаардлага хангаагүй;

4.2.2. нэр дэвшигч энэ журмын 3.1.1-3.1.9-д заасан болзол, шаардлагын аль нэгийг илт хангахгүй байгаа нь тогтоогдсон.

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

4.3. Энэ журмын 4.2-т буй үндэслэл байгаа эсэхийг тогтооход шаардлагатай гэж үзвэл Ажлын алба нь нэр дэвшигчийн талаар нэмэлт мэдээлэл цуглуулж эсхүл нэмэлт мэдээлэл гаргаж өгөх хугацааг нэр дэвшигчид олгож болно.

4.4. Ажлын алба нь нэр дэвшигчдийг бүртгэж дууссаны дараа тухайн шүүгчийн албан тушаалд хэдэн нэр дэвшигч бүртгэгдсэн талаарх ерөнхий статистик мэдээллийг Ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлэх боловч хувь нэр дэвшигчийн нэр болон бусад хувийн мэдээллийг нийтэд мэдээлэхийг хориглоно.

4.5. Ажлын алба нь нэр дэвшигчдийг бүртгэж дууссанаас хойш 2 өдрийн дотор Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11.7-д заасны дагуу нэр дэвшигчдийн нэрс, холбогдох материалыг Мэргэшлийн хороонд хүргүүлнэ.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ШҮҮХИЙН МЭРГЭШЛИЙН ХОРООНЫ ҮНЭЛГЭЭ

Тав. Бичгийн шалгалт

5.1. Энэ журмын 4.1-т заасны дагуу бүртгэгдсэн нэр дэвшигч нь Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтад орох эрхтэй.

5.2. Дараах нэр дэвшигчдээс бичгийн шалгалт авна:

5.2.1. анхан шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч;

5.2.2. давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч;

5.2.3. хяналтын шатны буюу Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигч;

5.2.4. Улсын дээд шүүхээс бусад шүүхийн ерөнхий шүүгчид нэр дэвшигч.

5.3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн бичгийн шалгалт нь дараах таван хэсгээс бүрдэнэ:

5.3.1. Үндсэн хууль, хүний эрх, эрх чөлөөний тохиолдол шийдвэрлэх;

5.3.2. тухайн салбарын материаллаг болон процессын эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлэх;

5.3.3. шүүгчийн ёс зүйн мэдлэгийг шалгах;

5.3.4. шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх;

5.3.5. илтгэл тавих.

5.4. Энэ журмын 5.3.1-5.3.2-т заасан эрх зүйн тохиолдлуудыг үнэлэхдээ энэ журмын 3.2.1-3.2.5-д буй шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгана.

5.5. Энэ журмын 5.3.3-т заасан шүүгчийн ёс зүйн мэдлэгийг шүүгчийн ёс зүйн тохиолдол болон асуултуудаас бүрдсэн тестээр шалгаж үнэлнэ.

5.6. Энэ журмын 5.3.4-т заасан шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх ур чадварыг үнэлэхдээ энэ журмын 3.2.1-3.2.5-д буй шалгуураас гадна тухайн шүүхийн шийдвэр дэх үйл баримт (факт), асуудал, дүгнэлт, үндэслэл, ач холбогдлыг тодорхойлох, үнэлэх ур чадварыг шалгана.

5.7. Нэр дэвшигчээр дүн шинжилгээ хийлгэх шүүхийн шийдвэр нь анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүхээс хэрэг, маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн тогтоол, шийдвэр, магадлал байна. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчээр анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн тогтоол, шийдвэр, магадлалд дүн шинжилгээ хийлгэн, Улсын дээд шүүхийн тогтоолын төсөл бичүүлж үнэлнэ.

5.8. Энэ журмын 5.3.1-5.3.4-т заасан шалгалтыг үнэлж буй Мэргэшлийн хорооны гишүүн нь нэр дэвшигчийн шалгалтын материалыг үнэлж байх үедээ

хэн болохыг мэдэх боломжгүй байхаар шалгалтыг зохион байгуулж, үнэлгээг хөндлөнгийн байр сууринаас хийлгэнэ. Үүний тулд компьютерийн программ ашиглаж болно.

5.9. Энэ журмын 5.3.1-5.3.4-т заасан шалгалтын дүнг гаргасны дараа энэ журмын 5.3.5-д заасан илтгэл тавих ур чадварыг шалгана. Илтгэл тавих ур чадварыг мэргэшлийн чиглэлээр эсхүл хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой тодорхой сэдэв сонгуулан эссэ бичүүлж, түүнийгээ тайлбарлан илтгүүлэх аргаар шалгана.

5.10. Энэ журмын 5.3.5-д заасан илтгэх ур чадварыг үнэлэхдээ энэ журмын 3.2.1- 3.2.3, 3.2.6-д буй шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгана.

5.11. Бичгийн шалгалтыг 100 хүртэлх оноогоор дараах байдлаар дүгнэнэ:

5.11.1. Үндсэн хууль, хүний эрх, эрх чөлөөний тохиолдол шийдвэрлэх 0-25 оноо;

5.11.2. материаллаг болон процессын салбар эрх зүйн тохиолдол шийдвэрлэх 0-40 оноо;

5.11.3. шүүгчийн ёс зүйн мэдлэг шалгах 0-10 оноо;

5.11.4. шүүхийн шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх 0-15 оноо;

5.11.5. илтгэл тавих 0-10 оноо.

5.11. Бичгийн шалгалтад 70-аас доош оноо авсан эсхүл шалгалтад аливаа шалтгаанаар ороогүй нэр дэвшигч нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаанаас хасагдана.

Зургаа. Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн хууль зүйн бичвэрийг үнэлэх

6.1. Мэргэшлийн хороо нь давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн дараах бичвэрийг үнэлж дүгнэлт гаргана:

6.1.1. нэр дэвшигчийн бичсэн 2 өгүүлийн үнэлгээ;

6.1.2. нэр дэвшигчийн бичсэн 6 эсхүл түүнээс дээш тооны шүүхийн шийдвэрийн үнэлгээ.

6.2. Мэргэшлийн хороо нь нэр дэвшигчийн өгүүлэл болон шүүхийн шийдвэрийг энэ журмын 6.3-6.7-д заасан шалгуур тус бүрийг хангасан эсэх талаар дүгнэлт гаргаж, Ерөнхий зөвлөл рүү хүргүүлнэ.

6.3. Энэ журмын 6.1.1-т заасан хоёр өгүүлэл нь хөндлөнгийн магадалгаа бүхий мэргэжлийн сэтгүүлд нийтлэгдсэн байх бөгөөд аль нэг өгүүлэл нь тухайн сонгон шалгаруулалт зарлагдах өдрөөс хоёроос доошгүй жилийн өмнө нийтлэгдсэн байна. Өгүүлийг энэ журмын 3.2.1-3.2.3-т зааснаас гадна дараах шалгуураар үнэлнэ:

6.3.1. тухайн дагнасан шүүхийн салбар эрх зүйн эсхүл хүний эрх, эрх чөлөөний тулгамдсан асуудлыг тодорхойлсон байх;

6.3.2. тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх талаар тодорхой байр суурь (thesis)-ийг хамгаалсан байх;

6.3.3. үндэслэл, нотолгоо гаргасан байх;

6.3.4. мэргэшсэн чиглэлээр хэрэглэгддэг хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, эсхүл хуулийн зүйл, заалтыг зөв хэрэглэх талаар санал гаргасан байх;

6.3.5. шаардлагатай судалгаа хийсэн байх;

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

6.3.6. эхлэл, үндсэн хэсэг, төгсгөл бүхий зохистой бүтэцтэй байх;

6.3.7. бусдын бүтээлээс зохих ёсоор ишлэж, зохиолын хулгай хийгээгүй байх;

6.3.8. бусад.

6.4. Энэ журмын 6.1.2-т заасан шүүхийн шийдвэрт анхан шатны шүүхэд шүүгчээр ажиллах хугацаанд хэрэг, маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн тогтоол, шийдвэрийг ойлгоно. Шүүхийн шийдвэрийг энэ журмын 3.2.1-3.2.3-т зааснаас гадна дараах шалгуураар үнэлнэ:

6.4.1. тухайн нотлох баримтыг бодитой үнэлж, үйл баримтыг оновчтой тодорхойлсон байдал;

6.4.2. тухайн үйл баримтын асуултыг оновчтой тодорхойлж хариулсан байдал;

6.4.3. тухайн хууль зүйн асуултыг оновчтой тодорхойлж, хариулсан байдал;

6.4.4. тухайн шийдвэрийн үндэслэл (тухайн шийдвэрийн тогтоох хэсгийг дэмжсэн үндэслэл болон түүний эсрэг үндэслэлийг няцаасан үндэслэл, мөн хуулийн тайлбарын үндэслэлээ);

6.4.5. тухайн шийдвэрийн ач холбогдол;

6.5. Энэ журмын 6.1.2-т заасан шүүхийн шийдвэрийг үнэлэхдээ нэр дэвшигчийн зүгээс өөрийн шийдвэрлэсэн нийт хэргийн шийдвэрүүдээ цахим эсхүл бусад хэлбэрээр нийтлүүлсэн байдлыг харгалзан үзнэ.

6.6. Мэргэшлийн хороо нь давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн бичвэрийг үнэлүүлж дүгнэлт гаргуулахаар тухайн чиглэлээр мэргэшсэн нэг эсхүл түүнээс дээш тооны хуульч эсхүл Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуулийн багшийг шинжээчээр томилж болно.

6.7. Энэ журмын 6.6-д заасны дагуу томилогдсон шинжээч нь нэр дэвшигчийн бичвэрийг зохих шалгуурын дагуу үнэн зөв, бодитой үнэлж дүгнэлт гаргах бөгөөд гэрээнд заасан үүргээс гадна энэ журмын Тавдугаар бүлэгт заасан ёс зүйн үүргийг биелүүлнэ.

Долоо. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн хууль зүйн бичвэрийг үнэлэх

7.1. Мэргэшлийн хороо нь Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн дараах бичвэрийг үнэлнэ:

7.1.1. нэр дэвшигчийн бичсэн 3 өгүүлэл;

7.1.2. шүүгч, өмгөөлөгч, прокурор, хууль зүйн сургуулийн багшийн хувьд бичсэн хууль зүйн бичвэр.

7.2. Мэргэшлийн хороо нь нэр дэвшигчийн хууль зүйн бичвэрийг энэ журмын 7.3-7.9-д заасны дагуу үнэлсэн дүгнэлтийг Ерөнхий зөвлөл рүү хүргүүлнэ.

7.3. Энэ журмын 7.1.1-т заасан гурван өгүүлэл нь энэ журмын 6.3-т заасан шаардлагыг хангасан байх бөгөөд уг заалтад заасан шалгуураар үнэлнэ.

7.4. Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшсэн шүүгчийн хууль зүйн бичвэр гэдэгт анхан шатны эсхүл давж заалдах шатны шүүхэд шүүгчээр ажиллах хугацаандаа хэрэг, маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн тогтоол, магадлал, бусад шийдвэрийг ойлгох бөгөөд нэр дэвшигчийн 6-аас доошгүй шүүхийн шийдвэрийг

үнэлнэ. Шүүхийн шийдвэрийг энэ журмын 6.4-т заасан шалгуураар үнэлнэ.

7.5. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшсэн өмгөөлөгчийн бичвэр гэдэгт түүний шүүхэд гаргаж өгсөн нэхэмжлэл, өмгөөлөгчийн тайлбар, давж заалдах болон хяналтын журмаар гаргаж байсан гомдол, хариу тайлбар, хууль зүйн дүгнэлтийг ойлгох бөгөөд 10-аас дээш тооны хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан бичсэн бичвэрт үнэлгээ хийнэ. Өмгөөлөгчийн бичвэрийг энэ журмын 6.4-т заасан шалгуураар үнэлнэ.

7.6. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшсэн прокурорын бичвэр гэдэгт тухайн прокурорын бичсэн яллах дүгнэлт, эсэргүүцлийг ойлгох бөгөөд 10-аас дээш хэргийг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдуулан бичсэн бичвэрт үнэлгээ хийнэ. Прокурорын бичвэрийг энэ журмын 6.4-т заасан шалгуураар үнэлнэ.

7.7. Хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшсэн хууль зүйн сургуулийн багшийн бичвэр гэдэгт түүний бичсэн магистрын болон докторын ажил, эрх зүйн судалгааны ном, бусад хүний магистрын эсхүл докторын ажилд бичсэн шүүмжийг ойлгох бөгөөд нэр дэвшигчийн таваас доошгүй бичвэрт үнэлгээ хийнэ. Багшийн бичвэрийг энэ журмын 6.3-т заасан шалгуураар үнэлнэ.

7.8. Мэргэшлийн хороо нь Улсын дээд шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн бичвэрийг үнэлүүлж дүгнэлт гаргуулахаар тухайн чиглэлээр мэргэшсэн нэг эсхүл түүнээс дээш тооны хуульч эсхүл Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуулийн багшийг шинжээчээр томилж болно.

7.9. Энэ журмын 7.8-д заасны дагуу томилогдсон шинжээч нь энэ журмын 6.7-д заасан үүргийг биелүүлнэ.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ

ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛӨӨС ДҮГНЭЛТ ГАРГАХ

Найм. Нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд үнэлэх

8.1. Мэргэшлийн хороо нь бичгийн шалгалтад тэнцсэн (70 эсхүл түүнээс дээш оноо авсан) нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

8.2. Ерөнхий зөвлөл нь бичгийн шалгалтад тэнцсэн нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд судалж энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг үнэлнэ. Нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд үнэлэх үе шат нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс нэр дэвшигчийг судлах, нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх, нэр дэвшигчийн талаар тайлан бичих, Ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлт гаргах гэсэн хэсгээс бүрдэнэ.

8.3. Ерөнхий зөвлөл нь Улсын дээд шүүхээс бусад шүүхийн ерөнхий шүүгчийн удирдан зохион байгуулах авьяас, манлайлах ур чадварыг судалж үнэлгээ хийх бөгөөд үнэлгээг дүгнэлтдээ тусгана.

8.4. Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлсэн нэр дэвшигчдийн нэрийг Ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудас болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд мэдээлнэ. Нэр дэвшигчийн талаар Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан шаардлагын дагуу ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг Ажлын алба нягтлан шалгаж, Ерөнхий зөвлөлд танилцуулна.

8.5. Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлсэн нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 12.2-т заасны дагуу нэр дэвшигчийн

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлт гаргуулахаар Хуульчдын холбоонд хүргүүлнэ.

8.6. Хуульчдын холбооны зөвлөл нь энэ журмын 8.5-д заасан дүгнэлтийг гаргах чиг үүрэг бүхий Шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах хороог байгуулна. Шүүгчид нэр дэвшигчдийн талаар дүгнэлт гаргах хороо нь Хуульчдын холбооны зөвлөл, Ерөнхийлөгч болон аливаа бусад этгээдээс хараат бусаар бие даан ажиллана. Шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах хороо нь энэ журмын Найм, Ес, Арав, Арван нэг, Арван хоёрт заасантай адил журмын дагуу нэр дэвшигчийг хүнийх нь хувьд судалж, энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг үнэлж үндэслэл бүхий дүгнэлтийг бичгээр гаргах бөгөөд дүгнэлтийг Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ. Шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт хорооны гишүүд болон эдгээрийн удирдлагад ажиллаж буй аливаа этгээд нь энэ журмын 1.4-т заасан зарчмыг баримталж, энэ журмын Тавдугаар бүлэгт заасантай адил ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөнө.

8.7. Хуульчдын холбооны зөвлөл нь Шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах хорооны бүрэн эрх, бүтэц, бүрэлдэхүүн, уг хорооны гишүүнд тавигдах шаардлага, ёс зүй болон шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлт гаргах ажиллагааг зохицуулсан дүрмийг баталж, Хуульчдын холбооны цахим хуудсанд олон нийтэд нээлттэй байрлуулах үүрэгтэй. Уг дүрэм нь энэ журмын 8.6-д заасан шаардлагыг бүрэн хангасан байна.

Ес. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг судалж үнэлэх

9.1. Нэр дэвшигчийн нэрийг зохих журмын дагуу Ерөнхий зөвлөлийн нэг гишүүнд хуваарилна. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн (цаашид “илтгэгч гишүүн” гэх) нь өөрт хуваарилагдсан нэр дэвшигч энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг судлах, түүнтэй ярилцлага хийх, түүнийг үнэлсэн тайлан бичиж Ерөнхий зөвлөлд илтгэх ажлыг хариуцна.

9.2. Илтгэгч гишүүн нь нэр дэвшигчийн ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагатай холбоотой шийдвэр, нэр дэвшигчийн бичсэн эсхүл түүнтэй холбоотой шүүхийн шийдвэр, нэхэмжлэл, шаардлага, хууль зүйн дүгнэлт, илтгэл, хуралдааны тэмдэглэл, өгүүлэл, шаардлагатай бусад бичвэр, мэдээллийг шалгаж судална.

9.3. Илтгэгч гишүүн нь нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйн талаарх болон бусад мэдээлэл авах зорилгоор дараах хүмүүсээс асуулт асууж ярилцлага хийж болох бөгөөд энэ тохиолдолд тэмдэглэл хөтөлнө:

9.3.1. нэр дэвшигч хуульчийн хувиар оролцсон анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүх хуралдааны шүүгчид;

9.3.2. нэр дэвшигчийн хариуцаж авсан хэрэг, маргаан дээр хамтран ажиллаж байсан хуульч болон эсрэг талын хуульч;

9.3.3. хэрэв нэр дэвшигч шүүгч байсан эсхүл шүүгчээр ажиллаж байгаа бол түүнтэй хамт ажиллаж байсан бусад шүүгчид;

9.3.4. нэр дэвшигчийг удирдан ажиллаж байсан хүмүүс;

9.3.5. нэр дэвшигчийн удирдлагад ажиллаж байсан хүмүүс;

9.3.6. нэр дэвшигчид хичээл зааж байсан хууль зүйн сургуулийн багш нар;

9.3.7. улсын өмгөөлөгч;

9.3.8. хуульчийн мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөгч;

9.3.9. бусад хүмүүс.

9.4. Илтгэгч гишүүн нь энэ журмын 9.2, 9.3-т заасны дагуу цуглуулсан нэр дэвшигчийн талаарх мэдээлэл, түүний үндэслэлийг тодруулах зорилгоор холбогдох бусад хүмүүстэй ярилцлага хийж, асуулт асууж болно.

9.5. Илтгэгч гишүүн энэ журмын 9.3 болон 9.4-т заасан хүмүүстэй ярилцлага хийхдээ биечлэн ярилцах хэлбэрийг голлох бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд утас, захиа, цахим шуудан, видео уулзалт зэрэг бусад хэлбэрийг ашиглаж болно.

9.6. Илтгэгч гишүүн нь ярилцлага хийхдээ Ерөнхий зөвлөлөөс хүлээн зөвшөөрсөн жишиг асуултыг ашиглаж болно.

9.7. Илтгэгч гишүүн нь нэр дэвшигчийн өргөдөлд дурдагдсан болон дурдагдаагүй хүмүүстэй энэ журмын 9.3-9.5-д заасны дагуу ярилцлага хийх бөгөөд ярилцах хүмүүсийг сонгохдоо нэр дэвшигчийн талаар хамгийн чухал мэдээлэл өгөх магадлалыг харгалзан үзнэ.

Арав. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийх

10.1. Илтгэгч гишүүн нь нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд видео уулзалт хийж болно.

10.2. Ярилцлага дээр илтгэгч гишүүн нь цугларсан сөрөг болон бусад тайлбар, мэдээллийн талаар нэр дэвшигчээс асууж тодруулна.

10.3. Нэр дэвшигчийн тухай сөрөг тайлбар гарвал илтгэгч гишүүн нууцлалыг хадгалах талаар ярилцлага өгсөн хүнд амласан амлалтаа зөрчилгүйгээр сөрөг тайлбарын үндэс болон нөхцөл байдлыг нэр дэвшигчид боломжит хэмжээнд мэдэгдэнэ.

10.4. Нэр дэвшигч нь сөрөг тайлбар эсхүл нэр дэвшигчийн мэргэжлийн байдалтай холбоотой нэмэлт мэдээлэл өгсөн бол илтгэгч гишүүн бусад хүмүүстэй нягтлах ярилцлага хийх зэргээр нэмэлт шалгалт хийж болно.

10.5. Нэр дэвшигчийн талаар сөрөг тайлбар өгсөн хүн өөрийгөө нэр дэвшигчид мэдэгдэхийг зөвшөөрөөгүй бөгөөд уг сөрөг тайлбарын агуулгыг нэр дэвшигчид мэдэгдэх нь ярилцлага өгсөн хүний нууцлалыг хадгална гэсэн амлалтыг зөрчих эрсдэлд гарцаагүй хүргэх тохиолдолд илтгэгч гишүүн уг сөрөг тайлбарыг нэр дэвшигчид хэлэхийг хориглоно. Нэр дэвшигчид өөрт нь танилцуулаагүй сөрөг тайлбарыг Ерөнхий зөвлөлийн бусад гишүүнд мэдэгдэхийг хориглох бөгөөд үнэлгээнд ашиглахгүй.

Арван нэг. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлан бичих

11.1. Илтгэгч гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлөөс баталсан загварын дагуу нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайланг бичнэ.

11.2. Илтгэгч гишүүн нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайлангийн төсөл бичих бөгөөд уг төсөлдөө дараах асуудлыг тусгана:

11.2.1. нэр дэвшигчийн талаарх суурь мэдээлэл;

11.2.2. нэр дэвшигчийн талаар ярилцлага өгсөн хүн тус бүрийн товч тодорхойлолт,

11.2.3. нэр дэвшигчийн талаарх ярилцлага бүрийн товч агуулга;

11.2.4. нэр дэвшигчтэй хийсэн ярилцлагын товч агуулга, ялангуяа илтгэгч гишүүнээс танилцуулсан сөрөг мэдээлэл, тайлбарт нэр дэвшигчийн өгсөн хариу

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

тайлбар;

11.2.5. энэ журмын 8.4-т заасны дагуу иргэдээс ирүүлсэн мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээ;

11.2.6. энэ журмын 3.1.1-3.1.9-д заасан болзол, шаардлагыг хангасан эсэх үнэлгээ;

11.2.7. энэ журмын 3.2-т заасан шалгуурыг хангасан эсэх үнэлгээ;

11.2.8. нэр дэвшигчид өгсөн ерөнхий үнэлгээний санал;

11.2.9. шаардлагатай бусад мэдээлэл.

11.3. Илтгэгч гишүүн тайлангийн төсөлд нэр дэвшигчийн өргөдөл, бичвэрийн хуулбар, чухал хэргүүд, нэр дэвшигчийн бичсэн болон түүний тухай өгүүлэл, нийтлэл, энэ журмын 6.2, 7.2-т заасны дагуу гаргасан Мэргэшлийн хорооны дүгнэлт зэрэг холбогдох бүх материалын хуулбарыг хавсаргана. Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөлөөс урьд нь нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ хийж байсан бол уг үнэлгээний материалыг мөн хавсаргана.

11.4. Илтгэгч гишүүн бичсэн тайлангийн төслөө Ерөнхий зөвлөлийн даргад хүргүүлнэ. Ерөнхий зөвлөлийн дарга уг төслийг энэ журмын 11.2-т зааснаас гадна дараах шаардлагыг бүрэн хангасан эсэхийг хянана:

11.4.1. мэргэжлийн болон сахилгын шийтгэл хүлээлгэх эрх бүхий бүх байгууллагатай холбогдсон эсэх;

11.4.2. өөр өөр мэргэшил бүхий хангалттай тооны хүмүүстэй ярилцлага хийсэн эсэх;

11.4.3. хангалттай тооны бичвэрийг шалгасан эсэх;

11.4.4. аливаа сөрөг тайлбар, мэдээллийг анхааран үзэж няцаалт өгөх боломжийг нэр дэвшигчид олгосон эсэх;

11.4.5. санал болгож байгаа ерөнхий үнэлгээний саналаа хангалттай тайлбарласан эсэх.

11.5. Ерөнхий зөвлөлийн дарга тайлангийн төслийг хянаж үзээд дахин судалж тодруулах шаардлагатай гэж үзвэл илтгэгч гишүүнд зөвлөмж өгнө. Илтгэгч гишүүн уг зөвлөмжийн дагуу нэмэлт судалгаа, тодруулга хийж тайланг эцэслэн бэлтгэнэ.

11.6. Илтгэгч гишүүн нь нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайланг зөвхөн Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдэд хүргүүлэх бөгөөд үнэлгээнд оролцохоос татгалзсан гишүүнд өгөхгүй.

11.7. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд тайлантай боломжит хугацаанд танилцах бөгөөд гишүүд тайлан болон холбогдох материалын талаар асуулт байвал илтгэгч гишүүнээс асууж хариулт авч болно.

11.8. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд тайланг аливаа бусад этгээдэд задалж болохгүй.

Арван хоёр. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс нэр дэвшигчийн талаар дүгнэлт гаргах

12.1. Энэ журмын 11.7-д заасны дагуу Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдэд тайлантай хангалттай танилцах боломж олгосны дараа Ерөнхий зөвлөл нь тайлангийн болон бусад мэдээллийг тодруулах зорилгоор нэр дэвшигчтэй ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулна. Ярилцлагын үеэр Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдээс нэр дэвшигчээс шүүгчийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд тулгарч болох

ёс зүйн болон бусад асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар асууж болно.

12.2. Энэ журмын 12.1-т заасан ярилцлагыг хийх товыг Ерөнхий зөвлөлийн дарга зарлана.

12.3. Энэ журмын 12.1-т заасан ярилцлага хийсний дараа Ерөнхий зөвлөл нь нэр дэвшигчийг үнэлсэн тайланг хэлэлцэж нэр дэвшигч тус бүр дээр энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэх талаарх дүгнэлтийг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 13.1-т заасны дагуу бичгээр гаргана. Ийнхүү дүгнэлт гаргахад Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн тус бүр нэр дэвшигчийн талаар бие даан үнэлгээ өгнө.

12.4. Ерөнхий зөвлөл нь нэр дэвшигчийн талаар олон нийтээс ирсэн мэдээллийг дүгнэлтдээ оруулсан тохиолдолд үндэслэлээ заавал бичнэ.

12.5. Ерөнхий зөвлөл нь шүүгчид нэр дэвшигч нь энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэх тодорхой асуудлаар дүгнэлт гаргуулахаар тухайн чиглэлээр мэргэшсэн нэг эсхүл түүнээс дээш тооны хуульч эсхүл Хуульчдын холбооноос магадлан итгэмжлэгдсэн хууль зүйн сургуулийн багшийг шинжээчээр томилж болно.

12.6. Энэ журмын 12.5-д заасны дагуу томилогдсон шинжээч нь энэ журмын 6.7-д заасан үүргийг биелүүлнэ.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ НЭР ДЭВШИГЧИЙГ ӨРГӨН МЭДҮҮЛЭХ

Арван гурав. Нэр дэвшигчийг өргөн мэдүүлэх

13.1. Ерөнхий зөвлөл нь дараах дүгнэлт, үнэлгээнд үндэслэн энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг хамгийн сайн хангасан нэр дэвшигчийг хуралдаанаар хэлэлцэж, олонхийн саналаар сонгож, Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлнэ:

13.1.1. Мэргэшлийн хорооны үнэлгээ (Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтын оноо болон энэ журмын 6.2, 7.2-т заасны дагуу гаргасан дүгнэлт);

13.1.2. энэ журмын 12.1-т заасны дагуу гаргасан Ерөнхий зөвлөлийн дүгнэлт;

13.1.3. Хуульчдын холбооны дүгнэлт.

13.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд нэр дэвшигчийн талаар саналаа өгөхийн өмнө тухайн нэр дэвшигч энэ журмын Гуравт заасан болзол, шаардлага, шалгуурыг бүрэн хангасан эсэх үндэслэлийг заавал хэлэлцэж зөвлөлдөнө.

13.3. Энэ журмын 13.1-т заасан санал хураалтыг илээр явуулна.

13.4. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлсэн нэр дэвшигчийн Мэргэшлийн хорооны бичгийн шалгалтын оноо, энэ журмын 6.2, 7.2-т заасны дагуу гаргасан дүгнэлт, Ерөнхий зөвлөлийн дүгнэлт, Хуульчдын холбооны дүгнэлтийг Ерөнхийлөгчид хүргүүлнэ.

Арван дөрөв. Гомдлыг хянан шийдвэрлэх

14.1. Нэр дэвшигч энэ журмын 4.1-т заасан болон Ажлын албаны бусад шийдвэр, үйл ажиллагаатай холбоотой гомдлыг Ерөнхий зөвлөлд бичгээр гаргана.

*Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам
(шинэчилсэн найруулгын төсөл)*

14.2. Нэр дэвшигч Мэргэшлийн хорооны үнэлгээний талаарх гомдлоо Мэргэшлийн хороонд бичгээр гаргана.

14.3. Нэр дэвшигч Ерөнхий зөвлөлийн үнэлгээний талаарх гомдлоо Ерөнхий зөвлөлд бичгээр гаргана.

14.4. Мэргэшлийн хороо болон Ерөнхий зөвлөл нь энэ журмын 14.1, 14.2, 14.3-т заасны дагуу хүлээн авсан тус тусын гомдлыг үндэслэлтэй эсэхийг шалгаж хуралдаанаараа шийдвэрлэх бөгөөд үндэслэл бүхий хугацааны дотор хариуг бичгээр өгнө.

**ТАВДУГААР БҮЛЭГ
ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮНИЙ ЁС ЗҮЙ**

**Арван тав. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах тогтолцоонд итгэх олон
нийтийн итгэлийг хадгалах, дэмжих**

15.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь хууль болон энэ журмыг биелүүлнэ.

15.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь аливаа этгээд, олон нийттэй харилцахдаа мэргэжлийнхээ нэр хүндийг эрхэмлэн, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй хандана. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ажил үүргийн харилцаа нь бусад хүндэтгэл төрүүлэхүйц байна.

15.3. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь зохисгүй байдал гаргахгүй байх, эсхүл тийнхүү ойлгогдохоос сэргийлнэ.

Арван зургаа. Хараат бус байдал

16.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь сонгон шалгаруулалтыг хараат бусаар явуулах төдийгүй бусад гишүүний хараат бус байдалд хүндэтгэлтэй хандана.

16.2. Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Ерөнхий зөвлөл болон Мэргэшлийн хороо нь тус тусын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөх, оролцохыг хориглоно.

16.3. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь хууль, журмаар зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас бусад этгээдэд сонгон шалгаруулалтын талаар мэдэгдэх, тайлагнахыг хориглоно.

16.4. Энэ журамд заасан хориглолтыг зөрчихийг Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс шаардсан, ятгасан аливаа оролдлогыг Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлд даруй мэдэгдэнэ.

Арван долоо. Мэргэжлийн шаардлага хангасан байх

17.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь гишүүний үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай хууль зүйн мэдлэг, ур чадвартай байна.

17.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь мэргэжлийн өндөр түвшинд үйл ажиллагаа явуулахын төлөө мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлж, өөрийгөө байнга хөгжүүлнэ.

17.3. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь шүүгчийг сонгон шалгаруулалтын сургалтад хамрагдаж, хууль тогтоомж, шүүхийн шийдвэр, судалгааны бүтээл, гарын авлага зэргийг судлах талаар идэвх санаачлагатай ажиллана.

Арван найм. Хичээл зүтгэл гаргах

18.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаанд чин сэтгэлээсээ хандах бөгөөд хүчин чармайлт гаргаж, нямбай, шуурхай, хариуцлагатай, зохион байгуулалттай ажиллана.

Арван ес. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний үүргээ чухалчлах

19.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь гишүүний үүргээс бусад үйл ажиллагаа болон хувийн амьдралдаа гишүүний үүрэгтэйгээ зөрчилдөх нөхцөл байдал бий болгохоос зайлсхийнэ.

Хорь. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний үүрэгтэй холбоотой мэдээлэл

20.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь өөрийн албан үүрэгтэй холбоотой худал, төөрөгдүүлсэн агуулгатай, сонгон шалгаруулалтын нэр хүндийг гутаасан, эсхүл шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлөх мэдээлэл хийхийг хориглоно.

20.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, цахим сүлжээ ашиглахдаа холбогдох хууль, энэ журмыг зөрчихийг хориглоно.

Хорин нэг. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний тангараг

21.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж эхлэхээс өмнө дараах тангаргийг өргөнө: “Би Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний үүргээ үнэнчээр гүйцэтгэж, шүүгчид хэн нэгнийг нэр дэвшүүлэхтэй холбогдуулан аливаа байгууллага, албан тушаалтан, иргэн, бусад этгээдээс мөнгө, бусад үнэ бүхий зүйл, тусламж, дэмжлэг, давуу байдлыг шууд эсхүл шууд бусаар хүлээн авахгүй, хүлээн зөвшөөрөхгүй; шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвших, шүүгчээр ажиллахыг дэмжиж, шүүгчийн албан тушаалд тавигдах болзол, шаардлагыг хангалттай хангаж чадна гэж итгэж байгаа нэр дэвшигчийг нэр дэвшүүлэхээр саналаа өгнө гэдгийг ард түмэндээ батлан тангараглая.”

Хорин хоёр. Албан тушаалаа урвуулан ашиглахгүй байх

22.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь өөрийн эсхүл бусдын хувийн ашиг сонирхлыг хангах зорилгоор гишүүний албан тушаалын нэр хүндийг урвуулан ашиглах, эсхүл бусад этгээдэд тийнхүү ашиглах зөвшөөрөл олгохыг хориглоно.

22.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь төлбөр, хураамжаас чөлөөлөгдөх зэргээр өөртөө эсхүл бусдад давуу байдал олж авах зорилгоор албан тушаалаа ашиглах, эсхүл тийнхүү ашиглахыг завдахыг хориглоно.

22.3. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн өөрийнх нь эсхүл бусад гишүүний үйл ажиллагаа, шийдвэрт нөлөөлөх аливаа бэлэг, шан харамж эсхүл бусад үнэ бүхий зүйл авахыг оролдох, ятгах, эсхүл хүлээн авч болохгүй. Энэ хэсэгт заасан хориглолт нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нийтийн албанд ажилласныхаа төлөө хүлээн авч байгаа нийтийн албаны шагналд хамаарахгүй.

22.4. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн албан үүргийн дагуу хүлээн авсан эх үүсвэр, өмч, мөнгөн хөрөнгийг зөвхөн хууль болон энэ журамд заасны дагуу ухаалгаар ашиглана.

Хорин гурав. Нууцлал

23.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн үүргээ гүйцэтгэх явцад олж мэдсэн, эсхүл өөрт нь итгэмжлэн мэдэгдсэн төр, байгууллага, эсхүл хувь хүний нууцыг чанд хадгална.

23. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлийн хуралдааны зөвлөлдөөний нууцлалыг чанд хадгална.

23.3. Энэ журамд өөрөөр заагаагүй бол Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаас гадуур дараах мэдээллийг задруулахыг хориглоно:

23.3.1. нэр дэвшигчийн талаарх мэдээлэл;

23.3.2. нэр дэвшигчийн тухай эсхүл түүний өгсөн мэдээлэл;

23.3.3. нэр дэвшигчийн талаар хэлэлцсэн зөвлөлдөөний явцад Ерөнхий зөвлөлийн гишүүдээс гарсан санал, тэдний хоорондын харилцаатай холбоотой мэдээлэл.

23.4. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нууцлалыг хадгалах үүргээ бүрэн эрхээ дууссаны дараа үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх бөгөөд энэ үүрэг нь хугацаагүй байна.

23.5. Мэргэшлийн хорооны шалгалтад тэнцэж Ерөнхий зөвлөлд хүргүүлсэн нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг олон нийтэд ил болгоно.

23.6. Зөвхөн Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дарга Ерөнхий зөвлөлийн сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг олон нийтэд өгч болно.

Хорин дөрөв. Тэгш хандах

24.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хэрхэн хангасан бэ гэдгийг шударга, төвийг сахин, бодитой үнэлж шийдвэр гаргана.

24.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь гишүүний үүргээ гүйцэтгэхдээ нас, хүйс, арьсны өнгө, жендер, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, гэр бүлийн байдал, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, үзэл бодол, хөрөнгө чинээ, нийгэм эдийн засгийн байдал, улс төрийн байр суурь зэргээр шүүгчид нэр дэвшигчийг ялгаварлан гадуурхаж, дарамт үзүүлж болохгүй.

Хорин тав. Ашиг сонирхлын зөрчил

25.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь гишүүний үүргээ гүйцэтгэх явцад ашиг сонирхлын зөрчилд орохоос зайлсхийнэ.

25.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь ашиг сонирхлын зөрчлийг мэдэхийн төлөө чармайх бөгөөд ашиг сонирхлын зөрчил бий болсон тохиолдолд Ерөнхий зөвлөлд даруй мэдэгдэнэ.

25.3. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь дараах тохиолдолд холбогдох нэр дэвшигчийн тухай тайлантай танилцах, үнэлгээг тодорхойлох, дүгнэлт гаргах, нэр дэвшүүлэхэд санал өгөх зэргээр сонгон шалгаруулах ажиллагаанд оролцож болохгүй:

25.3.1. нэр дэвшигчийн хамаарал бүхий этгээд;

25.3.2. нэр дэвшигчтэй нэг өмгөөллийн нөхөрлөл эсхүл нэг байгууллагад хуульч, ажил олгогч, ажилтан, эсхүл бусад хамтран ажиллагчийн харилцаатай;

25.3.3. нэр дэвшигчтэй эдийн засгийн ашиг сонирхлоор холбогдсон;

25.3.4. гишүүний эсхүл түүнтэй нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд харьяалагддаг

хуульчийн хариуцаж байгаа хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх гэж байгаа шүүгч нэр дэвших өргөдөл гаргасан.

25.4. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь шүүгчид нэр дэвшигчтэй энэ журмын 25.3-т зааснаас бусад хувийн, бизнесийн, эсхүл мэргэжлийн харилцаатай, эсхүл гишүүний төвийг сахих байдал алдагдахад хүргэж болзошгүй үндэслэл бүхий эргэлзээ байгаа бол энэ талаар Ерөнхий зөвлөлд даруй мэдэгдэнэ.

25.5. Ерөнхий зөвлөл нь энэ журмын 25.4-т заасан ашиг сонирхлын зөрчилд орсон гишүүн холбогдох нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд ямар хүрээнд оролцох талаар шийдвэрлэнэ. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн холбогдох нэр дэвшигчийг үнэлэхэд санал хураалгаагүй тохиолдолд энэ талаар олон нийтэд мэдээлнэ. Ерөнхий зөвлөл нь энэ талаарх шийдвэрээ олон нийтэд ил болгож болно.

25.6. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлийн талаар аль ч гишүүн эсхүл аливаа этгээдээс хүсэлт гаргаж болно.

25.7. Нэр дэвшигчийг үнэлэхээс Ерөнхий зөвлөлийн дарга татгалзсан тохиолдолд уг үйл ажиллагааг даргалах хүсэлтийг Ерөнхий зөвлөлийн аль нэг гишүүнд тавина.

25.8. Эрүүл мэндийн байдал, удаан үргэлжлэх шүүх хуралдаанд оролцох, ажил мэргэжлийн шаардлага зэрэг хүндэтгэх шалтгааны улмаас Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь тайлантай бүрэн танилцах, нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ өгөх боломжгүй тохиолдолд санал хураах, үнэлэх ажиллагаанд оролцохгүй.

25.9. Шүүгчийг нэр дэвшиж байхад нь үнэлсэн Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн дөрвөн жилийн дотор тухайн шүүгчийн хянан шийдвэрлэж байгаа хэрэг, маргааны аль нэг талын өмгөөлөгчөөр оролцох бол Ерөнхий зөвлөлийн нэрийн өмнөөс тухайн шүүгчийн талаарх үнэлгээг хийж байсан тухайгаа эсрэг талын өмгөөлөгч болон шүүхэд мэдэгдэх үүрэгтэй.

25.10. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь өөрийн албан үүргийн дагуу оролцож байгаа шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны оролцогчтой хувийн дотно харилцаа үүсгэж болохгүй.

Хорин зургаа. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн эсхүл урьд гишүүн байсан хүн шүүгчид нэр дэвшихийг хориглох, хязгаарлах

26.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь өөрийн бүрэн эрхийн хугацаанд шүүгчээр томилогдохоор нэр дэвшиж болохгүй бөгөөд уг албан тушаалд томилогдохоосоо өмнө тийнхүү нэр дэвшихгүй гэдгээ хүлээн зөвшөөрч буйгаа баталгаажуулан гарын үсэг зурна.

26.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн бүрэн эрхийнхээ хугацаа дуусгавар болсноос хойш гурван жилийн дотор шүүгчид нэр дэвших өргөдөл гаргаж болохгүй.

Хорин долоо. Улс төрийн үйл ажиллагаа

27.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж байхдаа дараах улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцож болохгүй:

27.1.1. улс төрийн байгууллагад манлайлах үүрэг гүйцэтгэх, гишүүн байх эсхүл албан тушаал хаших;

27.1.2. улс төрийн байгууллагын нэрийн өмнөөс илтгэл тавих, үг хэлэх;

Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (шинэчилсэн найруулгын төсөл)

27.1.3. нийтийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг олон нийтийн өмнө дэмжих эсхүл эсэргүүцэх;

27.1.4. улс төрийн байгууллага эсхүл нийтийн албан тушаалд нэр дэвшигчийн төлөө хандив өгөх, энэ талаар уриалах, тандах судалгаа эсхүл бусад үнэлгээний ажлын төлбөрийг төлөх;

27.1.5. улс төрийн байгууллага эсхүл нийтийн албан тушаалд нэр дэвшигчийн санхүүжүүлсэн арга хэмжээнд оролцох;

27.1.6. улс төрийн байгууллагын нэр дэвшигч гэж олон нийтэд өөрийгөө тодорхойлох;

27.1.7. улс төрийн байгууллагаас аливаа дэмжлэг, хандив хүсэх, хүлээн авах, ашиглах.

27.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь уг албан тушаалд томилогдохдоо энэ журмын 27.1-т заасан үйл ажиллагаанд оролцохгүй гэсэн амлалт өгч гарын үсэг зурна.

Хорин найм. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс бусад этгээдтэй харилцах

28.1. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь шүүгчид нэр дэвшихээр сонгогдох магадлал хэр байгаа тухай болон өөр хэн өргөдөл гаргасан бэ гэх зэрэг асуудлаар нэр дэвшигчтэй ярилцаж болохгүй.

28.2. Ярилцлага авах товын өөрчлөлт зэрэг процесстой холбоотой мэдээлэл солилцохоос бусад тохиолдолд Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаас гадуур тодорхой нэр дэвшигчийн талаар хоорондоо ярилцаж болохгүй.

28.3. Нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх гадны эх сурвалжаас авсан аливаа мэдээлэл, харилцааг Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлийн бусад гишүүдтэйгээ заавал хуваалцана.

Хорин ес. Өөрийн удирдлага дахь этгээдэд шаардлага тавих

29.1. Мэргэшлийн хорооны ажлын албаны дарга, ажилтан, Ерөнхий зөвлөлийн Ажлын албаны ажилтан болон өөрийн удирдлагад ажиллаж байгаа бусад этгээдийн үйл ажиллагаа нь хууль болон энэ журмаар Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд хүлээлгэсэн үүрэгт нийцсэн байна. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн энэ талаар тухайн этгээдийг сургаж, хяналт, шаардлага тавьж ажиллана.

29.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд, Мэргэшлийн хорооны гишүүд, Ажлын албаны дарга, ажилтан болон Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн бусад албан тушаалтан, ажилтнууд энэ журмаар тогтоосон зарчмуудыг чанд мөрдөх үүрэгтэй.

Гуч. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх

30.1. Ерөнхий зөвлөл нь дараах зөрчлийн аль нэгийг гаргасан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд сахилгын шийтгэл оногдуулна:

30.1.1. Авлигын эсрэг хууль эсхүл Нийтийн албанд хувийн болон нийтийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийг зөрчсөн;

30.1.2. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүний үүргээ биелүүлээгүй;

30.1.3. энэ журмын Тавдугаар бүлэгт заасан үүргээ зөрчсөн буюу ёс зүйн зөрчил гаргасан.

30.2. Шүүгчид нэр дэвшигч, иргэн эсхүл бусад аливаа этгээд нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн энэ журмын 30.1-т заасан зөрчил гаргасан тухай гомдол, мэдээллийг Ерөнхий зөвлөлд гаргаж болно. Зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээлэлд холбогдох тайлбар, нотлох баримтыг хавсаргасан байна.

30.3. Ерөнхий зөвлөлийн дарга эсхүл Ерөнхий зөвлөлийн хоёроос доошгүй гишүүн нь Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн энэ журмын 30.1-т заасан зөрчил гаргасан талаарх гомдол, мэдээллийг үндэслэлтэй гэж үзвэл тухайн гишүүний эсрэг сахилгын хэрэг үүсгэнэ.

30.4. Дор дурдсан аль нэг үндэслэл байвал Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохгүй:

30.4.1. өөрөө, эсхүл өөртэй нь хамаарал бүхий этгээд маргааны нэг тал,

30.4.2. өөрийнх нь хамаарал бүхий этгээд нь маргааны нэг талын шууд удирдах албан тушаалтан;

30.4.3. маргалдаж байгаа асуудлыг шүүхийн эсхүл захиргааны журмаар хянан шийдвэрлэхэд шинжээч, шүүгч, төрийн албан хаагч зэрэг ажил, албан тушаалын хувиар оролцож байсан.

30.4.4. тухайн асуудлыг хянан шийдвэрлэхэд хуульчаар оролцож байсан, эсхүл нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд хамт ажиллаж байсан бусад хуульч нь тухайн асуудлыг хянан шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй оролцсон;

30.4.5. тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагааны асуудлын талаар тодорхой үр дүнд хүрнэ, шийдвэр гаргана гэж олон нийтэд мэдээлсэн эсхүл олон нийтэд тийм ойлголт төрүүлсэн;

30.4.6. сахилгын хэргийг шударга, хараат бус, төвийг сахиж хянан шийдвэрлэхэд нь эргэлзэх бусад үндэслэл байгаа.

30.5. Сахилгын хэрэг үүсгэсний дараа Ерөнхий зөвлөлийн аль нэг гишүүнд уг хэргийг нэрийн эхний үсгийн цагаан толгойн дарааллаар хуваарилна. Тухайн гишүүн 30 хоногийн дотор хэрэгтэй холбоотой нотлох баримт цуглуулах ажиллагаа явуулж үр дүнг Ерөнхий зөвлөлийн бусад гишүүдэд танилцуулна. Шаардлагатай тохиолдолд энэхүү хугацааг 14 хоногоор сунгаж болно.

30.6. Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаар сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэнэ.

30.7. Ерөнхий зөвлөлийн хуралдааны бүрэлдэхүүнд тухайн сахилгын хэрэгт буруутгагдаж байгаа Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн орохыг хориглоно.

30.8. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүд саналаа нууцаар хураалгах бөгөөд гурав эсхүл түүнээс дээш тооны гишүүн санал нэгдсэнээр сахилгын шийтгэл оногдуулна.

30.9. Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ Ерөнхий зөвлөл тухайн хэргийг хэрэгсэхгүй болгох эсхүл энэ журмын 30.1-д заасан зөрчил гаргасан Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд дор дурдсан сахилгын шийтгэл оногдуулах шийдвэр гаргана:

30.9.1. хаалттай сануулах;

30.9.2. нээлттэй сануулах;

30.9.3. албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэг жил хүртэл хугацаагаар 30 хувиар бууруулах;

30.9.4. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс огцруулах үндэслэлийг тогтоох.

30.10. Энэ журмын 30.9-д заасан шийтгэлийг дэс дараалан хэрэглэхгүй байж болно.

*Хавсралт 2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам
(шинэчилсэн найруулгын төсөл)*

30.11. Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнээс огцруулах үндэслэлтэй байна гэсэн шийдвэрийг энэ журмын 30.9.4-т заасны дагуу гаргасан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор Ерөнхий зөвлөлийн дарга тухайн гишүүнийг огцруулах тухай саналыг Шүүхийн захиргааны тухай хуулийн 18.1.10-т заасны дагуу Ерөнхийлөгчид мэдэгдэнэ.

30.12. Сахилгын шийтгэл оногдуулсан нь ял шийтгэл оногдуулах эсхүл иргэний эрх зүйн хариуцлага хүлээлгэхээс тухайн Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнийг чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

30.13. Мэргэшлийн хорооны гишүүн нь Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэмд заасан үүргийг биелүүлж, уг дүрмийн дагуу хариуцлага хүлээнэ.

Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)⁶³

(олон нийтэд нээлттэй)

1. НЭР
Овог, эцгийн нэр, өөрийн нэр (нэрээ өөрчилж байсан бол өмнө нь хэрэглэж байсан нэр)
2. АЛБАН ТУШААЛ
Нэрээ дэвшүүлж байгаа шүүгчийн албан тушаал
3. ХАЯГ
Одоогийн ажлын хаяг
4. ТӨРСӨН ГАЗАР
Төрсөн он, сар, өдөр, газар
5. БОЛОВСРОЛ
Дээд боловсрол эзэмшсэн сургууль тус бүрээ сүүлд төгссөн сургуулиас нь эхлэн жагсаан бичнэ. Мөн, сургууль тус бүрд суралцсан хугацаа, авсан зэрэг, зэрэг авсан огноог бичнэ.
6. АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ
Их, дээд сургууль төгссөнөөс хойш цалин, урамшуулал авч эсхүл авалгүйгээр ажилласан төрийн байгууллага, бизнесийн байгууллага, компани, нөхөрлөл, төрийн бус байгууллага зэрэг бүх байгууллагыг хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн жагсаан бичнэ. Ажил олгогчийн нэр, хаяг, утас, имэйл хаяг болон ажлын байрны нэрийг бичнэ.
7. ЦЭРГИЙН АЛБА
Цэргийн алба хааж байсан эсэх. Цэргийн алба хаасан огноо, цол, цэргийн албанаас чөлөөлөгдсөн хэлбэр, цэргийн албаны бүртгэлд бүртгүүлсэн эсэхийг бичнэ.
8. ШАГНАЛ, ХҮНДЭТГЭЛ
Таны гүйцэтгэсэн ажил, амжилтыг үнэлж хүлээн зөвшөөрсөн тэтгэлэг, хүндэтгэлийн зэрэг, академик эсхүл мэргэжлийн шагнал, хүндэт гишүүнчлэл зэрэг шагнал, хүндэтгэлийг жагсаан бичнэ.
9. ХУУЛЬЧДЫН ХОЛБОО
Монголын хуульчдын холбоо, бусад хууль зүй эсхүл шүүхтэй холбоотой

⁶³ Энэ хавсралтад АНУ-ын Холбооны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчээр бөглүүлдэг өргөдлийн загварыг орчуулсан. Үүнтэй адил дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч чадах загварын дагуу Монгол Улсын шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчээс өргөдөл хүлээн авах нь нэр дэвшигчдийг бүрэн судалж бодитой үнэлэхэд тустай. American Bar Association, “ABA Standing Committee on the Federal Judiciary: What It Is and How It Works,” 13–21.

Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)

байгууллагад гишүүн бол нэрлэн бичнэ. Тухайн байгууллагад хашиж байсан албан тушаалын нэр, огноог бичнэ.

10. ХУУЛЬЧДЫН ХОЛБОО БОЛОН ШҮҮХЭД ТӨЛӨӨЛӨХ ЭРХ

10.1. Монголын хуульчдын холбоо эсхүл бусад улсын хуульчдын холбоонд гишүүн болсон огноог бичих. Уг холбооны гишүүнчлэлийг түдгэлзүүлж, хүчингүй болгож, дуусгавар болгож байсан бол энэ талаар бичиж, шалтгааныг нь тайлбарлана.

10.2. Шүүхэд төлөөлөх эрх нээлгэсэн огноог бичих. Уг эрхийг түдгэлзүүлж, хүчингүй болгож, дуусгавар болгож байсан бол үүнийгээ бичиж, шалтгааныг нь тайлбарлана. Үйл ажиллагаа явуулахад тусгай зөвшөөрөл шаарддаг, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын талаар үүнтэй нэгэн адилаар мэдээлнэ.

11. ГИШҮҮНЧЛЭЛ

11.1. Хууль зүйн сургуулийг төгссөнөөс хойш харьяалагдаж байсан эсхүл одоо харьяалагдаж байгаа, 9 болон 10 дугаар асуултад зааснаас бусад мэргэжлийн, бизнесийн, судалгааны, иргэний, сайн дурын (сайн үйлийн) болон бусад бүх байгууллагыг жагсааж бичнэ. Тухайн байгууллагын гишүүн болсон эсхүл үйл ажиллагаанд нь оролцсон огноо, хашиж байсан аливаа албан тушаалыг бичих. Мөн, энэ жагсаалтад клуб, ажлын хэсэг, редакцын зөвлөл, бусад зөвлөл, хороо зэрэг бүх гишүүнчлэлээ багтаан нэрлэнэ.

11.2. Монголын Хуульчдын Холбооноос баталсан Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд шүүгч нь нас, хүйс, арьсны өнгө, жендер, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, гэр бүлийн байдал, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, үзэл бодол, хөрөнгө чинээ, нийгэм эдийн засгийн байдал, улс төрийн байр суурь зэргээр нь хүнийг ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй үйл ажиллагаа явуулах, ийм үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагад гишүүн байхыг хориглосон. Тиймээс хүнийг ялгаварлан гадуурхсан байдлаар гишүүнчлэлээ бүрдүүлэх шаардлага тавьдаг, эсхүл тийм үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага 11.1-д бичсэн таны жагсаалтад байгаа бол нэрлэж бичнэ. Уг байгууллагын ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй үйл ажиллагаанд ямар нэг байдлаар оролцсон бол түүнийгээ тодорхой бичнэ.

12. ХЭВЛҮҮЛСЭН БҮТЭЭЛ БОЛОН ОЛОН НИЙТЭД ӨГСӨН МЭДЭЭЛЭЛ

12.1. Өөрийн бичсэн, хянасан ном, өгүүлэл, тайлан зэрэг аливаа хэлбэрээр хэвлүүлсэн материал байгаа бол гарчиг, хэвлэсэн газар, огноог бичих. Зөвхөн интернетэд хэвлүүлсэн материал үүнд мөн хамаарна. Шүүхийн мэргэшлийн хороонд өөрийн хэвлүүлсэн материалаас дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө.

12.2. Монголын хуульчдын холбоо болон өөрийн гишүүнчлэлтэй бусад хороо, байгууллагын нэрийн өмнөөс бэлдсэн, эсхүл бэлдэхэд оролцсон аливаа тайлан, зөвлөмж зэрэг бусад материалаас дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө. Хэрэв тайлан, санамж бичиг, бусад материалын

хуулбар байхгүй бол түүнийг хэвлэсэн байгууллагын нэр, хаяг, тухайн баримт бичгийн огноо, гол агуулгыг бичнэ.

- 12.3. Нийгмийн бодлого болон хууль зүйн тайлбартай холбоотой асуудлаар нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах байгууллага, албан тушаалтанд өөрөө эсхүл өөрийн тань нэрийн өмнөөс бусдын өгсөн мэдүүлэг, мэдэгдэл, мэдээлэл, тайлангаас дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө.
- 12.4. Лекц, салбар хуралдааны хэлэлцүүлэг, асуулт-хариулт, улс төрийн илтгэл, нээлтийн үг зэрэг илтгэл, ярианыхаа хуулбар, бичлэг, тэмдэглэлээс дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө. Илтгэл тавьсан, яриа хийсэн огноо болон газрыг зааж, энэ талаар олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр цацагдсан бол холбогдох тайланг дурдана. Хэрэв таны илтгэл, ярианы хуулбарыг хийх боломжгүй бол илтгэл, яриаг зохион байгуулсан байгууллага, бүлгийн нэр, хаяг, илтгэл, ярианы огноо, товч агуулгыг бичнэ. Хэрэв та урьдчилан бичиж бэлтгэсэн текст дээр тулгуурлан яриагүй бол өөрийн ярианы товчлол, тэмдэглэлийн хуулбарыг мөн өгнө.
- 12.5. Сонин, сэтгүүл, бусад хэвлэл, радио, телевизэд өөрийн өгсөн бүх ярилцлагыг жагсааж бичнэ. Ярилцлагуудын огноог зааж, боломжтой бол ярилцлагын тэмдэглэл, дүрс бичлэгээс дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө.

13. ШҮҮГЧИЙН АЛБАН ТУШААЛ

Хэрэг, маргаан хянан шийдвэрлэх чиг үүрэг гүйцэтгэдэг шүүгчийн албан тушаал хашиж байсан бол бүгдийг хамгийн сүүлийнхээс нь эхлэн он дарааллаар бичиж, шүүх тус бүрийн харьяаллыг тодорхойлно.

- 13.1. Ойролцоогоор хэдэн хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхэд шүүгчээр оролцож, шүүхийн шийдвэр гаргасан бэ?

Эдгээр хэрэг, маргааны ойролцоогоор хэдэн хувийг дараах тохиолдлууд эзлэх вэ?

- шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчтэй хамт шийдвэрлэсэн: %
- бүрэлдэхүүнээр шийдвэрлэсэн: %
- иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %
- гэмт хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %
- захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %
- үндсэн хуулийн маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %

- 13.2. Өөрийн бичсэн бүх шүүхийн шийдвэр, тусгай саналын нэр, дугаар, огноог бичнэ (хэвлэгдсэн бол эх сурвалжийг ишлэх).

- 13.3. Өөрөө шүүгчээр оролцсон хамгийн чухал арван хэрэг, маргаан тус бүрийн хувьд дараах мэдээллийг бичнэ: (1) хэрэг, маргааны гол агуулгын товчлол; (2) хэрэг, маргааны үр дүн; (3) хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй оролцсон өмгөөлөгч, прокурорын нэр, холбоо барих мэдээлэл; (4) хэвлэгдсэн бол эх сурвалжийн ишлэл, хэвлэгдээгүй бол хэрэг, маргааны нэр, дугаар, огноо болон шийдвэр, саналын хуулбар.

- 13.4. өөрийн бичсэн хамгийн чухал арван шүүхийн шийдвэр, тусгай саналын хувьд дараах мэдээллийг бичнэ: (1) хэвлэгдсэн шийдвэр, саналын ишлэл; (2) хэвлэгдээгүй шийдвэр, саналын хуулбар; (3) тухайн хэрэг,

Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)

маргааныг хянан шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй оролцсон өмгөөлөгч, прокурорын нэр, холбоо барих мэдээлэл.

- 13.5. Үндсэн хуулийн цэцээр хянан шийдвэрлүүлэхээр гаргасан бүх хүсэлтийг жагсааж хуулбарыг хавсаргана. Өөрийн тань өгсөн хүсэлттэй холбоотой Цэцийн шийдвэр гарсан бол уг шийдвэрийг ишлэж, тухайн шийдвэртэй уялдуулан тухайн хэрэг, маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн тухайгаа тодорхойл.
- 13.6. Өөрийн тань гаргасан шүүхийн шийдвэрийн талаар Монгол Улсын Дээд шүүхэд гомдол гаргасан бол энэ бүх шийдвэрийг жагсааж, Дээд шүүхийн шийдвэрүүдийг ишлэх.
- 13.7. Өөрийн тань шийдвэрийг дээд шатны шүүхээс өөрчилсөн бол тэр бүх шийдвэрийг ишлэж, товч агуулгыг нь тодорхойлох. Өөрийн тань гаргасан шийдвэрийн агуулга эсхүл процесс хүчтэй шүүмжлэл дагуулсан ч дээд шатны шүүхээс хэвээр баталсан бүх шийдвэрүүдийг ишлэж, товч агуулгыг нь тодорхойлно. Энд жагсаасан бүх шийдвэрийг албан ёсоор хэвлээгүй бол эдгээрийн хуулбарыг өгнө.
- 13.8. Өөрийн тань гаргасан шийдвэрүүдээс хэд нь, хэдэн хувь нь хэвлэгдээгүй байна вэ гэдгийг тодорхойлж эдгээр хэвлэгдээгүй шийдвэрүүд хэрхэн хадгалагдаж байгаа талаар бичнэ.

14. ТАТГАЛЗАЛ

Хэрэв та шүүгчээр ажиллаж байсан бол татгалзсан болон гарцаагүй татгалзахад хүргэж байсан үндэслэлүүдийг тодорхойлон бичнэ.

Хэрэв та шүүгч эсхүл шүүгчээр ажиллаж байсан бол гарцаагүй татгалзахад хүргэж байсан болон татгалзвал зохих үндэслэлүүдийг тодорхойл. Таныг ашиг сонирхлын зөрчилтэйн улмаас татгалзах хэрэгтэй гэж аль нэг тал хүсэлт гаргасан эсхүл аль нэг тал хүсэлт гаргаагүй тохиолдолд та өөрөө татгалзсан хэрэг, маргааныг жагсааж бичнэ. Эдгээр хэрэг, маргаан тус бүрийг тодорхойлж, тус бүрийн хувьд дараах мэдээллийг өгнө:

- 14.1. Таны татгалзал аль нэг талын эсхүл бусад этгээдийн хүсэлтэд үндэслэсэн үү, эсхүл аль нэг тал хүсэлт гаргаагүй байхад та өөрөө татгалзсан уу.
- 14.2. Татгалзах шалтгаан болох ашиг сонирхлын зөрчил эсхүл бусад үндэслэлийг товч тодорхойл.
- 14.3. Өөрийгөө татгалзуулах эсэхээ шийдвэрлэхэд баримталсан журам.
- 14.4. Өөрөө татгалзаагүй, эсхүл таныг татгалзуулах хүсэлтийг хүлээн аваагүй бол үндэслэлээ бичнэ. Тухайлбал, ашиг сонирхлын зөрчил эсхүл бусад татгалзах үндэслэлийг арилгах талаар авсан арга хэмжээг дурдаж болно.

15. НИЙТИЙН АЛБА, УЛС ТӨРИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ХАРЬАЛАЛ

- 15.1. Шүүгчийнхээс бусад нийтийн алба (төрийн алба зэрэг) хашиж байсан бол тухайн албыг хамгийн сүүлчийнхээс нь эхлэн он дарааллаар жагсааж бичнэ. Уг албанд ажилласан хугацаа, тухайн албан тушаалд сонгогдсон эсхүл томилогдсон эсэхийг бичнэ. Хэрэв томилогдсон бол өөрийг тань томилсон хүний нэрийг бичнэ. Түүнчлэн, сонгогддог болон томилогддог албан тушаалд нэр дэвшсэн боловч амжилт олоогүй бол тэдгээрийг сүүлчийнхээс нь он дарааллаар нь бичнэ.

- 15.2. Ямар нэг улс төрийн намд гишүүн байсан, хөлстэй эсхүл хөлсгүй алба

хашиж, үйлчилгээ үзүүлж байсан бол тухайн намын гишүүнчлэл, албыг жагсааж бичнэ. Улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэг алба хаших буюу үүрэг гүйцэтгэж байсан бол нэр дэвшигч, сурталчилгааны хугацаа, өөрийн ажиллаж байсан албан тушаал, гүйцэтгэж байсан үүрэг зэрэг сурталчилгаатай холбоотой тодорхой мэдээллийг бичнэ.

16. ХУУЛЬ ЗҮЙН АЖИЛ

16.1. Хууль зүйн сургууль төгссөнөөс хойш эрхэлсэн хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа, туршлагыг хамгийн сүүлчийнхээс нь он дараалаар тодорхойлно. Тухайлбал дараах асуултад хариулна:

16.1.1. шүүгчийн туслахаар ажиллаж байсан эсэх, хэрэв тийм бол шүүх болон шүүгчийн нэр, туслах хийж байсан хугацаа.

16.1.2. та бие даан мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхэлж байсан эсэх, тийм бол өөрийн хаяг, ажилласан хугацаа.

16.1.3. таны ажиллаж байсан хуулийн фирм, өмгөөллийн нөхөрлөл, компани, төрийн байгууллагын нэр, хаяг, ажилласан хугацаа, байгууллага тус бүрд хийж байсан ажлын гол агуулга.

16.1.4. та эвлэрүүлэн зуучлагч эсхүл арбитрчаар ажиллаж байсан эсэх, хэрэв тийм бол ийнхүү шийдвэрлэсэн хамгийн чухал 10 хэрэг, маргааны тодорхойлолт.

16.2. Дараах зүйлүүдийг тодорхойлно:

16.2.1. таны хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны ерөнхий шинж чанар, он жил улирах явцад уг шинж чанар нь хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг үечлэн зааж бичнэ.

16.2.2. таны хууль зүйн ажлын үе тус бүр дэх нийтлэг үйлчлүүлэгч ямар этгээд байсан гэдгийг болон хэрэв мэргэшсэн хууль зүйн салбар байгаа бол түүнийгээ бич.

16.3. Шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь таны мэргэжлийн үйл ажиллагааны хэдэн хувийг эзэлдэг вэ? Таны хянан шалгах ажиллагаанд оролцох давтамж: их, дунд зэрэг, бага, огт байхгүй. Шүүхэд өмгөөлөгчөөр оролцдог давтамж нь өөр өөр бол үүнийгээ огноотой нь хамт тодорхойлно.

16.3.1. Таны мэргэжлийн үйл ажиллагаанд дараах байгууллагуудын эзлэх хувь:

– шүүх: %

– гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага: %

16.3.2. Таны мэргэжлийн үйл ажиллагаанд дараах тохиолдлуудын эзлэх хувь:

– иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %

– гэмт хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %

– захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %

– үндсэн хуулийн маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: %

16.4. Шийдвэр гаргуулахаар шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцсон хэрэг, маргааныхаа тоог бичнэ. Өмгөөлөгч, ахлах өмгөөлөгч, туслах өмгөөлөгчийн үүргийг та дагнан гүйцэтгэсэн тохиолдлуудыг бичих

Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)

- 16.5. Монгол Улсын дээд шүүх дээр өмгөөллийн үйл ажиллагаа явуулж байсан бол түүнийгээ тодорхойлно. Өөрийн гаргасан санал, нэхэмжлэл, шаардлага, хүсэлт зэргээс дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө. Мөн, боломжтой бол Дээд шүүхийн хуралдаанд биеэр оролцож хэлсэн үгийнхээ бичлэгийг өгнө.
- 16.6. Үндсэн хуулийн цэц дээр өмгөөллийн үйл ажиллагаа явуулж байсан бол түүнийгээ тодорхойлно. Өөрийн гаргасан санал, нэхэмжлэл, шаардлага, хүсэлт, мэдээлэл, өргөдөл зэргээс дөрвөн хувийг хуулбарлан өгнө. Мөн, боломжтой бол Үндсэн хуулийн цэцийн хуралдаанд биеэр оролцож хэлсэн үгийнхээ бичлэгийг өгнө.
17. ШҮҮХЭД ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА
- Шүүхээр хянан шийдвэрлүүлэхэд өмгөөлөгчөөр оролцсон хамгийн чухал 10 хэрэг, маргаанаа тодорхойлно. Хэрэв шүүхийн шийдвэр хэвлэгдсэн бол ишлэх. Хэвлэгдээгүй бол дугаар, огноог бичнэ. Хэрэг, маргаан тус бүрийн агуулгыг товч тодорхойлно. Өөрийн төлөөлсөн тал хэн бэ, тухайн шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцсон таны оролцооны гол мөн чанар юу вэ, уг хэрэг, маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн бэ гэдгийг тодорхойлно. Түүнчлэн, хэрэг тус бүр дээр доорх мэдээллийг бичнэ:
- 17.1. шүүхэд төлөөлсөн огноо,
- 17.2. шүүхийн нэр, тухайн хэргийг хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн нэр,
- 17.3. хамтрагч өмгөөлөгч, эсрэг талын голлох өмгөөлөгчийн нэр, хаяг, утасны дугаар.
18. ХУУЛЬЧИЙН МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА
- Өөрийн гүйцэтгэсэн хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанаас хамгийн чухлыг дурдах. Жишээлбэл, шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаатай холбогдсон боловч шүүхээр шийдвэрлэгдээгүй хэрэг, маргаан, эсхүл шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаатай холбоогүй хууль зүйн асуудлаас нэрлэж болно.
19. БАГШЛАХ
- Зааж байсан болон зааж байгаа хичээлүүдийн нэр, эдгээрийг ямар байгууллагад хэдэн онд зааж байсан гэдгийг мэдээлнэ. Хичээл тус бүрийн агуулга, үндсэн сэдвүүдийг товч тодорхойлно. Хэрэв танд хичээлүүдийн хөтөлбөр байвал тус бүрээс дөрвөн хувийг өгнө.
20. ЦААШДЫН ОРЛОГО, АШИГ
- Өмнө нь гүйцэтгэж байсан бизнесийн үйл ажиллагаа, үзүүлж ирсэн мэргэжлийн үйлчилгээнээс, нөхөрлөлийн гишүүн, урьд нь хашиж байсан албан тушаалтны хувьд болон үйлчлүүлэгчийн хувьд цаашдаа таны хүлээн авах бүх орлого, ашгийн эх сурвалж, хэмжээ, огноог бичнэ (жишээлбэл, дараа хүлээн авахаар тохиролцсон орлого, хувьцаа, дуусгавар болоогүй гэрээнээс олох орлого, ашиг зэрэг).

21. ШҮҮГЧЭЭР АЖИЛЛАХ ЯВЦАД ГҮЙЦЭТГЭХ ДАВХАР ҮҮРЭГ
Шүүгчээр ажиллаж байх үедээ цалинтай эсхүл цалингүй ажиллах ямар нэг төлөвлөгөө, үүрэг, гэрээ байгаа бол энэ талаараа тайлбарлана.
22. ОРЛОГЫН ЭХ ҮҮСВЭР
Шүүгчид нэр дэвших үеийн өмнөх жил болон энэ жил авсан цалин, төлбөр, хүү, бэлэг, нөхөн төлсөн зардал, чөлөөлсөн төлбөр зэрэг бүх орлого нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тав дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх эсхүл түүнээс илүү бол тухайн орлогын эх үүсвэр, хэмжээг бичнэ (үүний оронд Авлигатай тэмцэх газар гаргаж өгсөн хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийн хуулбарыг өгч болно).
23. ХӨРӨНГИЙН МЭДҮҮЛЭГ
Авлигатай тэмцэх газар гаргаж өгсөн хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийн хуулбарыг өгнө.
24. АШИГ СОНИРХЛЫН ЗӨРЧИЛ ГАРАХ БОЛОМЖ
- 24.1. Нэр дэвшигч шүүгчийн албан тушаалд томилогдвол ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэж болох гэр бүлийн гишүүн, бусад хүмүүс, талууд, хянан шийдвэрлэх ажиллагааны төрөл, санхүүгийн гэрээг тодорхойлно. Хэрэв энэхүү зөрчил үүсэхүйц бол түүнийг хэрхэн шийдвэрлэх тухайгаа тайлбарлана.
- 24.2. Ашиг сонирхлын зөрчилд орж болох нөхцөл байдлыг тодорхойлоход ямар журмыг баримтлах вэ, үүсч болох ашиг сонирхлын зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэх вэ гэдэг талаар тайлбарлана.
25. НИЙТЭД ТУСТАЙ МЭРГЭЖЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (ПРО БОНО)
Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийн 7.1 дүгээр зүйлд Хуульч нь нийтэд тустай мэргэжлийн үйл ажиллагааг сайн дураар хөлс авахгүйгээр эсхүл бага хөлсөөр явуулахыг эрмэлзэх бөгөөд дараах хэлбэрээр гүйцэтгэж болно гэж заасан:
- төлбөрийн чадваргүй эсхүл бага орлоготой хүнд хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх;
 - төлбөрийн чадваргүй эсхүл бага орлоготой хүнд туслах зорилготой байгууллагад хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх;
 - иргэний болон хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, баталгаажуулах зорилготой хувь хүн, бүлэг, байгууллагад хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх;
 - хууль зүйн үйлчилгээний хөлс төлөхөд санхүүгийн эх үүсвэрийнхээ дийлэнх хэсгийг зарцуулах байдалд байгаа төрийн, төрийн бус, боловсролын, иргэний, эсхүл сайн дурын (сайн үйлийн) байгууллагад зорилгоо биелүүлэхэд нь зориулж хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх.
- Энэхүү үүргээ биелүүлэхийн тулд та ямар үйл ажиллагаа явуулсан бэ гэдгийг тодорхой жишээнүүдэд тулгуурлан, тухайн тохиолдол тус бүрд ямар хугацаа, хэдэн цаг зарцуулсныг бичнэ.

Хавсралт 3. Шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдлийн загвар (төсөл)

26. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ АЖИЛЛАГАА

- 26.1. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааг бүхэлд нь хэрхэн үнэлж буйгаа тодорхойлно (нэр дэвшүүлэх ажиллагаа, өөрийн оролцсон ярилцлага зэрэг).
- 26.2. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаанд оролцсон аливаа этгээдийн зүгээс хэрэг, маргаан, хууль зүйн асуудлыг ямар нэгэн байдлаар шийдвэрлүүлэх баталгаа гаргуулах оролдлого, хандлага илэрхийлсэн, ийм сэтгэгдэл төрүүлэхээр тантай ярилцсан бол энэ талаар дэлгэрэнгүй тайлбарлана.

Хавсралт 4. Ярилцлагын асуулт

Шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт тус бүрийг тодруулах асуултуудыг доор авч үзлээ. Эдгээр нь Ерөнхий зөвлөлийн (эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүдэд зориулагдсан асуултууд. Тэд нэр дэвшигч тус бүртэй болон түүнтэй холбоотой асуудлыг тодруулах мэдээлэл өгөх этгээдүүдтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийхдээ уг асуултуудыг ашиглана. Нэр дэвшигчийг шалгах, үнэлэх, түүний талаар холбогдох этгээдээс мэдээлэл авах зорилгоор ярилцлага хийх, нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилуулах санал оруулахдаа эдгээр шалгуурыг анхаарч үзэх хэрэгтэй юм. Шалгуур тус бүрт харьяалагдаж байгаа асуултуудаас алийг сонгож холбогдох этгээд болон нэр дэвшигчээс асуух талаар Ерөнхий зөвлөлийн (эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүд хоорондоо санал солилцож болно. Асуултууд нь нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн ёс зүй, шүүгчийн зан төлвийг тодорхойлоход чиглэж байгаа. Асуулт тус бүрд хариулт өгөх замаар үнэлгээ хийж байгаа гишүүн тухайн нэр дэвшигч нь сайн шүүгч болох уу үгүй юу гэдгийг тодорхойлох боломжтой. Эдгээр асуултуудыг Шүүгчийг сонгон шалгаруулах комиссын гишүүдэд зориулсан гарын авлага (American Judicature Society-аас 2004 онд хэвлүүлсэн) дээр тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд ихэнх асуултыг энэ гарын авлагаас утгачлан орчуулсан болно.⁶⁴

1. Хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар

АНУ-д Холбооны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ярилцлагыг гардан хийдэг профессор Стефэн Ландсмэн Монголын нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадварыг үнэлэхтэй холбоотой дараах зөвлөгөөг өгснийг анхааран үзнэ үү:

Би нэр дэвшигчийн өгсөн мэдээллээс хамгийн хэцүү хэрэг, хууль зүйн адармаатай асуудлыг нь сонгож авдаг. Тэгээд мэдээлэл өгөгчдөөс нэр дэвшигч тухайн хууль зүйн асуудлыг хэр сайн ойлгосон, хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар асуудаг. (“Нэр дэвшигч энэ хэргийг хэр сайн ойлгосон бэ?” “Нэр дэвшигчийн энэ асуудлыг шийдвэрлэсэн байдлыг та хэрхэн үнэлэх байсан бэ?-- маш сайн, хангалттай, хангалтгүй?” “Та яагаад ийнхүү үнэлж байна вэ?” “Өөрийнхөө ажигласан зүйлд тулгуурлан нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдвол хэрхэн ажиллана гэж бодож байна вэ?” “Түүний бичгийн чадвар нь ямар вэ?” “Тэрээр өөрийн хариуцсан ажлыг хугацаанд нь амжуулж чаддаг уу?” “Нэр дэвшигч оюуны чадварын хувьд сул талтай юу? Тийм бол тэдгээр сул тал нь юу вэ?” “Нэр дэвшигч шинэ зүйл сурахдаа хэр сайн бэ?--тэрээр шинэ хэцүү зүйлсэд хурдан суралцах чадвартай юу?” “Нэр дэвшигчийн оюуны чадварын хамгийн давуу тал нь юу вэ?, хамгийн сул тал нь юу вэ?” зэрэг).⁶⁵

⁶⁴ Greenstein, *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*, 89–103.

⁶⁵ Landsman, “RE: Rating System for Nomination of Judges in Mongolia.”

Ерөнхий зөвлөлийн (эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүн нь Профессор Ландсмэний зөвлөгөө, асуултуудаас гадна нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвартай холбоотой дараах асуултуудыг асууж болно.

1. Энэ хүн шүүхэд төлөөлөх эрхтэй юу? Энэ эрхээ хэзээ нээлгэсэн бэ?
2. Энэ хүн хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг идэвхтэй явуулдаг уу?
3. Энэ хүн хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг одоо идэвхтэй явуулахгүй байгаа боловч өмнө нь идэвхтэй явуулж байсан уу? Хэр удаан явуулсан бэ?
4. Энэ хүний хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа ямар шинж чанартай вэ? Хууль зүйн аль нэг салбараар мэргэшсэн үү? Мэргэшсэн салбар нь юу вэ?
5. Энэ хүн хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааныхаа хүрээнд шүүхэд хэрэг, маргаан хянан шийдвэрлэхэд хэр их оролцдог байсан бэ? Хэрэв тийм бол энэ хүн хэдэн хэрэг, маргааныг шүүхээр шийдвэрлэж дуустал нь оролцож байсан бэ? Эдгээр нь ерөнхийдөө ямар төрлийн хэргүүд байсан бэ?
6. Энэ хүн практик туршлага ихтэй юу? Хэрэг, маргаан, асуудлыг шийдвэрлэх туршлага? (ихэнх иргэний хэргүүд шүүхээс өмнө шийдвэрлэгддэг бөгөөд хэргүүдийг ийнхүү эцэслэн шийдвэрлэхэд ур чадвар шаардлагатай).
7. Энэ хүн хэдэн удаа давах шатны шүүхэд гомдол гаргаж өмгөөлөл явуулж байсан бэ? Ерөнхийдөө давах шатанд шийдвэрлүүлж байсан хэрэг, маргаан нь ямар асуудлууд байсан бэ?
8. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс зэрэг гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагад энэ хүн хэдэн хэрэг, маргааныг шийдвэрлүүлсэн бэ? Эдгээр нь ямар асуудлууд байсан бэ?
9. Энэ хүн ямар нэг хууль зүйн ном эсхүл өгүүлэл хэвлүүлж байсан уу?
10. Энэ хүн хууль зүйн сургуульд хичээл зааж байсан уу? Тийм бол ямар хичээл вэ?
11. Энэ хүн хууль зүйн үргэлжилсэн сургалтад хичээл зааж байсан уу? Тийм бол ямар хичээл вэ?
12. Энэ хүн шүүгчийн туслахаар ажиллаж байсан уу?
13. Энэ хүн бичиж байгаа зүйлдээ хөндөгдөж байгаа хууль зүйн асуудлыг ойлгож байгаагаа харуулж чаддаг уу?
14. Энэ хүн шүүгчээр томилогдвол тухайн шүүх дээр шийдвэрлэгдэх хэрэг, маргаантай холбоотой материаллаг эрх зүйн суурь мэдлэгтэй юу?
15. Энэ хүн шүүхэд хэрэг, маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаатай холбоотой хуулиудыг сайн ойлгож, өөрийн болгосон уу?
16. Энэ хүн хууль тогтоомж болон шүүхийн шийдвэр дэх сүүлийн үеийн хандлага, шинэ хөгжлийн талаар ерөнхий мэдлэгтэй юу?
17. Энэ хүн сүүлийн таван жилд хууль зүйн үргэлжилсэн сургалт, семинарт хамрагдсан уу? Ямар хичээлүүд үзсэн бэ? Хэдэн цагийн хичээлд суусан бэ?
18. Хууль зүйн шинэ салбарт суралцах чадвартай гэдгээ энэ хүн ямар хэмжээгээр нотолсон бэ?
19. Энэ хүн хууль зүйн мэдлэг боловсролоо бие даан дээшлүүлэх тал дээр хэр санаачлагатай ажилладаг вэ?

Шүүгч, арбитрч, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагад хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид тавих нэмэлт асуултууд:

20. Энэ хүний гаргасан шийдвэрүүд нь сайтар бодож боловсруулсан, үндэслэл сайтай болж чадсан уу?
21. Энэ хүн өөрийн гаргасан шийдвэртэй холбоотой хууль зүйн асуудлыг сайтар ойлгосон гэдэг нь харагдаж байна уу?
22. Энэ хүн өөрийн өмнө тавигдаж буй асуудалтай холбоотой оновчтой асуултууд асууж чаддаг уу?

2. Бичих ур чадвар

Бичих ур чадвар нь бүх шатны шүүхийн шүүгчдэд зайлшгүй шаардлагатай. Бичих чадвар бол бусад ур чадварын адил тогтмол дасгалжуулан сайжруулахын хирээр хөгжиж байдаг. Тиймээс, шүүгч эсхүл шүүгчид нэр дэвшигчийн бичих ур чадварыг харуулсан нотлох баримт байх хэрэгтэй. Бичих ур чадварыг үнэлэхэд дараах асуултуудад хариулах хэрэгтэй.

1. Энэ хүн шүүхэд нэхэмжлэл, тайлбар, хүсэлт зэргийг өөрөө бичиж байсан уу? Хэдийг бичсэн бэ? Эдгээр нь тодорхой, ойлгомжтой байсан уу? Үндэслэлүүд нь тодорхой, үндэслэгээ сайтай байсан уу?
2. Энэ хүн хууль зүйн сэтгүүлд өгүүлэл хэвлүүлж байсан уу? Хэдийг хэвлүүлсэн бэ? Тэдгээр нь тодорхой, ойлгомжтой бичигдсэн үү?
3. Энэ хүн хууль зүйн биш сэдвээр бичиж байсан уу? Юу бичиж байсан бэ? Энэ нь тодорхой, ойлгомжтой бичигдсэн үү?
4. Энэ хүн Монгол хэлний дүрмийн шаардлагыг хангаж бичдэг үү?
5. Энэ хүний бичлэгийн зохион байгуулалт логик сайтай юу?
6. Энэ хүн бичих зүйлээ хугацаанд нь багтаан дуусгадаг уу?

Шүүгчээр ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид зориулсан нэмэлт асуултууд:

7. Энэ хүн ямар нэг шүүхийн шийдвэр бичиж байсан уу? Хэдийг бичсэн бэ? Тэдгээр нь тодорхой, ойлгомжтой юу? Шийдвэр нь үндэслэлтэй юу? Үндэслэгээ нь логиктой, ойлгомжтой юу?

3. Ярих ур чадвар

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа нь аман харилцааны чадварыг ихээхэн шаарддаг. Шүүхэд өмгөөллийн үйл ажиллагаа явуулах, гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагад хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй ажилтан, эвлэрүүлэн зуучлагч, арбитрчаар ажиллах, компанийн өмнөөс гэрээ байгуулах хэлэлцээрт оролцох зэрэгт үг-яриагаараа мэдээлэл өгөх, асуулт асуух, бусдыг итгүүлэн үнэмшүүлэх чадвартай байх шаардлага хуульчид байнга тулгарч байдаг. Тиймээс тухайн хуульчийн өмнө нь хийж байсан ажил түүний ярианы ур чадварыг харуулах ёстой. Доорх асуултууд нь нэр дэвшигчийн ярих ур чадварыг тодруулах зорилготой.

1. Энэ хүн ярилцлага өгч байхдаа асуултуудад сайн хариулж байсан уу? Энэ хүн тухайн үнэлэх ажиллагаанд оролцсон хуульч биш хүнд хууль зүйн ойлголтуудыг тодорхой тайлбарлаж чадахаар байсан уу?
2. Энэ хүн ямар нэг хичээл зааж байсан уу? Суралцагчид нь түүний хичээлийг хэрхэн хүлээн авч байсан бэ?
3. Энэ хүн ямар нэг илтгэл тавьж байсан уу? Сонсогчид нь түүний илтгэлийг хэрхэн хүлээн авсан бэ?

4. Хамтран ажиллагсад нь энэ хүний ярих ур чадварыг хэрхэн үнэлдэг вэ?
5. Энэ хүний өмгөөлөл явуулж байсан хэрэг, маргаан хянан шийдвэрлэж байсан шүүгчид түүний ярих ур чадварыг хэрхэн үнэлдэг вэ?
6. Энэ хүн Монгол хэлээр сайн, ойлгомжтой ярьж чаддаг уу?
7. Энэ хүн хууль зүйн мэргэжлийн төвөгтэй ойлголтыг үйлчлүүлэгчид тайлбарлаж өгөх чадвартай юу?

4. Төвийг сахих зарчим

Дараах асуултуудад өгөх хариултууд нь шүүгч төвийг сахиж ажилладаг эсэхийг тодорхойлох зорилготой. Төвийг сахих чадварыг үнэлэхтэй холбоотой олон тодорхойгүй зүйл байдаг учраас нэлээд хэдэн асуулт асуух хэрэгтэй болдог.

1. Энэ хүн хууль зүйн асуудлыг шийдвэрлэх шийдвэрээ гаргахаасаа өмнө бүх талуудын үндэслэл, байр суурийг сонсож чаддаг уу?
2. Шүүгчийн хувьд биелүүлэх үүрэгтэй нь зөрчилдөх эсхүл уг үүргээ биелүүлэхэд нь саад болох үйл ажиллагаа болон харилцааг хязгаарлах хүсэл эрмэлзэл энэ хүнд байна уу?
3. Шийдвэр гаргахтай нь холбогдсон хоосон магтаал, сөрөг тайлбар, шүүмжлэлээс үүдэлтэй зүй бус нөлөөлөлд үл автах уужуу ухаан, голч хандлага энэ хүнд байна уу?
4. Энэ хүн тодорхой бүлэг, байгууллагын хүсэлт, шаардлага эсхүл өөрийгөө алдаршуулах, нэр алдарт хүрэх хүслийн нөлөөнд автах магадлалтай юу?
5. Энэ хүн аль нэг талыг илүүд үзэх хандлагаас татгалзаж, өөрийнх нь шийдвэрт зүй бусаар нөлөөлж болох улс төрийн болон бусад холбоо, харилцаанаас чөлөөлөгдөж чадах уу?
6. Энэ хүний шийдвэр хүйсээр ялгаварлан гадуурхахаас ангид байж чадах уу? Шашнаар ялгаварлан гадуурхахаас? Үндэс угсаагаар ялгаварлан гадуурхахаас? Талуудын нийгмийн гарал дээр үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхахаас? Талуудын эдийн засгийн байдал дээр үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхахаас? Нас, арьсны өнгө, жендер, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, гэрлэлтийн байдал, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, улс төрийн байр суурь зэрэгт үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхлаас ангид байж чадах уу?
7. Энэ хүн гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэх талаар урьдчилан бий болсон тогтсон хандлага, хэвшмэл үзлээс ангид байж чадах уу? Мөнгөн дүнгээр хэмжигдэх хохиролтой холбоотой хэрэг дээр? Гэр бүлийн маргаан дээр? Хуулийн этгээдийн төлөө эсхүл түүний эсрэг хэрэг дээр гэх мэт аливаа тохиолдолд дээрх үзлээс ангид байж чадах уу?
8. Энэ хүн тодорхой өмгөөлөгчийн төлөө эсхүл түүний эсрэг тал засах (алагчлах) хандлага гаргах уу?
9. Энэ хүн хуульчид эсхүл маргагч талуудаас санал болгож болох шан харамж, бэлэг авахаас, мөн тэдний санал болгосон давуу байдлыг олж авахаас татгалзаж чадах уу?

5. Зарчимч чанар

Тухайн хүн зарчимч уу, үгүй юу гэдгийг тодорхойлоход чиглэсэн асуултуудыг тодорхойлох боломжтой. Гэхдээ зарчимч байдал нь маш хувийн шинжтэй учраас уг чанар тухайн хүнд байгаа эсэхийг бусад хүмүүс (гаднаас) олж харахад амаргүй

гэдгийг онцлох нь зүйтэй. Тиймээс ерөнхий чиглэл төдийгөөр санал болгож байгаа эдгээр асуултын ихэнхэд хялбар хариулт өгөх боломж хомс гэдгийг ямагт болгоох нь зүйтэй.

1. Энэ хүн аливаа зүйлийг хийхдээ хамгийн хялбар, хямд, хурдан арга замыг сонгодог гэдгээрээ алдартай (нэртэй) юу? Ингэхдээ хууль тогтоомж, дүрэм журам, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчдөг үү?
 2. Энэ хүн эсрэг талын өмгөөлөгч эсхүл бусад өмгөөлөгчтэй ил тод, шударгаар асуудлыг хэлэлцэхээс татгалздагаараа алдартай (нэртэй) юу?
 3. Энэ хүн өөрийн сэтгэл хөдлөлийг хянаж, ухаанаа удирдлага болгож чаддаг уу?
 4. Энэ хүн шударга ёсыг гол зорилгоо болгодог уу?
 5. Энэ хүн урьд нь хуурамч эсхүл төөрөгдүүлэн далдалсан бичиг баримт, материал гаргаж өгсөн нь шүүхээр тогтоогдож байсан уу?
 6. Мэргэжлийн (ёс зүйн) хариуцлага хүлээлгэх аливаа байгууллагад энэ хүний эсрэг гомдол ирж байсан уу? Тийм бол, тухайн гомдлууд ямар агуулгатай байсан бэ? Эдгээр гомдлуудын улмаас тухайн хүн сахилгын болон бусад ямар нэгэн хариуцлага хүлээж байсан уу? Хэрэв энэ хүн сахилгын хариуцлага хүлээж байсан бол энэ нь хэр удаан үргэлжилсэн бэ?
 7. Энэ хүн өр зээлээ хугацаанд нь төлж, үүргээ хугацаанд нь биелүүлж байсан уу?
 8. Энэ хүн хуулийг санаатайгаар буруу ишлэж эсхүл буруу тайлбарлаж байсан нь шүүхээр тогтоогдсон уу?
 9. Энэ хүн үйл баримт эсхүл нотлох баримтын талаар хуурамч, төөрөгдүүлсэн мэдээлэл өгч байсан уу?
 10. Энэ хүн ямар нэг хуулийг зөрчсөн гэж буруутгагдаж байсан уу? Тийм бол ямар үр дагаварт хүрсэн бэ?
 11. Энэ хүн ямар нэг ёс зүйгүй, ёс суртахуунгүй, хууран мэхэлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасантайгаа холбоотойгоор ямар нэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд нэхэмжлэгч, хариуцагч, яллагдагчийн хувиар оролцож байсан уу?
 12. Энэ хүн татвараа тогтмол төлж ирсэн үү?
 13. Энэ хүн шүүгчид нэр дэвшигчийн өргөдөл дээрээ ямар нэг зүйлийн талаар худал эсхүл төөрөгдүүлсэн мэдээлэл өгсөн үү?
 14. Энэ хүн олон нийтэд (ялангуяа түүнийг мэддэг хүмүүсийн хүрээнд) зарчимч, үнэнч шударга, хуулийг дээдэлдэг гэсэн нэр хүндтэй юу?
- Шүүгчээр ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид зориулсан нэмэлт асуултууд:
15. Энэ шүүгч шийдвэрээ гаргахдаа үнэнч байдаг уу? Тухайн асуудалтай холбоотой үндэслэлүүдээс хамгийн зөв гэж үзсэн хувилбар дээр тулгуурлаж, шийдвэртээ үнэнчээр хүрдэг үү?
 16. Шүүгч нь талууд хэн бэ, тэдгээрийн өмгөөлөгч хэн бэ гэдгээс үл хамааран зөвхөн нотлох баримт болон хуульд үндэслэн шийдвэрээ гаргадаг уу?
 17. Энэ шүүгч улс төрийн болон бусад хэлбэрийн нөлөөг үл тоож, хараат бусаар үйл ажиллагаа явуулдаг уу?

6. Хичээл зүтгэл

Дараах асуултуудад хариулах нь нэр дэвшигч хичээл зүтгэлтэй юу, үгүй юу гэдгийг тодорхойлоход тусална.

1. Энэ хүн чин сэтгэлээсээ ажилладаг уу?
2. Энэ хүн ажлын өдөр дууссан ч гэсэн илүү цаг зарцуулан ажлаа амжуулахыг хичээдэг үү?
3. Өнгөрсөн хугацаанд энэ хүн өдөрт хэдэн цагаар ажиллаж ирсэн бэ? Түүний өдөрт ажилладаг цаг нь өөрчлөгдөх магадлалтай юу?
4. Энэ хүн ажлыг өөрөө хийх ба бусдад ажлаасаа шилжүүлэх асуудлыг хэр зэрэг тохируулдаг вэ?
5. Энэ хүн өөрт оногдсон ажил дээрээ тогтвортой ахиц гаргаж ирсэн үү?
6. Энэ хүн ажлаа цагт нь дуусгах дадалтай юу?
7. Энэ хүн ажлынхаа бэлтгэлийг ихэвчлэн сайн базааж чаддаг уу?
8. Энэ хүн ажилдаа нямбай, зохион байгуулалттай байж чаддаг уу?
9. Энэ хүн бусад хүмүүстэй хийхээр товлосон уулзалтаа хойшлуулалгүй, цагтаа очдог уу?

Шүүгчээр ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид зориулсан нэмэлт асуулт:

10. Энэ хүн шүүх хурлаа цагт нь эхэлдэг үү?
11. Энэ шүүгч шийдвэр, захирамжаа хугацаанд нь гаргадаг уу?

7. Олон нийттэй харилцах чадвар

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд заасны дагуу шүүгчийн албан үүргээс бусад үйл ажиллагаагаа хязгаарлах, шүүх, олон нийтэд тустай байдлаар олон нийттэй харилцаж чадаж байгаа эсэхийг мэдэх нь амаргүй юм. Дараах асуултууд нь хязгаарлагдмал боловч олон нийтийн үйл ажиллагаанд зохих ёсоор оролцох сонирхол, хүсэл, чадвар нэр дэвшигчид байна уу гэдгийг үнэлэхэд хэрэглэгдэнэ.

1. Энэ хүн хууль зүйн сургуульд багшилж байсан уу? Эсхүл хууль зүйн сургуулиас өөр газар багшлахад хэр их цаг зарцуулсан бэ?
2. Энэ хүн ирээдүйд хууль зүйн сургуульд багшлах хүсэлтэй юу? Эсхүл өөр боловсролын байгууллагад?
3. Энэ хүн хууль зүйн үргэлжилсэн сургалтын ямар нэг хичээл зааж байсан уу?
4. Энэ хүн ирээдүйд хууль зүйн үргэлжилсэн сургалтын ямар нэг хичээл заах хүсэлтэй юу?
5. Энэ хүн аль нэг хууль зүйн сургуульд уригдан лекц уншиж байсан уу?
6. Энэ хүн Монголын Хуульчдын холбооноос бусад мэргэжлийн аль нэг байгууллагад харьяалагддаг уу? Тийм бол ямар байгууллага?
7. Энэ хүн Монголын Хуульчдын холбооны эсхүл өөр мэргэжлийн байгууллагын хороо, нэгжийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцдог уу?
8. Энэ хүн Монголын Хуульчдын холбоо эсхүл өөр мэргэжлийн байгууллагад лекц унших хүсэлтэй юу?
9. Энэ хүн ямар нэг иргэний, соёлын эсхүл сайн үйлийн (сайн дурын) ажиллагаанд оролцдог уу? Тийм бол ямар үйл ажиллагаа вэ? Уг үйл ажиллагаанд оролцож байгаа түүний оролцоог тодорхойлно уу?

10. Энэ хүн шүүгч, өмгөөлөгч эсхүл прокуророор ажиллаж байхдаа Монголын Хуульчдын холбоо болон бусад хуулийн байгууллагын ажлын хэсэг, төсөлт ажилд оролцож байсан уу? Тийм бол тэр нь ямар ажил байсан бэ? Энэ хүн ямар хэмжээгээр оролцсон бэ?
11. Нэр дэвшигчийн чөлөөт цагаараа хийдэг зүйл, сонирхол юу вэ?

8. Шүүгчийн зан төлөв

Хамтын үйл ажиллагаа бол хүний зан төлвийг танин мэдэх нэн чухал арга замуудын нэг. Тиймээс нэр дэвшигчийн зан төлвийн эерэг, сөрөг талуудыг илрүүлэхэд түүнтэй хамтран ажиллаж байсан хүмүүс, ялангуяа удирдлагад нь ажиллаж байсан хүмүүсээс авах ярилцлага чухал үүрэгтэй байдаг. Шүүгчийн зан төлвийг шалгахдаа Профессор Ландсмэн дараах зөвлөгөөг санал болгожээ:

Хэрэв нэр дэвшигч тэвчээргүй загнасан, удирдлагад нь ажиллаж байсан хүнтэйгээ муухай харьцсан, эрх бүхий этгээдийн зүй ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, хүндлээгүй зэрэг ямар нэг тохиолдол мэдэгдвэл би эдгээрийн талаар мэдээлэл өгөгчөөс сайн асууж тодруулдаг. Энд хэрэглэгдэх гол түлхүүр бол нэр дэвшигчийг удирдлагын хувьд, удирдлагад нь ажилладаг ажилтны хувьд, хууль зүйн асуудалд түүнтэй өрсөлдөгч талын хувьд мэддэг хүмүүсийг олж ярилцлага авах юм. Эдгээр ярилцлага, асуулга нь нарийн эмзэг асуудал бөгөөд эдгээрийг чин шударга ёсыг баримтлан гүйцэтгэх ёстой. Хэрэв зан төлвийн асуудлын талаар мэдээлэл ирвэл шалгагч тухайн мэдээлэл нь мэдээлэгчийн өс, хорсол, эсхүл гэнэт толгойд нь орж ирсэн хэвийн бус санаа бодол биш харин жинхэнэ асуудал мөн үү гэдгийг сайтар шалгаж нягтлах ёстой. Энэ нь тухайн тохиолдлын талаар мэддэг бусад хүмүүсээс асууж тодруулахад хүргэж магадгүй.⁶⁶

Шүүгчийн зан төлвийг үнэлэх өөр нэг үр дүнтэй арга бол тухайн нэр дэвшигчийн орж байсан шүүх хурлын дуу бичлэгийг сонсож шалгах арга юм. АНУ-ын Аляска мужийн Шүүхийн үйл ажиллагааны зөвлөлийн гүйцэтгэх захирал Марла Н. Грийнштайн өөрийн туршлага дээрээ үндэслэн энэ аргыг нэр дэвшигчийн зан төлвийг үнэлэх хамгийн сайн арга хэмээн тодорхойлсон.⁶⁷ Хэрэв шүүх хуралдааны үед уураа барьж чадаагүй, бусдыг доромжилсон зэрэг асуудал илэрч байсан нь тогтоогдвол үүнийг шалгах үндэслэл болдог. Уур бухимдлаа зохицуулан хянах чадвартай эсэхийг шалгахын тулд заримдаа үнэлгээ өгч байгаа гишүүн нь нэр дэвшигчээс илэрхий бүдүүлэг эсхүл бухимдал төрүүлэхүйц асуултыг санаатай асууж ямар хариу үзүүлэхийг шалгадаг байна.⁶⁸

Шүүгчийн зан төлөв нь нэлээн хэдэн хувийн зан чанарыг багтаасан өргөн утгатай ойлголт учраас энэ тал дээр нэр дэвшигч хэрхэн үнэлэгдэх вэ гэдгийг тодорхойлохын тулд хэд хэдэн асуултыг хэрэглэж болно.

1. Нэр дэвшигч нь сайн сонсогч мөн үү?
2. Нэр дэвшигч нь амархан уурладаг уу?
3. Нэр дэвшигч өөрийн удирдлагад ажиллаж байгаа болон бусад хүнтэй харилцахдаа ямагт эелдэг байж чаддаг уу?
4. Нэр дэвшигч хэзээ нэгэн цагт шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлэх,

⁶⁶ Мөн тэнд

⁶⁷ Greenstein, "Evaluating Ethics and Temperament."

⁶⁸ Мөн тэнд

- шүүхийг үл хүндэтгэх тохиолдол гаргаж байсан уу? Тийм бол ямар нөхцөл байдалд тийм үйлдэл, эс үйлдэхүйг гаргасан бэ?
5. Энэ хүн сүрдүүлэх, айлгах, дарамтлах хэлбэрээр бусадтай харилцдаг уу?
 6. Энэ хүн хэр зэрэг эвлэг вэ? Өөрөөр хэлбэл бусдад дургүйцэл гомдол төрүүлэхгүйгээр, тэдний сэтгэлийг эмзэглүүлэх зүйл хэлж хийхгүйгээр болгоомжтой хандах хандлагатай юу?
 7. Энэ хүн бусдыг айлгах, түгшээх, ичээх, эвгүй байдалд оруулах бус тайван, өөртөө итгэлтэй байхад нь тусалдаг уу?
 8. Энэ хүн өөр өөр нөхцөл байдалд байгаа янз бүрийн хүмүүстэй харилцахдаа уян хатан байж чаддаг уу?
 9. Энэ хүн бусад хамтран ажиллагсадтайгаа хэр харилцаатай вэ?
 10. Энэ хүн өөрийнхөө удирдлага дор ажиллаж байгаа хүнтэй хүндэтгэлтэй харьцдаг уу?
 11. Энэ хүн хэр зэрэг хүлцэн тэвчих чадвартай вэ? Өөрөө өөрийгөө хэр зэрэг хянадаг вэ?
- Одоо шүүгчээр ажиллаж байгаа хүнд тавигдах нэмэлт асуултууд:
12. Энэ хүн өмгөөлөгчийн гаргаж байгаа үндэслэл болон гэрчийн мэдүүлэгт анхаарал хандуулдаг уу?
 13. Энэ хүн үйл баримтыг дуулиан болгож ярьдаг уу? Өөрөөр хэлбэл, үйл баримтад бусдын анхаарлыг татахын тулд цочирдож сэртхийм үг, өгүүлбэр ашиглах, эсхүл үйл баримт, үйл явдлыг бодит байдлаас нь илүү муу, эсхүл хурцатган харуулах замаар бусдын анхаарлыг татдаг уу?
 14. Энэ хүн шүүхэд үйл ажиллагаа явуулахдаа хүч түрэн захиргаадах арга барил хэрэглэдгээрээ алдартай юу? Шүүхийг үл хүндэтгэсэн гэсэн захирамжийг байвал зохих хэмжээнээс нь хэтрүүлэн гаргадаг уу?
 15. Зан төлвийн чанарууд нь шүүгчээр ажиллах шаардлагад нийцэхгүй байна гэж дээд шатны шүүхээр буруутгагдаж байсан уу?
 16. Энэ хүн биеэ тоосон ааш гаргадаг уу, өөрийгөө бусдаас илүү чухал гэж үздэг үү?
 17. Энэ хүн дур зоргоороо аашилдаг уу? Энэ хүн ухаалаг үндэслэлд тулгуурлаагүй бөгөөд заримдаа шударга бус үйлдэл, эс үйлдэхүй, шийдвэр гаргадаг уу?
 18. Энэ хүн амархан уурладаг уу?

9. Хамтран ажиллах чадвар

Хамтран ажиллах чадварыг хэмжихэд хялбар биш. Давах шатны шүүгчид нэр дэвшсэн шүүгчийн эсхүл өмгөөлөгчийн хамтран ажиллах чадварыг зөвхөн тэдний ажлын хэв маягаас бүрэн мэдэх боломжгүй. Гэхдээ шүүгчийн зан төлвийн чанаруудыг илрүүлэхтэй адил маягаар ажиглах боломж бий. Хамтран ажиллах чадварыг үнэлэхэд хэрэгтэй асуултуудын ихэнх нь хуульч мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулж ирсэн арга зам, хэв маягтай холбоотой. Ажлыг амжилттай гүйцэтгэж, хэрэг, маргааныг зохистой, үр дүнтэй шийдвэрлэж ирсэн аливаа туршлагыг хамтран ажиллах чадварын илрэл гэж үзэх үндэстэй. Учир нь өөрийн болон өрөөлийн үзэл бодлыг зөв хослуулах, бусдыг хүндэтгэх, асуудалд үнэнч хандах чадвар зэрэг хамтран ажиллах чадварыг илэрхийлэх олон чанарууд зөвхөн үйл ажиллагааны явцад илэрч, биеллээ олж байдаг. Бусадтай эв дүйгээ олж

хамтран ажиллах чадвар нь бүх шатны шүүгчид байх ёстой чухал чанар юм. Доорх асуултууд нь нэр дэвшигчийн хамтран ажиллах чадварыг тодорхойлоход дөхөм үзүүлэх зорилготой.

1. Энэ хүн сайн сонсогч мөн үү?
2. Энэ хүн өөрийнхөөсөө зөрүүтэй үзэл баримтлалтай хүний үзэл бодлыг хүндэтгэдэг үү?
3. Энэ хүн хүнтэй ярилцахдаа ноёлох, зонхилох хандлагатай юу?
4. Энэ хүнийг итгүүлэн үнэмшүүлэх замаар байр суурийг нь өөрчлөх боломжтой юу?
5. Энэ хүн шүүмжлэлийг зөв хүлээн авч чаддаг уу? Энэ хүн бусдыг бүтээлчээр шүүмжилж чаддаг уу?
6. Энэ хүн өөрийн үзэл бодолдоо муйхраар (үндэслэлгүйгээр) хатуу зогсдог юм шиг харагддаг уу?
7. Энэ хүн өөрийн одоогийн эсхүл өмнөх ажил олгогчдоо үнэнч гэдгээ харуулсан уу?
8. Энэ хүн хамтран ажиллагсад болон өөрийн удирдлага дор ажиллаж буй хүмүүсийн талаар ямар бодол, ойлголттой байдаг вэ? Түүний хамтран ажиллагсад болон удирдлагад нь ажиллагсад энэ хүний талаар ямар бодол, ойлголттой вэ?

10. Шийдэмгий чанар

Шийдэмгий зан бол шалгахад амаргүй чанаруудын нэг. Зарим хүмүүс шүүхийн шийдвэр гаргах үүргийг хэрхэн биелүүлэх нь тухайн хүний хувийн зан чанартай шууд холбоотой гэж үздэг бол бусад нь өөр бодолтой байдаг. Нэр дэвшигч шийдэмгий зантай эсэхийг тодорхойлоход дөхөм болох зорилгоор дараах асуултуудыг санал болгож байна.

1. Энэ хүн шийдвэр гаргаж чаддаг уу?
2. Энэ хүн өөрийн шийдвэртээ хатуу зогсох итгэл үнэмшилтэй юу?
3. Энэ хүн хянан шийдвэрлэх ажиллагааг удирдан явуулахдаа тууштай байж чадах уу?

Шүүгчээр ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид зориулсан нэмэлт асуултууд:

4. Энэ хүн өөрийн харьяаллын хэргүүдийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг урагш ахиулж чаддаг уу?
5. Энэ хүн шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг удирдан явуулахдаа тууштай юу?

11. Удирдан зохион байгуулах чадвар

Аль ч шатны шүүгчид, ялангуяа Ерөнхий шүүгчид нэн шаардлагатай чадваруудын нэг нь удирдан зохион байгуулах авьяас. Уг авьяас, чадварыг олон аргаар тодорхойлж болно. Дараах асуултууд нь нэр дэвшигч удирдан зохион байгуулах авьяастай юу, үгүй юу гэдгийг үнэлэхэд зориулагдсан болно.

1. Энэ хүн тулгамдсан асуудлыг логиктой, сайн зохион байгуулалттайгаар шийдвэрлэдэг үү?
2. Энэ хүн үр ашигтай удирдаж чаддаг уу? Энэ хүн ямар нэг өмгөөллийн нөхөрлөл (хуулийн фирм, өмгөөллийн товчоо зэрэг), захиргааны байгууллага, эсхүл иргэний, сайн үйлийн, соёлын байгууллага, бүлэгт

- удирдах, манлайлах үүрэг гүйцэтгэж ажиллаж байсан уу?
3. Энэ хүн ямар нэг хууль зүйн, иргэний, сайн үйлийн эсхүл соёлын үйл ажиллагааг удирдан явуулахдаа манлайлах ур чадвартай гэдгээ харуулж байсан уу?
 4. Энэ хүн цагаа үр ашигтай зарцуулдаг уу?
 5. Энэ хүн бусдад ажил шилжүүлэх чадвартайгаа харуулсан уу? Энэ хүн бусдад ямар ажлыг шилжүүлэх вэ гэдэг дээр сайн шийдвэр гаргаж чаддаг уу? Энэ хүн тухайн ажлыг хэнээр хийлгэх, хэнд шилжүүлэх вэ гэдгийг оновчтой шийдэж чаддаг уу?
 6. Энэ хүний материал, бичиг баримт, эмх цэгцтэй байж чаддаг уу? Энэ хүн хэрэгтэй цагт хэрэгтэй материал, бичиг баримтаа хялбархан олж ашиглаж чаддаг уу?
- Шүүгчээр ажиллаж байгаа нэр дэвшигчид тавих нэмэлт асуултууд:
7. Энэ хүн шүүх хуралдааны танхимд цагаа зохистой ашигладаг уу?
 8. Энэ хүн өөрийн харьяалан шийдвэрлэх хэргүүдийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг үр ашигтай явуулдаг уу?

12. Хүмүүстэй харилцах чадвар

Харилцааны чадвар нь шүүгчийн удирдлагад ажиллаж байгаа хүмүүс, шүүхийн захиргааны ажилтнууд, Хуульчдын холбооны эсхүл бусад шугамаар хамт ажиллаж байгаа хуульчид болон олон нийтийн төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллахад ямагт шаардагдаж байдаг. Шүүгчийн үг яриа, дохио зангаа, үйл хөдлөл, үлгэрлэл, бусдыг ойлгох чадвар зэрэг нь түүний харилцааны ур чадварыг харуулж байдаг. Нэр дэвшигчийн эзэмшсэн байвал зохих харилцааны чадваруудыг тодорхойлоход чиглэсэн дараах асуултуудыг санал болгож байна.

1. Энэ хүн ажилтныхаа гүйцэтгэж байгаа үүрэгт ажилд зохистой аргаар хяналт тавьж чаддаг уу? Энэ хүн ажилтныхаа ажил үүргийн гүйцэтгэлийн түвшинг өөрт нь тогтмол хэлдэг үү?
2. Энэ хүн бусдад урам зориг өгч, дэмждэг үү? Энэ хүн өөрийн ажилтныг сургадаг уу?
3. Энэ хүн өөрийн удирдлагад ажиллаж байгаа ажилтныхаа гаргасан алдаа, хайхрамжгүй байдлын төлөө хариуцлага хүлээж (хариуцлага хүлээх ёстой гэдгээ хүлээн зөвшөөрч) байсан уу?
4. Энэ хүн зуучлал явуулах авьяастай юу? Энэ хүн хүмүүсийг харилцан буулт хийх талаар ятган үнэмшүүлж чадах уу?
5. Энэ хүн гаргаж байгаа шийдвэрээ үг, үйлдэл, дуу хоолой, дохио зангаа, гадаад төрх байдлаараа давхар нотлон харуулж чаддаг уу?
6. Энэ хүн ам, ажлын нэгдэлтэй байж чаддаг уу?
7. Энэ хүн бусдын байр байдал, сэтгэл санааг гярхай ажиглаж, мэдэрч чаддаг уу?
8. Энэ хүн манлайлах үүрэг гүйцэтгэж байх явцдаа сөргөлдөгч талуудын хооронд зуучлал явуулж байсан уу?

13. Бодитой, ухаалаг хандах

Нэр дэвшигчийн асуудалд бодитой, ухаалаг хандах байдлыг үнэлэхийн тулд дараах асуултуудад анхаарах нь зүйтэй:

1. Энэ хүн зөвхөн хүсэл, тачаал, уур зэрэг сэтгэл хөдлөлдөө захирагддаг уу?
2. Энэ хүн өсөрхөг үү?
3. Энэ хүн сэтгэл хөдлөлийн асуудлаа зохицуулж, ухаалаг байж чаддаг уу?
4. Энэ хүн мухар сүсэгтэй юу? Тийм бол мэргэжлийн үйл ажиллагаанд нь мухар сүсэг нөлөөлдөг үү?
5. Энэ хүн асуудалд дур зоргоороо ханддаг уу?
6. Энэ хүн аливаа зүйлд үндэслэлтэй хандаж чаддаг уу?
7. Энэ хүний бичсэн зүйлс нь үндэслэл сайтай, итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц үү?
8. Энэ хүн нотлох баримтыг үнэлэхдээ бодитой ханддаг уу?
9. Энэ хүн хуулийг үндэслэлтэй сайн тайлбарлаж чаддаг уу?
10. Энэ хүн сэргэлэн үү?
11. Энэ хүн шударга хамтын ажиллагааны зарчмуудыг хүлээн зөвшөөрдөг үү? Бусдын ийм саналыг хүлээн зөвшөөрдөг үү? Эдгээр зарчмыг чин үнэнчээр биелүүлдэг үү?
12. Энэ хүн өөрт буй давуу талдаа дулдуйдан бусад хүмүүст шударга бус хандаж байсан уу?
13. Энэ хүн хуулиар болон ёс зүйгээр хүлээсэн зүй ёсны үүргээ биелүүлдэг үү?

14. Нийгмийн ухамсар

Нийгмийн ухамсрыг үнэлж хэмжих нь туйлын амаргүй асуудлын нэг. Хувь хүний туршлага, үйл ажиллагааг үнэлэх боломжтой ч нийгмийн ухамсар гэдэг нь хувь хүний зан чанар гэхээсээ илүү эрх зүйн философитой нягт холбоотой ухагдахуун. Тиймээс дараах асуултууд нь зөвхөн ерөнхий чиглэл маягаар өгч буй зөвлөмж юм. Эдгээр зөвлөмжийг нэр дэвшигчийн нийгмийн ухамсрын талаар дүгнэлт гаргахад шийдвэрлэх нотолгоо, нотлох баримт болох яв цав зүйл хэмээн үзэхгүй байхыг хүсье.

1. Энэ хүн хүний эрх, эрх чөлөө, хуулийн засаглал, шударга ёс, ардчилал, шүүхийн бие даасан байдал зэрэг үндсэн хуулийн ардчиллын үнэт зүйлсийг итгэл үнэмшлээ болгож чадсан уу? Эдгээр үнэт зүйлсэд үнэнч төдийгүй эдгээрийг хамгаалахад манлайлах чадвартай юу?
2. Энэ хүн нийгмийн болон ёс суртахууны өндөр хариуцлагатай гэж ажиглагддаг уу?
3. Энэ хүн төлбөрийн чадваргүй иргэнд үнэ төлбөргүй хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг нийтэд тустай мэргэжлийн үйл ажиллагаанд оролцож байсан уу? Энэ нь ямар үйл ажиллагаа байсан бэ?
4. Энэ хүн эрх зүйн онол, философи, түүхийн талаар мэдлэг, ойлголттойгоо харуулж байсан уу?

Хавсралт 5. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн (Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүний тайлангийн загвар⁶⁹

(нууцлалтай)

ХЭНД:

[Даргын нэр]

Шүүхийн ерөнхий зөвлөл (Мэргэшлийн хорооны дарга)

ХЭНЭЭС

[Үнэлгээ хийсэн гишүүний нэр]

НЭР

[Нэр дэвшигчийн нэр]

ШҮҮХ

[Нэр дэвшсэн шүүхийн нэр]

ХАЯГ

[Ажлын хаяг]

[Гэрийн хаяг]

ТӨРСӨН ӨДӨР, ГАЗАР

БОЛОВСРОЛ

[Төгссөн их, дээд сургууль, коллеж, боловсролын зэрэг, төгссөн огноо зэргийн
жагсаалт]

МЭРГЭЖЛИЙН АЖИЛ

[Хуулийн фирм, өмгөөллийн нөхөрлөл, засгийн газрын байгууллага зэрэг
мэргэжлийн ажлыг жагсааж, товч тодорхойлолт, огноог бичнэ]

МОНГОЛЫН ХУУЛЬЧДЫН ХОЛБООНЫ ГИШҮҮНЧЛЭЛ БОЛОН ШҮҮХЭД
ТӨЛӨӨЛӨХ ЭРХ

[Монголын хуульчдын холбоонд гишүүн болсон болон шүүхэд төлөөлөх эрхээ
нээлгэсэн огноо]

ЦЭРГИЙН АЛБА

[Цэргийн цол, хугацаанаас өмнө халагдсан бол түүний шалтгаан, халагдсан огноо]

⁶⁹ Энэ хавсралтад АНУ-ын Холбооны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн талаарх тайлангийн загварыг орчуулсан. Үүнтэй адил нарийвчилсан судалгаанд тулгуурласан тайланг Ерөнхий зөвлөлийн (эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хорооны) гишүүн бичиж бусад гишүүддээ тарааж, уг тайланд тулгуурлан нэр дэвшүүлэх ажиллагаа хийдэг болох нь мерит зарчимд илүү нийцнэ. American Bar Association, “ABA Standing Committee on the Federal Judiciary: What It Is and How It Works,” 23–26.

МЭРГЭЖЛИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТҮҮХ

[Мэргэжлийн хариуцлага (ёс зүйн зөрчил) хүлээж байсан бол түүнийг тодорхойл. Нэр дэвшигчийн өргөдөлд дурдсан мэргэжлийн хариуцлагыг бичиж, нэр дэвшигчийн зөвшөөрлийн үндсэн дээр Мэргэжлийн хариуцлага хүлээлгэх эрх бүхий этгээдээс нэр дэвшигчийн хүлээж байсан мэргэжлийн хариуцлагыг лавлана. Үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нь мэргэжлийн хариуцлагын талаар мэргэжлийн хариуцлага хүлээлгэх эрх бүхий этгээдийн төлөөлөгч болон нэр дэвшигчтэй ярилцаж болно.]

ХЭВЛЭЛ МЭДЭЭЛЭЛ

[Цахим хуудас, сонин болон бусад хэвлэлд нэр дэвшигчийн талаар хэрхэн бичсэн талаар хийсэн дүн шинжилгээ]

ЗӨВЛӨМЖ

[“бүрэн хангалттай,” “хангалттай,” “хангалтгүй”]

ЯРИЛЦЛАГА ӨГСӨН ХҮМҮҮСИЙН ХҮСНЭГТ

[Үнэлгээ хийсэн гишүүн нь холбоо барьсан бүх хуульчид, шүүгчид, бусад хүмүүсийг багтаасан хүснэгт хийх бөгөөд ярилцлага авсан эсэхээ мэдээнэ. Ярилцлага өгсөн хүн нэр дэвшигчийн өргөдөлд бичигдсэн эсэхийг хүснэгтэд тэмдэглэнэ. Энэ нь Шүүхийн мэргэшлийн хороо нэр дэвшигчийн өргөдөлд тодорхойлсон бүх хүмүүстэй холбоо барьсан эсэхийг харахад тусална. Нэр дэвшигч өргөдөлдөө тодорхойлон бичиж өгсөн бүх хүмүүстэй холбоо барихыг Шүүхийн мэргэшлийн хороо чармайх хэрэгтэй.]

ЯРИЛЦЛАГЫН ТОВЧЛОЛ

[Энэ хэсэгт нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн ёс зүй, зан төлвийн талаар хуульч, шүүгч, бусад хүмүүстэй хийсэн нууцлагдсан ярилцлагын товч агуулгыг бүрэн бичнэ. Үүнд ярилцлага өгөгчийн нэр, тодорхойлолт (хуульчийн нэр, өмгөөллийн нөхөрлөл, мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулдаг газар зэрэг), түүний нэр дэвшигчийн талаар өгсөн зэрэг, сөрөг бүх тайлбар зэргийг багтаана. Нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, анализ хийх, үндэслэл гаргах, шийдвэр гаргах чадвар зэргийн талаар ярилцагчаас асуусан байна. Хэрэв сөрөг тайлбар өгсөн бол тухайн сөрөг мэдээллийг мэдэх бусад хүн, эх сурвалжийг нэрлэхийг ярилцагчаас хүснэ. Бүх сөрөг тайлбар дээр хяналтын ярилцлага, судалгааг нэмж хийнэ. Бүх сөрөг тайлбарын талаар нэр дэвшигчтэй ганцаарчлан ярилцах бөгөөд уг ярилцлагын товчлолыг багтаана. Шүүхийн мэргэшлийн хороо нь нэргүй эсхүл асуугаагүй байхад өгсөн нотолгоогүй мэдээллийг ашиглахгүй.]

ШҮҮГЧИД

[Үнэлгээ хийж байгаа гишүүн нь нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлвийн талаар мэддэг анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүхийн шүүгчидтэй холбоо барина.]

ХУУЛЬЧИД

[Нэр дэвшигчийн өргөдөлд дурдагдсан хуульчид (эсрэг талын хуульч, хамтрагч хуульч зэрэг), мөн нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан

*Хавсралт 5. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн (Шүүхийн мэргэшлийн хорооны)
 гишүүний тайлангийн загвар*

төлвийн талаар мэддэг Монголын Хуульчдын Холбооны салбар бүрийг төлөөлсөн хуульчид, хууль зүйн сургуулийн багш, нэр хүндтэй хуульчид зэргийг багтаана.]

БУСАД

[Нэр дэвшигчийн удирдлага доор ажиллаж байсан хүн, шүүхийн ажилтан, олон нийтийн төлөөлөл зэрэг хуульч биш хүмүүстэй ихэнхдээ ярилцлага хийдэг.]

БИЧЛЭГ

[Энэ хэсэгт нэр дэвшигчийн бичлэгийн бүрэн тодорхойлолтыг багтаах бөгөөд нэр дэвшигчийн бичлэгийн хэв маяг, ойлгомжтой байдал, хууль зүйн анализ зэргийг үнэлнэ. Нэр дэвшигчээс өгсөн бичлэгийн жишээнээс гадна хууль зүйн сэтгүүл, сонин зэрэг олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн эх сурвалж болон бусад хуульчдаас цуглуулсан бичлэгээс хуулбарлан оруулна.]

НЭР ДЭВШИГЧТЭЙ ХИЙСЭН ЯРИЛЦЛАГЫН ТОВЧЛОЛ

[Энэ хэсэгт нэр дэвшигчтэй хийсэн ярилцлагын гол агуулгыг бүрэн бичнэ. Энд ярилцсан бүх асуудал, үнэлгээ өгсөн гишүүний сэтгэгдэл, бусад этгээдтэй хийсэн ярилцлагын үед хүлээн авсан сөрөг тайлбарт өгсөн хариу зэргийг багтаана. Хэрэв нэр дэвшигч нь шүүгч бол ашиг сонирхлын зөрчил, татгалзлын асуудал дээр онцгой анхаарах хэрэгтэй.]

ДҮГНЭЛТ БА ЗӨВЛӨМЖ

[Энэ хэсэгт үнэлгээ өгсөн гишүүн нь нэр дэвшигчийг үнэлэх явцад цуглуулсан бүх мэдээллээс гарсан дүгнэлтээ танилцуулж, үнэлгээний дараах гурван чансааны аль нэгийг сонгохыг зөвлөнө: “бүрэн хангалттай,” “хангалттай,” “хангалтгүй.” Энэ зөвлөмж нь үнэлгээ өгсөн гишүүний нарийвчлан гаргасан үндэслэлд тулгуурласан, нэр дэвшигчийн бичлэг, ярилцлагаас ихэвчлэн ишилсэн, шүүгчээр ажиллах мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлөвт хийсэн дүн шинжилгээг тусгасан байх ёстой.]

НОТЛОХ БАРИМТ

[Нэр дэвшигчийн өргөдөл]

[Хөрөнгө орлогын мэдүүлэг (олон нийтэд нээлттэй хэсэг нь)]

[Жишээ бичлэгийн хуулбар, өгүүлэл, нийтлэл зэрэг]

[Монголын Хуульчдын холбооноос нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаар гаргасан дүгнэлт]⁷⁰

[Шүүхийн мэргэшлийн хорооноос нэр дэвшигчийн талаар өмнө нь гаргаж байсан тайлан]

⁷⁰ 2002 оны Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 12.2 дугаар зүйл.

Хавсралт 6. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)



ШҮҮХИЙН МЭРГЭШЛИЙН ХОРООНЫ ГИШҮҮНИЙ ЁС ЗҮЙН БОЛОН АШИГ СОНИРХЛЫН ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ДҮРЭМ 1701517

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүн /цаашид "Хорооны гишүүн" гэх/-ий баримтлах зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох, ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг шийдвэрлэхтэй холбогдон үүсэх харилцааг энэ дүрмээр зохицуулна.

1.2.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Шүүхийн захиргааны тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид энэ дүрэм нийцсэн байна.

1.3.Хорооны гишүүн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ хүний эрхэм чанар, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, тэгш хандах, шударга ёсыг баримтлах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хууль дээдлэх, хараат бус байх, зарчимч, бодитой хандах, нууцыг хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчил гаргахгүй байх, Шүүхийн мэргэшлийн хороо /цаашид "Хороо" гэх/-ны бие даасан байдлыг хүндэтгэх, хамгаалах зарчмыг чанд баримтална.

1.4.Энэ дүрэмд хэрэглэсэн холбогдох нэр томъёог Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтоор ойлгоно.

Хоёр. Хорооны гишүүний ёс зүйн хэм хэмжээ

2.1.Хорооны гишүүн нь хүний эрхэм чанар, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш хандах зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

2.1.1.хүний нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг нь эрхэмлэн, хүндэтгэлтэй хандах;

2.1.2.шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигчийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн гарал, гэр бүлийн байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, улс төрийн байр суурь, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, үзэл бодол, боловсролоор нь үл ялгаварлах;

2.1.3.шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг дүгнэх, шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэхдээ шударга, бодитой үнэлж, шийдвэр гаргах.

2.2.Хорооны гишүүн нь шударга ёсыг баримтлах зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

2.2.1.хууль зөрчсөн үйлдэл, шударга бус явдалтай эвлэрэхгүй байх;

2.2.2.өөртөө болон бусдад давуу байдал бий болгохгүй байх;

2.2.3.шүүгчийн хараат бус байдалд аливаа хэлбэрээр нөлөөлөхгүй байх;

Хавсралт 6. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)

2.2.4.Хорооны гишүүн нь өөрийн албан үүрэгтэй холбоотой худал, төөрөгдүүлсэн агуулгатай, хорооны нэр хүндэд харшилсан эсхүл шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлөх мэдээлэл хийхгүй байх;

2.2.5.шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигчтэй ганцаарчлан уулзах, сонгон шалгаруулалт, үнэлгээ, дүгнэлтийн талаар урьдчилан мэдэгдэхгүй байх.

2.3.Хорооны гишүүн нь хууль дээдлэх зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

2.3.1.мэргэжлийн ёс зүйгээ сахиж, өөрийн бүрэн эрхээ урвуулан ашиглахаас татгалзах, тийнхүү ойлгогдохоос зайлсхийх;

2.3.2.хууль, дүрмээр зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас бусад этгээдэд хорооны үйл ажиллагааны талаар мэдэгдэх, тайлагнахгүй байх;

2.3.3.Хорооны үйл ажиллагаанд чин сэтгэлээсээ хандан, хүчин чармайлт гаргаж, шуурхай, хариуцлагатай, зохион байгуулалттай ажиллах;

2.3.4.Хорооны хуралдаанд товлосон хугацаанд хүрэлцэн ирэх, хуралдааны дэгийг сахиж мөрдөх;

2.3.5.Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх харилцаанд биеэ зөв авч явах, зохисгүй байдал гаргахгүй байх эсхүл тийнхүү ойлгогдохоос сэргийлэх;

2.3.6.албан үүргээ гүйцэтгэх, өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэхдээ үндэслэлгүйгээр удаах, зайлсхийх, хойшлуулахгүй байх;

2.3.7.Хорооны гишүүн нь мэргэжлийн өндөр түвшинд үйл ажиллагаа явуулахын төлөө мэдлэг, чадвараа байнга дээшлүүлж, өөрийгөө хөгжүүлж байх;

2.3.8.Хорооны ажлын албаны ажилтныг албаны чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил, үүргийг гүйцэтгэхийг шаардахгүй байх;

2.3.9.шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшин тогтоох, шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны оролцогчтой хувийн харилцаа үүсгэхгүй байх;

2.3.10.Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхээс бусад үйл ажиллагаа болон хувийн харилцаанд хорооны гишүүний үүрэгтэй зөрчилдөх нөхцөл байдал бий болгохоос зайлсхийх;

2.3.11.Хорооны гишүүн нь аливаа этгээд, олон нийттэй харилцахдаа мэргэжлийнхээ нэр хүндийг эрхэмлэн, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй хандах, бусад хүндэтгэл төрүүлэхүйц байх;

2.3.12.шүүгчид нэр дэвшигч болон шүүгчийн шалгалтын материалыг буруу дүгнэхгүй байх;

2.3.13.шалгалтын материал, холбогдох баримт бичгийг үнэлж, дүгнэхдээ хайхрамжгүй хандахгүй байх;

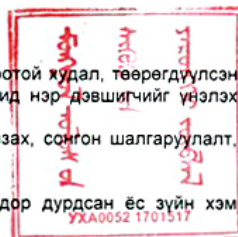
2.3.14.шүүгчид нэр дэвшигч болон шүүгчийг үнэлж, дүгнэхдээ шалгалтын материал, холбогдох баримт бичигт засвар, өөрчлөлт оруулах, тэмдэг, тэмдэглэгээ хийхгүй байх.

2.4.Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хараат бусаар хэрэгжүүлэх зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

2.4.1.Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ хөндлөнгийн нөлөөнд авталгүй хараат бусаар ажиллаж, хууль тогтоомжийн дагуу, баримт нотолгоонд тулгуурлан бие даан шийдвэр гаргах;

2.4.2.Хорооны бусад гишүүний бие даасан, хараат бус байдалд хүндэтгэлтэй хандах;

2.4.3.Хорооны гишүүн өөрийг нь гишүүнээр нэр дэвшүүлсэн эсхүл томилох, чөлөөлөх эрх бүхий албан тушаалтан болон Хорооны бусад гишүүдийн заавар, чиглэлээр ажиллахгүй байх;



2.4.4.хууль тогтоомжид заасан чиг үүргээ хараат бус, шударгаар хэрэгжүүлж байгаагаа олон нийтэд үйл ажиллагаагаа харуулж, Хорооны нэр хүндийг ямагт хүндэтгэх.

2.5.Хорооны гишүүн нь нууцыг хадгалах зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

2.5.1.бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад олж мэдсэн, эсхүл өөрт нь итгэмжлэн мэдэгдсэн байгууллага, хувь хүний мэдээллийн нууцыг чандлан хадгалах;

2.5.2.Хорооны хуралдааны нууцлалыг хадгалах;

2.5.3.Хорооны гаргасан үнэлгээ, дүгнэлт, шалгалтын сорилын сангийн нууцлал, шалгалтын материалыг урьдчилан ил болгох, хувийн зорилгоор ашиглах, бусдад дамжуулахгүй байх;

2.5.4.Хорооны гишүүн нууцлалыг хадгалах үүргээ бүрэн эрхээ дууссаны дараа үргэлжлүүлэн хадгална.

Гурав. Хорооны гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлөөс сэргийлэх ёс зүйн хэм хэмжээ

3.1.Хорооны гишүүн нь ашиг сонирхолын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зарчмын хүрээнд дор дурдсан ёс зүйн хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө:

3.1.1.бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад ашиг сонирхлын зөрчилд орохоос зайлсхийх;

3.1.2.албан үүрэгт нь нөлөөлөхүйц аливаа харилцаанаас ангид байх;

3.1.3.шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигч, тэдгээрийн хамаарал бүхий болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдээс бэлэг, зээл, хандив, үйлчилгээ болон санхүүгийн туслалцаа хүсэх, дэмжлэг авахгүй байх;

3.1.4.Хорооны гишүүн нь шүүгч, шүүгчид нэр дэвшигч, тэдгээрийн хамаарал бүхий болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн оролцоотой хуулийн этгээдэд хөрөнгө оруулах, гишүүнээр элсэх, аливаа хэлцэл хийх, хамтран ажиллахгүй байх;

3.1.5.шүүгчид нэр дэвшигчийн үнэлгээ болон шүүгчийн мэргэшлийн түвшинг тогтоосон дүгнэлтийг үндэслэлгүйгээр өөрчлөхгүй байх;

3.1.6.Хорооны гишүүн өөрийн болон өөртэй нь хамаарал бүхий этгээдийн ашиг сонирхлыг хангах зорилгоор хорооны гишүүний нэр хүндийг урвуулан ашиглах, бусад этгээдэд тийнхүү ашиглахыг зөвшөөрөхгүй байх;

3.1.7.ашиг сонирхлын зөрчлийг мэдэхийн төлөө чармайх, ашиг сонирхлын зөрчил болон ашиг сонирхолын зөрчилтэй гэж ойлгогдохуйц нөхцөл байдалд орж болох нөхцөл байдлыг мэдэгдэх, түүнээс татгалзах замаар урьдчилан сэргийлэх;

3.1.8.Хорооны гишүүн өөртэй нь хамаарал бүхий болон нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг дүгнэх, нэр дэвшигчийг үнэлэх бол уг ажиллагаанаас татгалзан гарах;

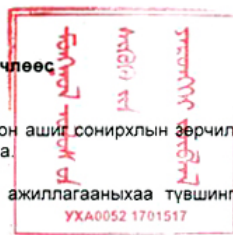
3.1.9.албаны бүрэн эрхээ хувийн болон өөртэй нь хамааралтай, нэгдмэл сонирхолтой этгээдийн хувийн зорилгод ашиглахгүй байх.

3.2.Хорооны гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлийн талаар хорооны аль ч гишүүн эсхүл аливаа этгээд гомдол гаргаж болно.

3.3.Шүүгчийг нэр дэвшиж байхад нь шалгасан Хорооны гишүүн дөрвөн жилийн дотор тухайн шүүгчийн хянан шийдвэрлэж байгаа хэрэг, маргааны аль нэг талын өмгөөлөгчөөр оролцох бол хорооны нэрийн өмнөөс тухайн шүүгчид үнэлгээ өгөх ажиллагаанд оролцож байсан тухайгаа эсрэг талын өмгөөлөгч болон шүүхэд мэдэгдэх үүрэгтэй.

Хавсралт 6. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)

Дөрөв. Ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх



4.1.Хорооны гишүүн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд өөрөө татгалзан гарна.

4.2.Хорооны шүүгч-гишүүн нь өөрийнхөө мэргэжлийн үйл ажиллагааныхаа түвшинг дүгнүүлэх тохиолдолд тухайн ажиллагаанаас татгалзан гарна.

4.3.Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхийнхээ хугацаанд шүүгчид, дээд шатны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшихийг хориглоно.

4.4.Хорооны гишүүн хуулиар зөвшөөрснөөс бусад ажил, албан тушаал эрхлэх болсон тохиолдолд түүний бүрэн эрх дуусгавар болно.

4.5.Хорооны гишүүн нь үндсэн үйл ажиллагааныхаа талаар сонирхол бүхий этгээдтэй ярилцах, бусдад мэдээлэхийг хориглоно.

4.6.Хорооны гишүүд хуралдаанаас гадна тодорхой нэр дэвшигчийн талаар ярилцахыг хориглоно.

Тав. Гомдол шийдвэрлэх

5.1.Хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлийн талаарх гомдол, мэдээллийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл /цаашид "Ерөнхий зөвлөл" гэх/-д аливаа этгээд гаргаж болно.

5.2.Ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээлэлд холбогдох тайлбар, нотлох баримтыг хавсаргасан байна.

5.3.Ерөнхий зөвлөлийн дарга гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, Ерөнхий зөвлөлийн гишүүнд нэрийн эхний үсгийн цагаан толгойн дарааллаар хуваарилна.

5.4.Ерөнхий зөвлөлийн гишүүн гомдлыг 14 хоногийн дотор шалгаж, дүнг Ерөнхий зөвлөлийн даргад танилцуулж, Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанд илтгэнэ.

5.5.Ерөнхий зөвлөлийн дарга гомдол, мэдээллийг шалгах хугацааг шаардлагатай гэж үзвэл 14 хүртэлх хоногоор нэг удаа сунгаж болно.

5.6.Ерөнхий зөвлөл гомдол, мэдээллийг хуралдаанаар хэлэлцэж, үндэслэлгүй гэж үзвэл гомдол, мэдээлэл гаргагчид хариуг бичгээр хүргүүлнэ. Харин үндэслэлтэй гэж үзвэл энэ дүрмийн 6.1-д заасан хариуцлага хүлээлгэж, тухайн гишүүний гаргасан зөрчил нь шүүгчид нэр дэвшигчийн үнэлгээ, шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны дүгнэлтэд нөлөөлсөн бол уг үнэлгээ, дүгнэлтийг хүчингүй болгуулахаар Шүүхийн мэргэшлийн хороонд хүргүүлнэ.

5.7.Ерөнхий зөвлөл гомдол, мэдээллийг хуралдаанаар хэлэлцээд шаардлагатай гэж үзвэл шалгалтын материалыг харьяаллын дагуу холбогдох байгууллагад шилжүүлнэ.

Зургаа. Хариуцлага

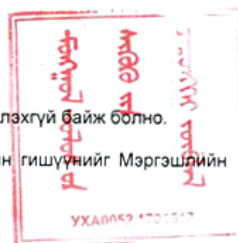
6.1.Ерөнхий зөвлөл тухайн зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан дараах хариуцлагын аль нэгийг хүлээлгэнэ:

6.1.1.сануулах;

6.1.2. гишүүнээс чөлөөлөх.

6.2. Энэ дүрмийн 6.1-д заасан хариуцлагыг дэс дараалан хэрэглэхгүй байж болно.

6.3. Энэ дүрмийн 6.1-д заасан хариуцлага хүлээсэн нь тухайн гишүүнийг Мэргэшлийн хорооны гишүүнээр дахин томилоход татгалзах үндэслэл болно.



-----000-----

Хавсралт 7. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм (шинэчилсэн найруулгын төсөл)⁷¹

1 дүгээр зүйл. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны чиг үүрэг

1. Шүүхийн мэргэшлийн хороо (цаашид “хороо” гэх) нь урьдчилан тодорхойлсон, бодитой шалгуурын дагуу нэр дэвшигч Монгол Улсын шүүхийн шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаар үнэлгээ өгнө.

2. Хороо нь шүүгчид нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар, шүүгчийн ёс зүй, зан төлвийг шалгасан мэргэжлийн үнэлгээгээр Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Ерөнхийлөгчийн тамгын газрыг хангана.

2 дугаар зүйл. Хороонд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалах, дэмжих

1. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүн (цаашид “хорооны гишүүн” гэх) гишүүний үүргээ биелүүлэхдээ төвийг сахих, хараат бус, зарчимч, бодитой, ухаалаг байх, шударга ёсыг эрхэмлэх, хүний эрхэм чанар, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хууль дээдлэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, Шүүхийн мэргэшлийн хорооны бие даасан байдлыг хүндэтгэх, хамгаалах зарчмыг чанд баримтлах бөгөөд эдгээр зарчмыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ.

2. Хорооны гишүүн нь хууль болон энэ дүрмийг биелүүлнэ.

3. Хорооны гишүүн нь аливаа этгээд, олон нийттэй харилцахдаа мэргэжлийнхээ нэр хүндийг эрхэмлэн, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй хандана. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ажил үүргийн харилцаа нь бусдад хүндэтгэл төрүүлэхүйц байна.

4. Хорооны гишүүн нь зохисгүй байдал гаргахгүй байх, эсхүл тийнхүү ойлгогдохоос сэргийлнэ.

3 дугаар зүйл. Хорооны гишүүний хараат бус байдал

1. Хорооны гишүүн нь хорооны үйл ажиллагааг хараат бусаар явуулах төдийгүй хорооны бусад гишүүний хараат бус байдалд хүндэтгэлтэй хандана.

2. Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон бусад аливаа этгээд хорооны үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөх, оролцохыг хориглоно.

3. Хууль, журмаар зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас бусад этгээдэд хорооны үйл ажиллагааны талаар мэдэгдэх, тайлагнах ёсгүй.

4. Энэ дүрэмд заасан хориглолтыг зөрчихийг гишүүнээс шаардсан, ятгасан аливаа оролдлогыг хорооны гишүүн хороонд даруй мэдэгдэнэ.

⁷¹ Зохиогч энэхүү дүрмийн төслийг 2014 оны 1-р сарын 10-д бэлэн болгож Мэргэшлийн хорооны ажлын албанд хүлээлгэн өгсөн юм. Энэхүү төслийг боловсруулахдаа Монгол Улсын хууль тогтоомж, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд тулгуурлахын зэрэгцээ Мэргэжлийн хорооны гишүүний бүрэн эрхийн онцлог шинжүүдийг тусгасан. Мөн бусад орны адил төстэй чиг үүрэг бүхий хороонуудын ёс зүйн дүрмийг жишиг болгосон.

4 дүгээр зүйл. Мэргэжлийн шаардлага хангасан байх

1. Хорооны гишүүн нь гишүүний үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай хууль зүйн мэдлэг, ур чадвартай байна.

2. Хорооны гишүүн нь мэргэжлийн өндөр түвшинд үйл ажиллагаа явуулахын төлөө мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлж, өөрийгөө байнга хөгжүүлнэ.

3. Хорооны гишүүн нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны талаарх сургалтад хамрагдах үүрэгтэй бөгөөд холбогдох хууль тогтоомж, шүүхийн шийдвэр, эрдэм шинжилгээний бүтээл, гарын авлагыг судлах талаар идэвх санаачлагатай ажиллана.

5 дугаар зүйл. Хичээл зүтгэл гаргах

1. Хорооны гишүүн нь хорооны үйл ажиллагаандаа чин сэтгэлээсээ хандах бөгөөд хүчин чармайлт гаргаж, нямбай, шуурхай, хариуцлагатай, зохион байгуулалттай ажиллана.

6 дугаар зүйл. Хорооны гишүүний үүргээ чухалчлах

1. Хорооны гишүүн нь хорооны гишүүний үүргээс бусад үйл ажиллагаа болон хувийн амьдралдаа гишүүний үүрэгтэйгээ зөрчилдөх нөхцөл байдал бий болгохоос зайлсхийнэ.

7 дугаар зүйл. Хувийн дотно харилцаанаас зайлсхийх

1. Хорооны гишүүн нь өөрийн албан үүргийн дагуу оролцож байгаа шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагааны оролцогчтой хувийн дотно харилцаа үүсгэж болохгүй.

8 дугаар зүйл. Хорооны гишүүний үүрэгтэй холбоотой мэдээлэл

1. Хорооны гишүүн нь өөрийн албан үүрэгтэй холбоотой худал, төөрөгдүүлсэн агуулгатай, хорооны нэр хүндийг гутаасан, эсхүл шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлөх мэдээлэл хийхийг хориглоно.

2. Хорооны гишүүн нь олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, цахим сүлжээ ашиглахдаа холбогдох хууль, энэ дүрмийг зөрчихийг хориглоно.

9 дүгээр зүйл. Хорооны гишүүний тангараг

1. Хорооны гишүүн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж эхлэхээс өмнө дараах тангарагийг өргөнө: “Би Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний үүргээ үнэнчээр гүйцэтгэж, шүүгчид хэн нэгнийг нэр дэвшүүлэхтэй холбогдуулан аливаа байгууллага, албан тушаалтан, иргэн, бусад этгээдээс мөнгө, бусад үнэ бүхий зүйл, тусламж, дэмжлэг, давуу байдлыг шууд эсхүл шууд бусаар хүлээн авахгүй, хүлээн зөвшөөрөхгүй; шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан нэр дэвшигчийг шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвших, шүүгчээр ажиллахыг дэмжиж, шүүгчийн албан тушаалд тавигдах болзол, шаардлагыг хангалттай хангаж чадна гэж итгэж байгаа нэр дэвшигчийг нэр дэвшүүлэхээр саналаа өгнө гэдгийг ард түмэндээ батлан тангараглая.”

10 дугаар зүйл. Хорооны гишүүний албан тушаалыг урвуулан ашиглахгүй байх

1. Хорооны гишүүн нь өөрийн эсхүл бусдын хувийн ашиг сонирхлыг хангах зорилгоор хорооны гишүүний албан тушаалын нэр хүндийг урвуулан ашиглах, эсхүл бусад этгээдэд тийнхүү ашиглах зөвшөөрөл олгохыг хориглоно.

2. Хорооны гишүүн нь төлбөр, хураамжаас чөлөөлөгдөх зэргээр өөртөө эсхүл бусдад давуу байдал олж авах зорилгоор албан тушаалаа ашиглах, эсхүл тийнхүү ашиглахыг завдахыг хориглоно.

3. Хорооны гишүүн өөрийнх нь эсхүл хорооны бусад гишүүний үйл ажиллагаа, шийдвэрт нөлөөлөх аливаа бэлэг, шан харамж эсхүл бусад үнэ бүхий зүйл авахыг оролдох, ятгах, эсхүл хүлээн авч болохгүй. Энэ хэсэгт заасан хориглолт нь хорооны гишүүн нийтийн албанд ажилласныхаа төлөө хүлээн авч байгаа нийтийн албаны шагналд хамаарахгүй.

4. Хорооны гишүүн нь хорооны үйл ажиллагаатай холбогдуулан аливаа хөлс, төлбөр авч болохгүй.

5. Хорооны гишүүн албан үүргийн дагуу хүлээн авсан эх үүсвэр, өмч, мөнгөн хөрөнгийг зөвхөн хууль болон дүрэмд заасан журмын дагуу ухаалгаар ашиглана.

11 дүгээр зүйл. Нууцлал

1. Хорооны гишүүн үүргээ гүйцэтгэх явцад олж мэдсэн, эсхүл өөрт нь итгэмжлэн мэдэгдсэн төр, байгууллага, эсхүл хувь хүний нууцыг чанд хадгална.

2. Хорооны гишүүдийн зөвлөгөөний нууцлалыг чанд хадгална.

3. Энэ дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол дараах мэдээллийг хорооны хурлаас гадуур задруулахыг хориглоно:

3.1. нэр дэвшигчийн талаарх мэдээлэл;

3.2. нэр дэвшигчийн тухай эсхүл түүний өгсөн мэдээлэл;

3.3. нэр дэвшигчийн талаар хэлэлцсэн зөвлөгөөний явцад хорооны гишүүдээс гарсан санал, тэдний хоорондын харилцаатай холбоотой мэдээлэл.

4. Хорооны гишүүн нууцлалыг хадгалах үүргээ бүрэн эрхээ дууссаны дараа үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх бөгөөд энэ үүрэг нь хугацаагүй байна.

5. Хороо нь Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлсэн шүүгчид нэр дэвшигчдийн нэрийн жагсаалтыг олон нийтэд ил болгоно.

6. Зөвхөн Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дарга эсхүл Мэргэшлийн хорооны дарга хорооны үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг олон нийтэд өгч болно.

12 дугаар зүйл. Тэгш хандах

1. Хорооны гишүүн нь нэр дэвшигч шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хэрхэн хангасан бэ гэдгийг шударга байх, бодитой хандах, төвийг сахих зарчмаар үнэлж шийдвэр гаргана.

2. Хорооны гишүүн нь гишүүний үүргээ гүйцэтгэхдээ нас, хүйс, арьсны өнгө, жендэр, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, гэр бүлийн байдал, нийгмийн гарал, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, үзэл бодол, хөрөнгө чинээ, нийгэм эдийн засгийн байдал, улс төрийн байр суурь зэргээр шүүгчид нэр дэвшигчийг ялгаварлан гадуурхаж, дарамт үзүүлж болохгүй.

13 дугаар зүйл. Ашиг сонирхлын зөрчил

1. Хорооны гишүүн гишүүний үүргээ гүйцэтгэх явцад ашиг сонирхлын зөрчилд орохоос зайлсхийнэ.

2. Хорооны гишүүн нь ашиг сонирхлын зөрчлийг мэдэхийн төлөө чармайх бөгөөд ашиг сонирхлын зөрчил бий болсон тохиолдолд хороонд мэдэгдэнэ.

3. Хорооны гишүүн нь дараах тохиолдолд холбогдох нэр дэвшигчийн тухай тайлантай танилцах, үнэлгээний чансааг тодорхойлоход санал өгөх зэргээр үнэлэх ажиллагаанд оролцож болохгүй:

3.1. нэр дэвшигчтэй цусан төрөл, гэрлэлт, гэр бүлийн гурван үе доторх харилцаатай;

3.2. өмнөх таван жилд тодорхой хугацаагаар нэр дэвшигчтэй нэг газар (гэр оронд) хамт амьдарч байсан;

3.3. нэр дэвшигчтэй нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд хуульч, ажил олгогч, ажилтан, эсхүл бусад хамтран ажиллагчийн харилцаатай;

3.4. нэр дэвшигчтэй эдийн засгийн ашиг сонирхлоор холбогдсон;

3.5. хорооны гишүүний эсхүл түүнтэй нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд харьяалагддаг хуульчийн хариуцаж байгаа хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх гэж байгаа шүүгч нэр дэвших өргөдөл гаргасан.

4. Хорооны гишүүн нь шүүгчид нэр дэвшигчтэй энэ зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаас бусад хувийн, бизнесийн, эсхүл мэргэжлийн харилцаатай, эсхүл гишүүний төвийг сахих байдал алдагдахад хүргэж болзошгүй үндэслэл бүхий эргэлзээ байгаа бол энэ талаар хороонд мэдэгдэнэ.

5. Хороо энэ зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан ашиг сонирхлын зөрчилд орсон гишүүн холбогдох нэр дэвшигчийг үнэлэх ажиллагаанд ямар хүрээнд оролцох талаар шийдвэрлэнэ. Хорооны гишүүн холбогдох нэр дэвшигчийн чансааг тодорхойлоход санал хураалгаагүй тохиолдолд энэ талаар олон нийтэд мэдээлнэ. Хороо нь энэ талаарх шийдвэрээ олон нийтэд ил болгож болно.

6. Хорооны гишүүний ашиг сонирхлын зөрчлийн талаар хорооны аль ч гишүүн эсхүл аливаа этгээдээс хүсэлт гаргаж болно.

7. Нэр дэвшигчийг үнэлэх, түүний талаар санал хураахаас хорооны дарга татгалзсан тохиолдолд уг үйл ажиллагааг даргалах хүсэлтийг хорооны аль нэг гишүүнд тавина.

8. Эрүүл мэндийн байдал, удаан үргэлжлэх шүүх хуралдаанд оролцох, ажил мэргэжлийн шаардлага зэрэг хүндэтгэх шалтгааны улмаас хорооны гишүүн тайлантай бүрэн танилцах, нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээ өгөх боломжгүй тохиолдолд санал хураах ажиллагаанд оролцохгүй.

9. Шүүгчийг нэр дэвшиж байхад нь шалгасан Хорооны гишүүн дөрвөн жилийн дотор тухайн шүүгчийн хянан шийдвэрлэж байгаа хэрэг, маргааны аль нэг талын өмгөөлөгчөөр оролцох бол хорооны нэрийн өмнөөс тухайн шүүгчийн талаарх үнэлгээг хийж байсан тухайгаа эсрэг талын өмгөөлөгч болон шүүхэд мэдэгдэх үүрэгтэй.

*Хавсралт 7. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм
(шинэчилсэн найруулгын төсөл)*

14 дүгээр зүйл. Хорооны гишүүн эсхүл урьд хорооны гишүүн байсан хүн шүүгчид нэр дэвших өргөдөл гаргахыг хориглох, хязгаарлах

1. Хорооны гишүүн нь өөрийн бүрэн эрхийн хугацаанд шүүгчээр томилогдохоор нэр дэвшиж болохгүй бөгөөд хороонд томилогдохоосоо өмнө тийнхүү нэр дэвшихгүй гэдгээ хүлээн зөвшөөрч буйгаа баталгаажуулан гарын үсэг зурна.

2. Хорооны гишүүн бүрэн эрхийнхээ хугацаа дуусгавар болсноос хойш дөрвөн жилийн дотор шүүгчид нэр дэвших өргөдөл гаргаж болохгүй.

15 дугаар зүйл. Улс төрийн үйл ажиллагаа

1. Хорооны гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж байхдаа улс төрийн намд албан тушаал хаших, сонгуулийн сурталчилгаанд оролцох, улс төрийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг дэмжих, хандив цуглуулах зэрэг аливаа улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцож болохгүй бөгөөд хороонд томилогдохдоо ийнхүү оролцохгүй гэсэн амлалт өгч гарын үсэг зурна. Хорооны гишүүнд хориглосон улс төрийн үйл ажиллагаа гэдэгт Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийн 18.1 болон 18.2 дугаар зүйлд заасныг ойлгоно.

16 дугаар зүйл. Хорооны гишүүнээс бусад этгээдтэй харилцах

1. Хорооны гишүүн нь шүүгчид нэр дэвшихээр сонгогдох магадлал хэр байгаа тухай болон өөр хэн өргөдөл гаргасан бэ гэх зэрэг асуудлаар нэр дэвшигчтэй ярилцаж болохгүй.

2. Ярилцлага авах товын өөрчлөлт зэрэг процесстой холбоотой мэдээлэл солилцохоос бусад тохиолдолд хорооны гишүүд хорооны хурлаас гадуур тодорхой нэр дэвшигчийн талаар ярилцаж болохгүй.

3. Нэр дэвшигчийн шүүгчээр ажиллах болзол, шаардлагыг хангасан эсэх талаарх гадны эх сурвалжаас авсан аливаа мэдээлэл, харилцааг хорооны гишүүн нь бусад гишүүдтэйгээ хуваалцана.

17 дугаар зүйл. Өөрийн удирдлага дахь этгээдэд шаардлага тавих

1. Хорооны гишүүний удирдлагад ажиллаж байгаа этгээдийн үйл ажиллагаа хууль болон энэ дүрмээр гишүүнд хүлээлгэсэн үүрэгт нийцсэн байх ёстой. Энэ талаар тухайн этгээдийг сургаж, хяналт, шаардлага тавьж ажиллана.

2. Хорооны гишүүд болон хорооны ажлын албаны ажилтнууд эдгээр зарчмуудыг чанд мөрдөх үүрэгтэй.

Эх сурвалж

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)

Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм (2003)

Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм (2010)

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм (2013)

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2012)

Шүүхийн захиргааны тухай хууль (2012)

Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам (2013)

Шүүхийн мэргэшлийн хорооны гишүүний ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх дүрэм (2014)

Шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаар дүгнэлт гаргах түр журам (Хуульчдын холбооны зөвлөлөөс баталсан) (2014)

Aldisert, R. "What Makes a Good Judge?" *IJA Rep.* 14 (Spring 1982): 1.

American Bar Association. "ABA Standing Committee on the Federal Judiciary: What It Is and How It Works," 2009. http://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/scfedjud/federal_judiciary09.authcheckdam.pdf.

Bobek, Michal, and David Kosar. "Global Solutions, Local Damages: a Critical Study in Judicial Councils in Central and Eastern Europe." *European Legal Studies: Research Papers in Law*, 07/2-13.

Commission, Judicial Appointments. "Judicial Appointments Commission - Home." Accessed October 5, 2014. <http://jac.judiciary.gov.uk/selection-process/selection-process.htm>.

"[Delaware] Questionnaire for Nominees for Judicial Office," n.d.

Gillers, Stephen. "RE: Judicial Selection in Mongolia," November 27, 2013.

Greenstein, Marla N. "Evaluating Ethics and Temperament," November 15, 2013.

———. *Handbook for Judicial Nominating Commissioners*. 2nd ed. American Judicare Society, 2004.

Heffernan, N. “What Makes a Good Judge?” *IJA Rep.* 14 (Spring 1982): 1.

International Bar Association. “IBA Minimum Standards of Judicial Independence,” 1982. http://www.hrea.org/index.php?base_id=104&language_id=1&erc_doc_id=290&category_id=11&category_type=3&group=.

Karmeier, Lloyd A., Morton Denlaw, and Alfred M. Swanson. “What’s the Measure of Judicial Excellence?” the Subcommittee on the Criteria for an Excellent Judge, ISBA Bench and Bar Selection Council, October 2002. <http://www.isba.org/IBJ/oct02lj/p516.htm>.

Kommers, Donald P. “Autonomy Versus Accountability: The German Judiciary.” In *Judicial Independence in the Age of Democracy: Critical Perspectives from Around the World*, 131. University Press of Virginia, 2001.

Landsman, Stephan. “RE: Rating System for Nomination of Judges in Mongolia,” November 8, 2013.

Leflar, R. “What Makes a Good Judge?” *IJA Rep.* 14 (Spring 1982).

O’Connel, Fiona, and Ray McCaffrey. “Judicial Appointments in Germany and the United States.” *Northern Ireland Assembly: Research and Information Service Research Paper*, no. Paper 60/12 (2012).

Rawls, John. *Justice as Fairness: A Restatement*. Edited by Erin Kelly. Belknap Press, 2001.

Roberts, S. “What Makes a Good Judge?” *IJA Rep.*, Spring 1982, 4.

“State of New Mexico Rules Governing Judicial Nominating Commissions,” n.d. <http://lawschool.unm.edu/judsel/process/RulesGoverningJudicialNominatingCommissions0208.pdf>.

The Chicago Bar Association. “The Chicago Bar Association Guidelines for Judicial Selection,” May 25, 1978.

The Judicial Integrity Group. *Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct*, 2007.

Utah Judicial Council. “Application for Judicial Office - Instructions to the Applicant and Summary of the Nomination Process,” n.d.

Voermans, Wim, and Pim Albers. *Councils for the Judiciary in EU Countries*. European Commission for the Efficiency of Justice, 2003.

Брент Т.Вайт. “Шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэхэд шүүхийн захиргааны гүйцэтгэх үүрэг.” *Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлыг хангахад шүүхийн захиргааны үүрэг, тулгамдсан асуудлууд (олон улсын онол-практикийн бага*

хурлын илтгэлийн эмхэтгэл), 15. Улаанбаатар: Хөх судар принтинг, 2014.

М.Жаргал. “Монгол Улсын хэмжээнд 414 шүүгч ажиллаж байна,” February 24, 2014. <http://news.gogo.mn/r/135670>.

Н.Лүндэндорж. “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргаа, түүний төлөвшил.” *Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлыг хангахад шүүхийн захиргааны үүрэг, тулгамдсан асуудлууд (олон улсын онол-практикийн бага хурлын илтгэлийн эмхэтгэл)*, 6. Улаанбаатар: Хөх судар принтинг, 2014.

Н.Лүндэндорж, Ч.Өнөрбаяр, М.Батсуурь. *Монгол Улсад шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх нь (бодлогын тойм судалгаа)*. Улаанбаатар, 2010.

О.Мөнхсайхан, Цэцийн гишүүнд хариуцлага хүлээлгэх асуудалд хийсэн дүн шинжилгээ, хууль дээдлэх ёс (хууль зүйн эрдэм шинжилгээ, судалгаа, практикийн улирал тутмын сэтгүүл) Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, 2014 он, №02 (48), хуудас 7-22

ШМХ-ны ажлын алба. “Шүүхийн мэргэшлийн хорооны тоон мэдээ (хэвлэгдээгүй),” 2014 оны 9-р сарын 17.