



Судалгааны материал №4
(Албан бус орчуулга)

ШҮҮГЧИД НЭР ДЭВШИГЧИЙГ ҮНЭЛЭХ ЗОРИЛГООР БУСАД ЭТГЭЭДТЭЙ ХИЙХ ЯРИЛЦЛАГЫН ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН

Шүүгчид нэр дэвшигчийн мэргэжлийн чадамж, хувийн зан чанар, шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхийг үнэлэх нь: Канадын шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын загварт суурилан олон улсын жишиг стандартад нийцүүлэн боловсруулсан арга зүйн хэрэглэгдэхүүн

"Тэгш эрх, шударга ёсыг хүн бүрд" төслийн хүрээнд
Канад Улсын Холбооны шүүхийн хэрэг эрхлэх газар (КУХШХЭГ)-аас бэлтгэв.



Office of the Commissioner for
Federal Judicial Affairs Canada

Commissariat à la
magistrature fédérale Canada



In **partnership** with
Canada

Энэхүү төслийг Канад Улсын Засгийн газраас тус улсын Гадаад хэргийн яамаар дамжуулан санхүүжүүлэв.

Агуулга

Агуулга.....	2
1. Зорилго, ашиглах заавар	3
2. Ярилцлагын явцад баримтлах зарчим	6
2.1 Нууцлалыг аль аль тал нь хугацаа заахгүйгээр хадгалах	6
2.2 Асуулт нь зөвхөн нэр дэвшигч шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхэд чиглэх	6
2.3 Ярилцлагын цар хүрээ.....	6
2.4 Төвийг сахих, шүүгчээр томилогдоход харшлах шалтгаан илэрсэн даруйд мэдэгдэх.....	7
3. Ярилцлагын эхлэл, төгсгөл.....	7
4. Мэргэжлийн чадамж болон туршлага.....	9
4.1 Хууль зүйн болон шүүн тунгаах чадвар.....	9
4.2 Ажил хэргийн чадавх: Ажлын ачаалал даах, өөрийгөө удирдах, тэсвэр тэвчээр.....	12
5. Хувийн зан чанар.....	15
5.1 Зарчимч байдал ба ёс зүй.....	15
5.2 Шүүгчийн зан төлөв	18
5.3 Итгэл даахуйц найдвартай байдал болон хувь хүний бусад зан чанар.....	21
6. Шүүгчээр томилоход харшлах шалтгаан	23
7. Ярилцлагын үр дүнг тэмдэглэж нэгтгэх.....	24
Хавсралт А: Канадын Шүүхийн зөвлөх хороодын ашигладаг жишиг асуулт.....	27
Хавсралт Б: Шүүхийн зөвлөх хорооны ярилцлагын маягт	29

1. Зорилго, ашиглах заавар

Энэхүү баримт бичигт шүүгчид нэр дэвшигчийг шүүгчийн ажил албан тушаалд тохирох эсэхийг нь үнэлэх зорилгоор хийх ярилцлагын загвар асуулт, арга зүйн асуудлуудыг тусгасан. Энэ агуулгаараа нэр дэвшигчийн чадвар чадамж, зан чанар, зан үйл, шүүгчийн ажил албанд тохирох эсэхийг бусад этгээдээс асууж ярилцах чиг үүрэг бүхий сонгон шалгаруулалтын байгууллагын гишүүн, ажилтнуудад зориулагдсан болно. Эдгээр загвар асуултыг Канад дахь Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт, томилгооны зөвлөх хороодод ашиглагддаг ярилцлагын маягт (Хавсралт Б)-д тулгуурлан үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт тус бүрээр багцлан бэлдсэн. Ингэхдээ шалгуур үзүүлэлтийг **мэргэжлийн чадамж болон туршлага, хувийн зан чанар, шүүгчийн албан тушаалд томилоход харшлах үндэслэл** гэсэн үндсэн гурван чиглэлд ангилж, нарийвчлан тусгасан. Жишээ нь хувийн зан чанар гэхэд шүүгч хүнд төлөвшсөн байвал зохих зарчимч байдал, ёс зүй, зан төлөв, итгэл даахуйц найдвартай байдал, хичээл зүтгэл гэсэн багц хэсэгт хуваагдана. Хэсэг тус бүрд ярилцлага эхлүүлэх өмнөтгөл хэсэг, үндсэн асуулт, ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар зэргийг тусгайлан оруулж өгсөн бөгөөд нэгдмэл байдлыг хангах үүднээс 4 онооны шатлал бүхий үнэлгээний хүснэгтийг мөн тусгасан болно.

Ярилцлагын загвар асуултын талаар нарийвчлан авч үзэхээс урьтаад Канадын зөвлөх хороод нь ярилцлагаар юуг үнэлдэг талаар буюу үнэлгээний цар хүрээ өргөн байдгийг зориуд тэмдэглэх нь зүйтэй. Тодруулбал, үнэлгээг зөвхөн хувь хүний цөөн хэдэн шинж чанараар хязгаарладаггүй бөгөөд ярилцлагын маягтад заасан бүхий л шалгуур үзүүлэлтийг бүрэн хамруулна. Үүнд мэргэжлийн чадамж болон туршлага, хууль зүйн мэдлэг, чадвар, оюун санааны болон аналитик (дүн шинжилгээ хийх) чадвар, оновчтой, зөв шүүн тунгаах болон шийдвэр гаргах чадвар, хуульчдын дунд эзлэх нэр хүнд, хөндлөнгийн хараа хяналтгүйгээр бие даан ажиллаж, ажлын ачаалал, цагаа удирдан зохион байгуулах чадвар зэрэг багтдаг. Мөн үүний зэрэгцээ ёс зүй, үнэнч шударга, зарчимч байдал, хүлээцтэй, эелдэг зан чанар, тал үл харах, итгэл даахуйц найдвартай байдал зэрэг хувь хүний зан чанар, цаашлаад шүүгчийн албан тушаалд томилоход харшлах аливаа шалтгааныг ч хамруулан авч үздэг. Мэргэжлийн чадамж болон хувийн зан чанарын аль аль нь чухал. Ажил мэргэжлийн өндөр чадамжтай байх нь шүүгчийн ажлын үндэс суурь мөн боловч дангаараа шийдвэрлэх хүчин зүйл болж чадахгүй. Ийм учир мэргэжлийн чадамж болон хувийн зан чанарын шаардлагын аль нэгэнд алдаа дутагдал илэрвэл тухайн нэр дэвшигчийг дэмжихгүй байх үндэслэл болно.¹

Мэдээлэл өгч буй этгээд нь зөвхөн хувь хүний зан чанар бус, мэргэжлийн чадамжийг үнэлэхэд ч чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэдлэг, мэргэшсэн байдал, мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээнд гаргасан аливаа дүгнэлт, шийдвэрийн чанар зэргийг хамтран ажиллагсад, шүүх хуралдаанд эсрэг тал болж оролцсон өмгөөлөгч, хамт ажиллаж байсан залуу хуульчид болон оролцсон шүүх хуралдааныг нь даргалж явуулсан шүүгч нар л бодитоор ажиглаж мэдэрсэн байдаг. Иймд эдгээртэй хийх ярилцлага нь нэр дэвшигчийн

¹Канад Улсын Холбооны шүүхийн хэрэг эрхлэх газар. Шүүхийн зөвлөх хорооны ярилцлагын маягт, 2-р хэсэг (Үнэлгээний шалгуур); мөн Шүүхийн зөвлөх хороод: Шүүхийн зөвлөх хорооны гишүүдэд зориулсан удирдамж (2016 оны 10 дугаар сар). <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/guidelines-lignes-eng.html>

талаар бодитой мэдээлэл олж авах хамгийн анхдагч эх сурвалж болдог. Нэр дэвшигчийн мэргэжлийн чадамжийг сонгон шалгаруулалтын өөр хэсэгт үнэлнэ гэж орхилгүйгээр тусгайлан бэлдсэн асуултын дагуу иж бүрэн үнэлнэ. Шалгуур үзүүлэлтийн ангилал, дарааллын тухайд зөвхөн танилцуулах зорилгоор бичигдсэн бөгөөд ярилцлагыг иж бүрэн байдлаар явуулж, шалгуур үзүүлэлт тус бүр дээр нэг мөр хариулт олж чадахаар байвал хатуу эрэмбэ дараалал мөрдөх шаардлагагүй.

Эндээс сонгон шалгаруулалтын энэхүү арга барил нь өөрийн онцлогтойг ажиглаж болно. Бичгийн шалгалтыг гол аргаа болгодог сонгон шалгаруулалтын тогтолцооны хувьд тухайн шалгалт нь шүүгчид байх ёстой мэдлэг, ур чадвар, дадал хандлагын зөвхөн нэгийг л үнэлж хэмждэг бөгөөд тэр нь хамгийн чухал нь ч биш байж мэднэ. Туршлагатай хуульчийн хувьд хууль зүйн мэдлэг, чадвараа хөгжүүлж түүнийгээ бусдын өмнө нотлохуйц хэмжээнд хүрсэн байдаг боловч түүний ажилласан жилээр нь мэргэжлийн чадамжийг нотолж чадахгүй. Иймд мэргэжлийн чадамжийн шаардлагыг тодорхой хугацааны шалгуураар хангагддаг урьдчилсан нөхцөл мэт зүйл гэж хандахгүйгээр олон талт аргаар иж бүрэн үнэлэхийг зорьдог. Жишээ нь нэр дэвшигч цаг хугацааны болон бусад хүчин зүйлсийн дарамт шахалтан дор шударга зарчимч байдлаа хадгалж чадах эсэх, шүүх хуралдааны оролцогчидтой хүлээцтэй, тэнцвэртэй харилцах зан чанартай эсэх, мөн шүүхийн ажлын ачааллыг ямар нэг удирдлага-хяналтын оролцоогүйгээр бие даан хариуцлагатайгаар давж чадах эсэхийг бичгийн шалгалтаар тогтоох боломжгүй. Эдгээр шинж чанарыг олон жилийн туршид он цагийн хэлхээсэнд хүн л таньж ажигласан байдаг. Иймд эдгээрийг шилж олох хамгийн найдвартай арга бол нэр дэвшигчтэй мөр зэрэгцэн хамт ажиллаж байсан, эсхүл шүүхийн маргаанд эсрэг тал болж оролцсон, удирдлага дор нь ажиллаж байсан хүмүүсээс сайтар лавлан тодруулах явдал юм. Канадын холбооны түвшин дэх шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын тогтолцоо, чиг үүргийг Канад Улсын Холбооны шүүхийн хэрэг эрхлэх газар (КУХШХЭГ) хариуцан хэрэгжүүлдэг. Ингэхдээ мэргэжлийн чадамж болон чадахуйн зарчмыг гол шалгуураа болгож, хувь хүний зан чанартай холбоотой мэдээллийг шалгалтаар бус, өргөн хүрээний нууцлал хангасан ярилцлагын аргаар цуглуулдаг байна.²

Олон улсын стандарт ч мөн адил чиг хандлагыг илтгэж байна. НҮБ-ын Шүүхийн хараат бус байдлын талаарх суурь зарчмуудад шүүгчийн албан тушаалд сонгогдон ажиллах этгээд нь хууль зүйн хувьд зохих түвшинд бэлтгэгдсэн ур чадвартай, шударга зарчимч хүн байвал зохих бөгөөд сонгон шалгаруулалтын арга нь аливаа зүй бус зорилгоор томилгоо хийхээс сэргийлсэн байх шаардлагыг тусгажээ.³ НҮБ-ын Мансууруулах бодис, гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны дэмжлэгтэйгээр боловсруулж гаргасан Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангалорын зарчимд шүүгчийн тэмүүлбэл зохих зургаан гол үнэт зүйлсийг тодорхойлсон байдаг. Үүнд хараат бус, төвийг сахисан, зарчимч, зохистой, тэгш байдал, ур чадвар болон хичээл зүтгэл зэрэг багтдаг.⁴ Нэр дэвшигчийн талаар бусад этгээдээс лавлан тодруулдаг ярилцлага нь энд дурдсан үнэт зүйлсийг өөртөө төлөвшүүлж, амьдрал практик дээр бодитоор илтгэн харуулж чадсан эсэхийг томилохын өмнө таньж мэдэх боломжийг олгодог юм. Энэхүү

² Канад Улсын Холбооны шүүхийн хэрэг эрхлэх газар. Шүүхийн зөвлөх хорооны гишүүдэд зориулсан удирдамж: Шүүхийн зөвлөх хороод (2016 оны 10 дугаар сар), “Үнэлгээ, Ярилцлага, Лавлагаа” хэсгүүд. <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/guidelines-lignes-eng.html>

³ НҮБ. Шүүхийн хараат бус байдлын суурь зарчмууд (1985), 10 дугаар зарчим.

⁴ Шүүгчийн ёс зүйн шударга байдлыг бэхжүүлэх Шүүгчдийн бүлгээс баталсан Шүүгчийн ёс зүйн талаар Бангалорын зарчмууд (2002). <https://www.unodc.org/documents/ji/training/bangaloreprinciples.pdf>

баримт бичгийг Канадад баримталдаг үнэт зүйлсийн дагуу мэргэжлийн чадамж, хичээл зүтгэл, зарчимч бөгөөд зохист байдал, төвийг сахих, тэгш байдал, шүүгчийн зан төлөв гэсэн хүрээнд ангилан авч үзсэн болно.

Ярилцлагын загвар асуултыг хэрхэн ашигладаг вэ?

- Шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар мэдээлэл өгч буй хүн тус бүртэй тогтсон бүтцийн дагуу буюу ярилцлагыг эхлүүлэх өмнөтгөл тайлбараас эхлээд шүүгчид тавигдах шалгуур дээр төвлөрч ярилцана. Канадын практикт мэдээлэл өгч буй этгээдийг зөвхөн тодорхой нэг чиглэл, сэдвээр хязгаарлахын оронд иж бүрэн, нарийвчилсан түвшинд ярилцаж, бүхий л шалгуурын хүрээнд асууж тодруулдаг. Эдгээр шалгуур үзүүлэлт нь өөр хоорондоо нягт уялдаатай байдаг тул иж бүрэн хамруулж ярилцсанаар нэр дэвшигчийн талаар илүү бүрэн гүйцэд зураглал гаргаж, нарийвчилсан мэдээлэл олж авахад дөхөмтэй байдаг. Тодруулбал, нэр дэвшигчийн тодорхой нэг зан чанарын талаар өгч буй санал сэтгэгдэл нь өөр зан чанарыг тодруулахад тусалдаг. Иймд бүлэг тус бүрээр ангилан бүтэцэд оруулж байгаа нь анхнаасаа асуултыг цэгцтэй тавьж, бүрэн зураглал гаргаж авахыг зорьсон хэрэг юм. Зарчмын хувьд тухайн этгээд ямар мэдээлэл өгөх боломжтойг урьдчилан таамаглах боломжгүй тул ярилцлагын өрнөл хэсэг чухал байдаг. Тодруулбал, ярилцлага авч буй хүн асуултаа тавиад өгч буй хариултаас нь аль чиглэлд, ямар мэдээлэл өгч буйг мэдэрч үнэлэн нэр дэвшигчийг ямар хэмжээнд мэддэг вэ гэдгийг тодорхойлж байх ёстой юм.
- Эдгээр асуултууд нь яв цав хатуу томъёолсон бус, харин чиглүүлэх зорилготой болно. Ярилцлага авч буй хүн нь ярианы агуулга, чиг хандлагыг мэдэрч, түүнд нийцүүлэн хөтөлнө. Хариулт нь дутуу эсвэл хаширлаж болгоомжилсон, эргэлзэж тээнэгэлзсэн мэт санагдвал тодруулах асуулт тавина. Мэдээлэл өгч буй этгээд ямар нэг асуудал хөндөж тавьбал түүнийг хэлсэн үг, өгүүлбэрээр нь тэмдэглэж авах хэрэгтэй.
- Ярилцлагын дараа үнэлгээний хүснэгтийг асуулт тус бүрээр нь бус, харин ярилцлагыг бүхэлд нь иж бүрэн дүгнэж бөглөнө. Энэхүү үнэлгээний хүснэгт нь бичмэл тайланг орлуулж буй хэрэг огт биш бөгөөд хэд хэдэн нэр дэвшигчийн талаар олон тооны хүнтэй утсаар холбогдож ярилцах нүсэр үйл явцад үнэлгээний нэгдмэл байдлыг хангах хэрэгсэл гэж ойлгоно.
- Нэр дэвшигчийн талаарх ярилцлагын үеэр хөндөгдсөн бүхий л асуудал нууцад хамаарна. Нэр дэвшигчийн нэрийг дурдахын өмнө нууцыг чанд хадгалах талаар амлалт авах бөгөөд хариуд нь хэлж ярьсан зүйлсийг нь адил түвшинд нууцална гэсэн баталгаа гаргаж өгдөг.

Энэхүү материалд оруулсан загвар асуултуудын хувьд Канад дахь сонгон шалгаруулалтын зөвлөх хороодын ашиглаж буй бодит асуултуудыг шүүгчид тавих шалгуур үзүүлэлтийн дагуу бүлэглэн цэгцэлж, тодорхой заавар, үнэлгээний хүснэгт оруулсан хувилбар юм. Мөн жишээ загвар болгох үүднээс Зөвлөх хорооны гишүүдээс мэдээлэл өгч буй этгээдэд тавьдаг жишиг асуулт (Хавсралт А) болон Сонгон шалгаруулалтын албан ёсны үнэлгээний шалгуурын дагуу ярилцлагын үр дүнг тэмдэглэдэг маягт (Хавсралт Б) гэсэн хоёр баримт

бичгийг хавсаргав. Эдгээрийг Канадад бодитоор ямар хэрэглэгдэхүүн ашигладаг болохыг танилцуулах зорилгоор оруулсан бөгөөд Монгол Улсын Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн зүгээс өөрсдийн үйл ажиллагааны онцлог, нөхцөл байдалд тулгуурлан эдгээрийг өөрчлөх, эсхүл үйл ажиллагаандаа авч ашиглах бүрэн боломжтойг дурдах нь зүйтэй.

2. Ярилцлагын явцад баримтлах зарчим

Ярилцлагын хэсэг рүү орохоос урьтаад баримталбал зохих хэд хэдэн зарчмуудыг сайтар ойлгох нь зүйтэй. Эдгээр зарчмыг Канадын удирдамжийн баримт бичгээс эш татаж бэлдсэн бөгөөд олон улсын стандартад ч бүрэн нийцсэн болно. Гол зорилго нь нэр дэвшигч, мэдээлэл өгч буй этгээдийг хамгаалах, сонгон шалгаруулалтын үйл явцыг шударга байлгахад чиглэнэ.

2.1 Нууцлалыг аль аль тал нь хугацаа заахгүйгээр хадгалах

Нэр дэвшигчийн нэр болон ярилцлагын явцад түүний талаар тодруулж авсан аливаа мэдээлэл нь нууцад хамаарна. Ярилцлагын эхэнд нэр дэвшигчийн нэрийг дурдахын өмнө мэдээлэл өгч буй этгээдээс нууцлалыг хангах амлалт заавал авсан байна. Үүний дараа ярилцлага авч буй хүн нь өөрөө тухайн этгээдээс нэр дэвшигчийн талаар өгсөн мэдээлэл, санал сэтгэгдэл, мөн өөртэй нь холбогдож ярилцлага авсан үйл баримт зэргийг чандлан нууцалж, зөвхөн сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ хийх эрх бүхий байгууллагад танилцуулахаа мэдэгдэнэ. Нууц хадгалах үүрэг нь үнэлгээ хийгдэж дууссанаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд тодорхой хугацаагүй үйлчилнэ.

2.2 Асуулт нь зөвхөн нэр дэвшигч шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхэд чиглэх

Ярилцлагын асуултын агуулга нь тухайн нэр дэвшигч шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхээр хязгаарлагдана. Нэр дэвшигчийн нийгмийн идэвх, үйл хэрэг зэргийг түүний зан чанарыг тодорхойлоход ач холбогдолтой гэж үзвэл хөндөх бөгөөд улс төрийн үзэл бодол, эсхүл улс төрийн холбоо хамаарлыг хэтрүүлэн авч үзэхгүй. Мөн нэг хүний өгсөн мэдээллийг нөгөөд нь давтаж дамжуулах ёсгүй бөгөөд өөрийн хүссэн хариулт руу чиглүүлж буюу хөтөлж асуухыг хориглоно.

2.3 Ярилцлагын цар хүрээ

Зөвхөн нэг хүний байр сууриар үнэлгээг хийдэггүй. Канадын практикт нэр дэвшигчийн өөрийнх нь нэрлэн зааснаас гадна хууль зүйн салбарын болон салбарын бус өргөн хүрээний хүмүүстэй холбогдож ярилцан санал бодлыг нь авдаг бөгөөд харин тухайлсан нэг нэр дэвшигчийн талаар өөр өөр хүн давхардуулан ярилцлага авахаас сэргийлнэ.⁵ Цаашлаад эсрэг тал болж оролцсон өмгөөлөгч, дадлага хийж байсан залуу хуульч, удирдлагад нь ажиллаж байсан ажилтан, оролцсон шүүх хуралдааныг нь даргалж явуулсан

⁵ КУХШХЭГ удирдамж (2016), “Ярилцлага” хэсэг. Нэр дэвшигч нь дор хаяж зургаан үндсэн мэдээлэл өгөгчийг нэрлэх бөгөөд тэдгээрээс дор хаяж дөрвийг нь заавал ярилцлагад хамруулна. Мөн хоёрдогч ярилцлагын жагсаалтад эсрэг талын өмгөөлөгчид, өмнө нь хамт ажиллаж байсан залуу хуульчид болон ажилтнууд, мөн нэр дэвшигчийн өмнө шүүхийн ажиллагаанд оролцож байсан шүүгчид багтсан байх ёстой.

шүүгч зэрэг тухайн нэр дэвшигчийн нэрлэн зааж дурдаагүй мэдээлэгч нар нь хамгийн бодитой, үнэн зөв мэдээлэл өгдөг эх сурвалж болдог.

2.4 Төвийг сахих, шүүгчээр томилогдоход харшлах шалтгаан илэрсэн даруйд мэдэгдэх

Ярилцлага авч буй хүн нь ярилцлагын турш асуудалд нээлттэй хандаж, нэр дэвшигчийг ямар нэг байдлаар өмгөөлж хамгаалахгүй, мөн буруутгаж шүүмжлэхгүйгээр төвийг сахиж ажиллана. Хэрэв мэдээлэл өгч буй этгээд нь тухайн нэр дэвшигчийг гэмт хэрэг, мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчил, санхүүгийн сэжигтэй, ээдрээ төвөгтэй асуудал, хэлцэл тохироотой холбоотой болон шүүгчээр томилогдоход харшилж мэдэх бусад нөхцөл байдлыг хэлбэл анхааралтай сонсож, өөрийн хувийн үзэл бодол, дүгнэлтийг тусгахгүйгээр тэмдэглэн авч сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ хийх байгууллагад мэдээлэх үүрэгтэй. Энэ үйл явцад үнэлгээний эрх бүхий байгууллага нь мөрдөн шалгах, эсхүл сахилгын хэргийг шалгаж тогтоох эрхтэй байгууллага биш гэдгийг санаж, тухайн мэдээллийг тодруулж лавлахаас бусдаар шалгаж тогтоох ажиллагаа хийхгүй. Харин гэмт хэргийн шинжтэй, эсхүл сахилгын зөрчилтэй холбоотой асуудал зэргийг цагдаагийн байгууллага болон мэргэжлийн холбоонд нь шилжүүлж болно. Ийм нөхцөл байдал нь өөрөө эмзэг асуудал учир тохиолдол нэг бүр дээр анхааралтай хандаж, сөрөг агуулгатай мэдээллийг найдвартай бөгөөд өөр бусад бие даасан эх сурвалжаар нотлогдож буй эсэхийг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

3. Ярилцлагын эхлэл, төгсгөл

Аль шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд ярилцаж байгаагаас үл хамаараад ярилцлага бүрийг эхлүүлэх болон төгсгөх стандарт хэсэг гэж байна. Канадын сонгон шалгаруулалтын зөвлөх хороодын ярилцлагын эхлэл болон төгсгөлд хэрэглэдэг агуулгыг дор хөрвүүлэн бэлдэж оруулав. Үүнийг тухайн ярилцлагын нөхцөл байдал, өнгө аяст тохируулан хэлэх бөгөөд ингэхдээ нууцлал хадгалах тухай хоёр талын үүрэг амлалтыг авсан байх ёстой.

Ярилцлагын эхлэл: Танилцуулга, нууцлал хадгалах амлалт

Сайн байна уу? Миний нэрийг [нэр] гэдэг. Би шүүгчид нэр дэвшигчийг үнэлэх чиг үүрэг бүхий байгууллагын гишүүн байгаа юм [эсхүл байгууллагын нэрийг дурдах]. Бид энэ ажлынхаа хүрээнд судалж буй нэр дэвшигчийнхээ талаар мэдээлэл өгөх боломжтой хуульч, шүүгч болон иргэдийн төлөөлөлтэй холбогдож ярилцлага хийдэг юм. Таныг бидэнд тусалж, мэдээлэл өгч чадах хүн гэж үзээд холбогдож байгаа юм. Таны хэлсэн бүхий л мэдээллийг бид чандлан нууцлах болно. Нэр дэвшигчийн талаар ярилцах хэдэн хором танд бий юу?

[Хэрэв зөвшөөрвөл:] Танд баярлалаа. Нэр дэвшигчийн нэр болон бидний ярианы явцад дурдагдах зүйлс цаашид нууцад хамаарах юм. Яриагаа цааш үргэлжлүүлэхээс өмнө нэр дэвшигчийн нэр болон бидний ярилцах аливаа мэдээллийг одоо болон ирээдүйд гуравдагч этгээдэд задруулахгүй байх үүрэг амлалт өгөхийг танаас хүсэж байна. Та үүнийг зөвшөөрч байна уу?

[Зөвшөөрсний дараа:] Танд баярлалаа. Нэр дэвшигчийн нэр нь [нэр] юм. Таныг түүнтэй дараах байдлаар хамтран ажилладаг [эсвэл: таньдаг] гэж ойлгосон, зөв үү? [харилцаа хамаарлыг дурдах]. Та энэ нэр дэвшигчийг хэдий хэр хугацаанд ямар байдлаар таньж мэдэх вэ?

Дээр дурдсан сүүлийн асуулт нь мэдээлэл өгч буй этгээдийн нэр дэвшигчийн талаарх мэдлэг, мэдээллийн түвшин ямар байгааг илтгэдэг. Энэ асуултад өгсөн хариулт нь ярилцлагын бусад хэсэгт өгөх мэдээлэлд хэр зэрэг ач холбогдол өгч хандах вэ гэдгийг илтгэх бөгөөд шалгуур тус бүрийн хувьд өгч буй ач холбогдол нь харилцан адилгүй байж болно.

Нэр дэвшигчтэй олон жилийн турш ээдрээ төвөгтэй олон асуудал дээр нягт хамтарч ажилласан хүний хувьд бүхий л шалгуурын хүрээнд бодитой мэдээлэл өгөх боломжтой. Харин нэр дэвшигчийг нийгмийн идэвх, байр байдал талаас нь гадарладаг хүний хувьд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, чадамжийг нарийвчлан мэдэхгүй байж болох боловч хувь хүний зан чанар, нийгмийн харилцаанд биеэ авч явах байдал, нийгмийн оролцооны талаар мэдээлэл өгөх боломжтой. Үнэлгээнд ийм мэдээлэл ч үнэ цэнтэй. Иймд цааш үргэлжлүүлэхийн өмнө тухайн нэр дэвшигчтэй ямар харилцаатай байсан болон хэр удаан хугацаанд таньж мэддэг болохыг нь сайтар тэмдэглэж авах хэрэгтэй. Мөн мэдээлэл өгч буй этгээдэд ямар асуулт тавих, үнэлгээ өгөхдөө үүнийг санаж байвал зохино.⁶

Ярилцлагын төгсгөл

[Нэр дэвшигч]-ийг шүүгчийн албан тушаалд тэнцэх эсэхийг үнэлэх ажилд маань туслалцаа үзүүлсэнд баярлалаа. Ярианы эхэнд дурдсанчлан манай байгууллага болон миний бие таны өгсөн мэдээлэл, мөн бидний ийнхүү ярилцсан гэх үйл баримтыг бүхэлд нь чанд нууцлах бөгөөд таныг ч мөн нууцлал хадгална гэдэгт найдаж байна. Нэр дэвшигчийн талаар бидний асууж тодруулж амжаагүй, мөн мэдвэл зохих, түүнийг дэмжсэн эсхүл татгалзаж үгүйсгэх зүйл байна уу? Цаг зав гарган ярилцсан танд баярлалаа.

Ярилцлагын төгсгөлд "Бидний мэдэх ёстой өөр зүйл байна уу?" гэж нээлттэй асуух нь чухал ач холбогдолтой. Мэдээлэл өгч буй этгээд заримдаа эргэлзээ тээнэгэлзээ, болгоомжлол дагуулсан асуудлаа заавал ийм асуулт тавьж боломж олгосны дараа л хэлдэг. Иймээс энэ асуултыг тавьсны дараа шууд дуусгах гэж яаралгүйгээр хэсэг азнаж, тухтай хариулах боломж олгоно.

⁶ Энэ нь Ярилцлагын маягт (Хавсралт Б)-ын бүтэцтэй нийцэж байгаа бөгөөд уг маягтад лавлагаа өгөгч бүрийн нэр дэвшигчийг ямар үндэслэлээр таньж мэддэг талаарх мэдээллийг үнэлгээний шалгуур тус бүрээр өгсөн үнэлгээ болон бичгээр илэрхийлсэн тайлбарын хамт тэмдэглэдэг.

4. Мэргэжлийн чадамж болон туршлага

Мэргэжлийн чадамж болон туршлага нь Канадад ашиглагдаж буй ярилцлагын маягтын хамгийн эхний хэсэг юм. Эдгээр шалгуур нь сонгон шалгаруулалтын үндсэн үзүүлэлт болох боловч дангаараа шүүгчийг томилох хүчин зүйл болохгүй. Тодруулбал, нэр дэвшигч шүүгчийн ажил албан тушаалд тэнцэх эсэх нь мэргэжлийн чадамж, туршлагаас гадна хувь хүний зан чанараас давхар хамаарах бөгөөд аль нэгэнд нь ноцтой дутагдал илэрвэл татгалзах үндэслэл болно. Энэхүү шалгуурт нэр дэвшигчийн хууль зүйн өндөр мэдлэг, чадвар болон хэрэг маргааныг шийдвэрлэхэд шүүгчээс шаарддаг оюун санааны шинж чанарууд багтдаг. Үүнд хууль зүйн өндөр мэдлэг, чадвар, оюуны санааны болон дүн шинжилгээ хийх, оновчтой шүүн тунгаах, шийдвэр гаргах чадвар, хуульчдын дунд олж авсан нэр хүнд, мэргэшсэн салбар, чиглэл зэрэг багтана. Мөн удирдлагын буюу хөндлөнгийн хараа хяналтгүйгээр ажлын цаг, ачааллаа зөв зохистой удирдан зохицуулах, ачаалал даах, шүүн таслах ажлын онцлог буюу нийгмийн орчноос тусгаарлагдах, түүнтэй дагалдан үүсэх стрессийг зохицуулан давж гарах зэрэг шүүгч хүнд заавал байх ёстой ажил хэргийн ур чадвар, дадал хандлагыг ч тодруулна. Энэ талаар энэхүү материалын 4.2 дахь хэсэгт тусгайлан авч үзэх болно.⁷

Мэргэжлийн чадамжийн асуудал нь зөвхөн нэр дэвшигчийн ажилласан жилээр баримжаалж, бичгийн шалгалтаар тогтоож болдоггүй зүйл юм. Харин нэр дэвшигчийн хууль зүйн мэргэжлийн үйл ажиллагааг бодитоор ажиглан харж, мэдэрч байсан хүмүүсээр дамжуулан үнэлдэг. Жишээ нь хэргийн нөгөө тал болж ажилласан өмгөөлөгчийн хувьд нэр дэвшигчийн гаргасан үндэслэл оновчтой зөв бөгөөд шударгаар дэвшүүлэн тавьж байсан эсэхийг, оролцсон шүүх хуралдааныг нь даргалж байсан шүүгчийн хувьд түүний хэр зэрэг бэлтгэлтэй байж, үр дүнтэй мэтгэлцээн өрнүүлснийг, хамт болон удирдлага дор нь ажиллаж байсан залуу хуульчдын хувьд хийсэн дүн шинжилгээ, гаргалгаа нь хэр зэрэг үнэн бодитой, үндэслэлтэй, найдвартай байсныг хамгийн сайн мэдэх учиртай. Эдгээр мэдээллийг ярилцлагаар олж цуглуулдаг учир хувь хүний зан чанарыг тодруулж буйтай ялгаагүйгээр ач холбогдол өгч ажиллана.

4.1 Хууль зүйн болон шүүн тунгаах чадвар

Ярилцлагын эхлэл

Би яриагаа [нэр дэвшигч] нь хуульч хүний хувьд эзэмшсэн ур чадвараас нь эхлүүлэе. Тухайлбал, түүний хууль зүйн мэдлэг, чадвар, гаргаж буй гарц шийдэл, дүгнэлт нь хэр зэрэг чанартай байдаг, ээдрээтэй, төвөгтэй асуудал дээр яаж үндэслэгээ гаргадаг зэргийг тодруулъя. Та нэр дэвшигчийн ажилтай биечлэн танилцаж байсан хүний хувьд өөрийн үнэлгээ, санаа бодлоо илэн далангүй хэлж өгнө үү.

Үндсэн асуулт, тайлбар

⁷ Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт, томилгооны зөвлөх хорооны ярилцлагын маягт, КУХШХЭГ, 2 дугаар хэсэг “Мэргэжлийн чадамж, туршлага”

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Нэр дэвшигчийн хууль зүйн хувьд мэргэшсэн түвшин (general proficiency in the law) болон дагнан ажилладаг салбар, чиглэлдээ мэргэшсэн байдлыг хэрхэн үнэлэх вэ?	Энэ бол хууль зүйн мэргэжлийн чадамжийг тодруулах суурь асуулт юм. Ерөнхийлсөн эсхүл олж авсан нэр хүнд зэргийг бус, харин мэдээлэл өгч буй этгээдийн нэр дэвшигчтэй бодитоор ажиллаж байсан туршлагад суурилсан хариулт олж авахыг хичээх хэрэгтэй. Нэр дэвшигчийн талаар өгч буй үнэлэлт дүгнэлтийг нь бататгах тодорхой жишээ тохиолдол, үндэслэл нотолгоог асууж лавлаарай.
Нэр дэвшигч ээдрээ төвөгтэй, эсхүл хууль зүйн салбарт шинэ тутам үүссэн асуудлыг гардан шийдвэрлэж байхыг хэзээ харсан бэ? Ийм асуудалд нэр дэвшигч хэрхэн хандаж байв? Түүний хийсэн дүн шинжилгээ юуг харуулж байв?	Энэ асуулт нь оюуны санааны болон дүн шинжилгээ хийх чадварт хамааралтай. Практикт гарсан тодорхой асуудал болон нэр дэвшигчийн гаргасан үндэслэгээг тайлбарлан хэлж чадах хүн л хамгийн бодитой, үнэ цэнтэй мэдээлэл өгнө. Асуудлын голыг олж, тодорхой, бодитой, үндэслэгээтэй сэтгэх чадвар байгаа эсэхэд анхаараарай.
Шүүгч хүн зарим тохиолдолд мэдээлэл бүрэн, төгс биш нөхцөлд ч шийдвэр гаргаж, түүнийхээ үр дагаврыг хариуцдаг. Таны ажигласнаар нэр дэвшигч асуудалд хэр зэрэг бодитой, оновчтой хандаж, шүүн тунгаадаг, мөн ээдрээ төвөгтэй нөхцөлд хэрхэн шийдвэр гаргадаг вэ?	Зөв, оновчтой шүүн тунгааж, шийдвэр гаргах чадвар нь хууль зүйн ерөнхий мэдлэгээс тусдаа ойлголт бөгөөд шүүгчийн ажилд илүү ач холбогдолтой байдаг. Нэр дэвшигч шийдвэрийг үндэслэлтэй бөгөөд цаг хугацаанд нь шуурхай гаргаж чаддаг уу, эсхүл асуудлаас зайлсхийх, аргацааж хойшлуулах, эргэж буцах хандлагатай юу гэдгийг сайтар лавшруулах хэрэгтэй.
Бусад хуульчид нэр дэвшигчийг хэрхэн үнэлдэг вэ? Тухайн үнэлгээ нь юунд суурилсан бэ?	Бусад хуульчдын дунд эзлэх нэр хүнд нь нэг чухал шалгуур үзүүлэлт юм. Гол нь нэр дэвшигчийн нэр хүнд нь юунд үндэслэж буй нь ач холбогдолтой. Зөвхөн мэдээлэл өгч буй этгээдийн хувьд уу, эсхүл ерөнхий үнэлгээ юу, мөн цаашлаад нийт хуульчид санал нэгтэй байдаг уу зэргийг тодруулах хэрэгтэй.
Нэр дэвшигч хууль зүйн аль нэг дэд салбарт, эсхүл тодорхой мэргэжлийн чиглэлд илүү мэргэшсэн үү? Түүний чадвар, чадамжид нь эргэлзэхүйц тодорхой салбар, чиглэл гэж бий юу?	Энэхүү асуултаар нэр дэвшигчийн давуу талаас гадна мэргэжлийн чадвар, чадамжийн хувьд ямар дутагдал байгааг ний нуугүй таньж мэдэх юм. Нэр дэвшигчийн талаар хэлсэн сул талыг өөрийнх нь хэлсэн үг, өгүүлбэрээр сайтар тэмдэглэх хэрэгтэй.
Нэр дэвшигчийн бичгээр үйлдэж гаргасан баримт бичиг, шүүх хуралдаанд гаргасан дүгнэлт, тайлбар зэрэгтэй танилцаж байсны хувьд хэр зэрэг чанартай, тодорхой, үндэслэгээтэй, найдвартай байсан бэ?	Шүүхийн хувьд бичмэл байдлаар үндэслэгээ, дүгнэлт хийх, аман байдлаар тайлбарлах зэрэг нь өдөр тутмын шинжтэй үйл ажиллагаа юм. Ийм учир мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигчийн энэ чиглэлийн ажлыг бодитоор үзэж танилцаж байсан эсэх, хэрэв тийм бол түүний үр дүн, агуулга, чанар зэргийн талаар тодруулж авах хэрэгтэй.

Мэргэжлийн нарийвчлан тодруулах арга техник

- **Үнэлэмж болгож буй үндэслэлийг бататгаж авах:** Нэр хүнд гэдэг нь чухам юун дээр суурилж байгаагаас хамаарч үнэ цэн нь тодорхойлогддог онцлогтой зүйл юм. Нэр дэвшигчийг "нэр хүнд сайтай" гэж хэлэх үед нь энэ талаар хаанаас хэрхэн яаж мэдсэн, өөрийнх нь нэр дэвшигчтэй харилцаж ажилласан бодит туршлагаас улбаатай дүгнэлт үү гэдгийг заавал тодруулж байх хэрэгтэй.
- **Ээдрээ төвөгтэй тохиолдлыг эрж хайх:** Хуульчийн мэргэжлийн чадамж нь ээдрээ төвөгтэй, хүнд хэцүү хэрэг тохиолдол дээр тод илэрдэг. Мэдээлэл өгч буй этгээдээс нэр дэвшигчийн оролцож байсан туйлын ээдрээ төвөгтэй хэргийг тодорхой санаж, тухайн үед ямар арга хэмжээ авч, хэрхэн ажиллаж байсныг нь аль болох тодорхой яриулахыг хүсэх хэрэгтэй.
- **Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, үл итгэсэн зэрэг нөхцөл байдлыг нь чөлөөтэй яриулах:** Мэргэжлийн чадамжтай холбоотой асуулт тавихад дийлэнхдээ эерэг, сайн гэсэн хариулт өгөх хандлагатай байдаг юм. Иймд нэр дэвшигчийн мэргэжлийн ур чадвар, чадамжид бага ч атугай эргэлзэж буй ямар нэг дэд салбар, үйл ажиллагааны чиглэл, дутагдалтай тал анзаарагдаж цухалзвал тэр даруйд нь эелдгээр асууж, тайван хариулах боломж олгоорой.

Үнэлгээ: Хууль зүйн болон шүүн тунгаах чадвар

Үнэлгээ (Оноо)	Үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
Маш сайн	Мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигч энэхүү шалгуурыг хангаж байгаа талаар өөрийн бодитоор ажигласан зүйлсийг тодорхой жишээтэйгээр сайн дурын үндсэн дээр дэлгэрэнгүй ярьсан. Ямар нэгэн эргэлзээ байхгүй, эсвэл дурдсан зүйл нь маш жижиг, ач холбогдол багатай байна. Цаашид мэргэжлийн хүрээнд нэр дэвшигчтэй хамтарч ажиллах, даргалсан шүүх хуралдаанд нь оролцохдоо сэтгэл хангалуун бөгөөд итгэлтэй байна.
Хангалттай	Нэр дэвшигчийн талаар ерөнхийдөө эерэг хандлагатай, үүнийгээ зарим талаар дэмжих боловч жишээ баримт нь дутмаг, дам сонссон шинжтэй, эсхүл тодорхой нөхцөлөөр хязгаарлагдсан. Шууд татгалзах үндэслэл байхгүй боловч нэр дэвшигчийн талаар иж бүрэн зураглал гарч ирээгүй.
Эргэлзээтэй	Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, бөөрөнхийлсэн маягаар тодорхойгүй магтаж сайшаасан, тодорхой жишээ баримт хэлэхээс цааргалсан, татгалзаж түдгэлзсэн байдал гаргасан. Өөр эх сурвалжаас дахин тодруулж баталгаажуулах, сонгон шалгаруулалт хийх эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
Сөрөг	Нэр дэвшигчийг энэ шалгуурт болон шүүгчийн ажил албан тушаалд огт тэнцэх эсэхэд эргэлзэхүйц үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан үйлийг зан байдлыг тодорхой илэрхийлсэн. Энэ тохиолдолд үг бүрчлэн тэмдэглээд өөр тусдаа эх сурвалжаас лавшруулж тодруулах бөгөөд сонгон шалгаруулах эрх бүхий байгууллагад тухайн нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилоход харшлах үндэслэл шалтгаан байж болзошгүйг онцгойлон анхааруулна.

4.2 Ажил хэргийн чадавх: Ажлын ачаалал даах, өөрийгөө удирдах, тэсвэр тэвчээр

Нэр дэвшигчийн талаарх ярилцлагын маягтад мэргэжлийн чадамжийн шалгуур дотор хууль зүйн мэргэшил, мэдлэг, чадвараас гадна шүүгчийн ажил хэргийн чадавхыг илэрхийлэх гурван хүчин зүйлийг тусгажээ. Үүнд удирдлагын буюу хөндлөнгийн хараа хяналтгүйгээр өөрийн санаачилгаар ажлын цаг, ачааллаа зохицуулж удирдах, ачаалал даах, шүүгчийн ажил үүрэгтэй холбоотойгоор нийгмийн харилцаанаас тусгаарлагдах, стресст өртөх зэрэг тохиолдолд түүнийг зохицуулж даван туулах чадвар зэрэг багтана.⁸

Нэр дэвшигчийн ажлын намтар түүх, албан ёсны баримт тэмдэглэлээс тэр бүр тодруулах боломжгүй эдгээр шинж чанар нь тухайн нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдсоны дараа шүүн таслах чиг үүргээ хэр зэрэг хэрэгжүүлэхийг урьдчилан илтгэж өгдөг чухал үзүүлэлт юм. Шүүгчийн хувьд ямар нэг удирдах албан тушаалтан ажиллаж, ажлын хуваарь төлөвлөгөөг нь баталж өгдөггүй, ажлын дундаршгүй их ачаалалтай, шийдэх хэрэг маргаан ихэссээр байдаг онцлогтой. Ийм учир нэр дэвшигчийн эдгээр шинж чанарыг сайн мэдэх этгээдээс лавлан тодруулах нь хамгийн зүйтэй арга юм.

Ярилцлагын эхлэл

Танаас одоо нэр дэвшигчийн ажлын арга барил, ялангуяа түүний ажилдаа хэр зэрэг хариуцлагатай хандаж, ажлын цаг, ачааллаа зохицуулдаг, тогтмол шинжтэй дарамт шахалтын нөхцөл байдлыг хэрхэн даван туулдаг талаар тодруулах гэж байна. Шүүгч хүн маш олон тооны хэрэг маргааныг дангаараа хариуцан шийдвэрлэдэг, ингэхдээ цаг алдалгүйгээр ажиллах ёстой болдог учир эдгээр шинж чанарыг тодорхойлж авах нь бидэнд маш чухал юм.

Үндсэн асуулт, тайлбар

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Нэр дэвшигч хариуцлагатай, итгэл даахуйц хүн мөн эсэхийг та тодорхойлж өгнө үү. Ямар нэг ажил хариуцаж авсан бол хугацаанд нь өндөр гүйцэтгэл, стандарттайгаар дуусгадаг уу?	Энэ бол ажлын хариуцлагыг тодорхойлох суурь асуулт юм. Ажлыг эхнээс нь дуустал тууштай гүйцэтгэж байсан бодит жишээ баримт олж сонсохыг хичээгээрэй. Хэрэв ерөнхийлсөн хариулт өгвөл "Нэр дэвшигчийн хариуцлагатай, итгэл даахуйц чанарыг шалгаж сорьсон тохиолдлыг та санаж байна уу?" гэж тодруулаарай.
Шүүгч хүн гол төлөв удирдлагын буюу хөндлөнгийн хяналтгүйгээр ажлын хэмнэлээ өөрөө тогтоож ажилладаг. Нэр дэвшигч цагийн болон ажлын ачааллын менежментийг хэр сайн хийдэг вэ?	Өөрийгөө удирдан чиглүүлэх чадварыг хууль зүйн салбарт тэр бүр бодитоор сорьдоггүй. Удирдлагаар нь өөр хүн ажиллаж хяналт тавихгүй учир өөрөө идэвх санаачлагатайгаар ажлаа зохион байгуулж ажилладаг байх нь маш чухал чанар юм. Эсрэгээрээ хэн нэгнээр

⁸ Ярилцлагын маягт, 2 дугаар хэсэг "Мэргэжлийн чадамж, туршлага" (ажлын ачаалал, хяналт, нийгмийн амьдралаас тусгаарлагдахтай холбоотой хүчин зүйлс). Бангалорын зарчмуудын хичээл зүтгэл гэсэн 6 дахь үнэт зүйлтэй уялдаатай.

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
	удирдуулж, шахуулж ажилладаг байсан бол шүүгчийн ажилд тэнцэх эсэхэд нь ноцтой эргэлзээ төрүүлнэ.
Нэр дэвшигч маш их, эсхүл урт хугацаанд үргэлжилсэн ажлын ачаалал дунд ажиллаж байсан уу? Энэ нөхцөл байдлыг хэрхэн давж гарсан бэ, ачааллаас шалтгаалж ажлын чанар нь өөрчлөгдөж байв уу?	Шүүгчийн ажлын ачаалал маш их бөгөөд тасралтгүй үргэлжилдэг. Тиймээс нэр дэвшигчийн ачаалал дааж ажиллах чадавх, эрч хүч, тэсвэр тэвчээр, мөн ачаалал нэмэгдсэн ч чанарыг нь алдагдуулахгүй байж чаддаг эсэхэд онцгой анхаарах хэрэгтэй. Мөн ажлын ачааллыг давж гарахын тулд амар хялбар, хөнгөн хуумгай арга хэрэглэх, ажлаа дутуу дулимаг хийсэн болж аргацаах нөхцөл ажиглагдсан эсэхийг маш сайн тодруулаарай.
Нэр дэвшигч өөрийн эхлүүлсэн ажлаа, ялангуяа ээдрээ төвөгтэй, хүнд хэцүү, эсхүл олон давтагдсан нэг хэвийн шинжтэй асуудлыг эцэст нь тултал хийж дуусгадаг уу, эсвэл зарим хэрэг маргааныг сунжруулж удаах хандлагатай юу? Жишээ хэлж чадах уу?	Хэцүү төвөгтэй асуудлыг дуусгалгүй орхидог бол шүүгчээр томилогдсоны дараа шийдэгдээгүй үлдэгдэл хэрэг хуримтлагдах, шүүхийн шийдвэр гарахгүй удаашрах эрсдэл бодитой байгааг илтгэж байна. Энэ асуулт дээр эерэг болон сөрөг агуулгатай бодит жишээ тохиолдол маш үнэ цэнтэй байх тул тодруулж авахыг хичээгээрэй.
Шүүгчийн ажил үүргийн онцлог нь хамтрагч эсхүл багийн дэмжлэг туслалцаагүйгээр голдуу ганцаардмал нөхцөлд ажилладагт оршдог бөгөөд энэ утгаараа сэтгэл зүйн маш их дарамт, стресс үүсгэдэг. Нэр дэвшигч ийм нөхцөл байдалд ажлаа сайн зохицуулж, удирдаж чадна гэж та бодож байна уу?	Энэ асуулт нь стресс болон тусгаарлагдмал байдлыг дааж гарах сэтгэл зүйн чадамжийг тодорхойлно. Нэр дэвшигчийг сайн мэддэг хүн л үндэслэлтэй хариулт өгч чадах бөгөөд ийм хүний ярьж буй зүйлсийг маш сайн тэмдэглэж аваарай.

Ажил хэргийн чадавх: Ачаалал даах, өөрийгөө удирдах, тэсвэр тэвчээрийг нарийвчлан тодруулах арга техник

- **Бие дааж ажил үүргээ гүйцэтгэх чадварыг нь шууд лавлаж тодруулах:** Шүүгчийн албан тушаалд томилогдсон хүнийг хэн нэгэн удирдаж чиглүүлдэггүй учир нэр дэвшигч ямар нэг удирдлага, хяналтгүйгээр ажлаа бие даан гүйцэтгэж чаддаг болохыг харуулсан тодорхой жишээ баримтад ач холбогдол өгөөрэй. Ялангуяа нэр дэвшигчийг хууль зүйн мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа бие даан хэрэгжүүлж байсныг хөндлөнгөөс бодитоор харж мэдэрсэн хүнийг сонгож ярилцаарай.
- **Ур чадварыг ажлын бодит үр дүн, гүйцэтгэлээс зааглаж үзэх:** Мэдээлэл өгч буй хүн нэр дэвшигчийн оюуны чадамж, цар хүрээ, мэдлэгийг сайшаахын зэрэгцээ ажлын гүйцэтгэл нь хугацаа хоцордог талаар цухас дурдаж мэдэх юм. Шүүгчийн ажилд энэ хоёр шинж чанар адилхан чухал. Ийм учир нэр дэвшигчийн ур чадварыг хичээнгүйлэн магтаж байсан ч ажлын хариуцлага, итгэл даах байдлыг нь заавал тодорхой бөгөөд шууд байдлаар асууж, баталгаажуулах хэрэгтэй.

- **Шийдвэрлүүлээгүй орхисон хэрэг маргаан:** Хэрэг маргаан, ажлыг дуусгалгүй сунжруулах хандлагатай эсэх нь тухайн нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдвол хэрэг маргаан шийдэх хуульд заасан хугацааг хэтрүүлж, үлдэгдэл хэрэг хуримтлагдах эрсдэлтэй эсэхийг таамаглаж мэдэхэд тавьдаг чухал асуулт юм. Энэ асуултыг алгасаж огт болохгүй. Мөн асуултаа тавьсны дараа бодит жишээ санаж, хэлэхийг нь хүлээгээрэй.

Үнэлгээ: Ажил хэргийн чадавх

Үнэлгээ (Оноо)	Үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
Маш сайн	Мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигч энэхүү шалгуурыг хангаж байгаа талаар өөрийн бодитоор ажигласан зүйлсийг тодорхой жишээтэйгээр сайн дураараа ярьсан. Ямар нэгэн эргэлзээ байхгүй, эсвэл дурдсан зүйл нь маш жижиг, ач холбогдол багатай байна. Цаашид мэргэжлийн хүрээнд нэр дэвшигчтэй хамтарч ажиллах, даргалсан шүүх хуралдаанд нь оролцохдоо сэтгэл хангалуун бөгөөд итгэлтэй байна.
Хангалттай	Нэр дэвшигчийн талаар ерөнхийдөө эерэг хандлагатай, үүнийгээ зарим талаар дэмжих боловч жишээ баримт нь дутмаг, дам сонссон шинжтэй, эсхүл тодорхой нөхцөлөөр хязгаарлагдсан. Шууд татгалзах үндэслэл байхгүй боловч нэр дэвшигчийн талаар иж бүрэн зураглал гарч ирээгүй.
Эргэлзээтэй	Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, бөөрөнхийлсэн маягаар тодорхойгүй магтаж сайшаасан, тодорхой жишээ баримт хэлэхээс цааргалсан, татгалзаж түдгэлзсэн байдал гаргасан. Өөр эх сурвалжаас дахин тодруулж баталгаажуулах, сонгон шалгаруулалт хийх эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
Сөрөг	Нэр дэвшигчийг энэ шалгуурт болон шүүгчийн ажил албан тушаалд огт тэнцэх эсэхэд эргэлзэхүйц үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан үйлийг зан байдлыг тодорхой илэрхийлсэн. Энэ тохиолдолд үг бүрчлэн тэмдэглээд өөр тусдаа эх сурвалжаас лавшруулж тодруулах бөгөөд сонгон шалгаруулах эрх бүхий байгууллагад тухайн нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилоход харшлах үндэслэл шалтгаан байж болзошгүйг онцгойлон анхааруулна.

5. Хувийн зан чанар

Хувь хүний зан чанар (Personal characteristics) нь ярилцлагын маягтын хоёр дахь хэсэгт тусгасан хамгийн өргөн агуулгатай нь юм. Шүүгч хүнд зайлшгүй төлөвшиж тогтсон байх ёстой хувь хүний төлөвшил, биеэ авч явах байдал, зан чанарын шалгуурууд багтдаг. Тухайлбал, ёс зүйн ухамсар-мэдрэмж (sense of ethics), үнэнч шударга зан чанар (honesty), зарчимч байдал (integrity), тэсвэр тэвчээр (patience), эелдэг зан (courtesy), эв дүй (tact), шударга байдал (fairness), даруу төлөв зан (humility), найдвартай-итгэл даахуйц (reliability), хүлээцтэй байдал (tolerance), бусдыг хүндэтгэн авч үзэх (consideration for others), нийтлэг мэдрэмж-ухамсар (common sense)-тай байдал, нийгмийн нөхцөл байдал (social context), тэгш байдал (equality)-ын асуудалд мэдрэмжтэй хандах хандлага зэрэг үүнд багтана.⁹

Эдгээр зан чанар нь цаг хугацааны эрхэнд хүмүүст ажиглагдаж танигддаг учир бичгийн шалгалтаар илрүүлэх боломжгүй. Ийм учир нэр дэвшигчийг сайн мэдэх хүнтэй зөвлөлдөж ярилцах нь эдгээр зан чанарыг олж илрүүлэх хамгийн чухал үе шат болно. Ярилцлагыг цэгцтэй, зохион байгуулалттай явуулах үүднээс 1) зарчимч байдал болон ёс зүй, 2) шүүгчийн зан төлөв, 3) хувь хүний бусад зан чанар гэсэн гурван үндсэн бүлэг болгон хуваасан болно. Эдгээр нь өөр хоорондоо уялдаа холбоотой учир ярилцлагын явцад нэгээс нөгөөд нь шилжиж болно. Ийнхүү бүлгээр хувааж ангилах нь ярилцлагын дарааллыг хатуу тогтоож буй хэрэг биш, харин чухал асуудлыг орхигдуулахгүй бүрэн тодруулахад дөхөм болох зорилготой.

5.1 Зарчимч байдал ба ёс зүй

Зарчимч байдал нь шүүх засаглалд итгэх олон нийтийн итгэлд хамгийн их нөлөөлдөг суурь зан чанар бөгөөд үүнийг шалгалтаар илрүүлэхэд тун хэцүү. Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангалорын зарчмуудад зарчимч байдал болон үүнтэй салшгүй холбоотой зохист байдлын зарчим нь шүүгч хүн ажил, албан үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэх үндсэн нөхцөл гэж үзсэн. Зөвхөн шүүх хуралдааны танхимаар хязгаарлагдахгүйгээр хөндлөнгийн этгээдийн нүдэнд ч ийм зан чанараар харагдаж ойлгогдох ёстой гэсэн өргөн агуулгатай юм.¹⁰ Ярилцлагын маягтад зарчимч байдлыг үнэнч шударга байдал, ёс зүйн ухамсар мэдрэмж, итгэл даахуйц найдвартай байдал зэрэг хувь хүний бусад зан чанаруудтай хамтатган оруулсан бөгөөд зөвлөх хорооны гишүүд эдгээрийг онцгой анхааралтай таньж илрүүлэх ёстой гэж дурдсан байна.

Ярилцлагын энэ хэсэгт нэр дэвшигч өөрт эрсдэлтэй, өртөг зардалтай буюу сөрөг үр дагавартай байсан ч гэсэн асуудалд чин шударгаар хандаж чаддаг эсэх, өөрийн үүрэг амлалтаа биелүүлж чаддаг эсэх, шүүгч хүний хувьд байж боломгүй байдлаар амар хялбар, хуудуутай арга хэрэглэж байсан эсэх, мөн шүүгчийн ажил албан тушаалын онцлогоос болж үүсдэг байнгын ажиглалт, хараа хяналтад хувийн зан чанар, үйл хөдлөл нь тохирч нийцэн давж чадах эсэхийг нэг мөр, бүрэн дүүрэн таньж мэдэх явдал юм. Ер нь мэдээлэл өгч буй этгээд нэр дэвшигчийн шударга зарчимч зан чанарт эргэлзэж байгаагаа тэр бүр шулуухан илэрхийлж чаддаггүй. Иймд “ер нь сайн хүн” гэх мэт ерөнхий хариулт бус, харин тодорхой

⁹ Ярилцлагын маягт, 2 дахь хэсэг “Хувийн зан чанар”

¹⁰ Бангалорын зарчмууд, үнэт зүйл 3 (Зарчимч байдал), 4 (Зохист байдал)

жишээ тохиолдлыг нь асууж лавлах, эерэг утгаар өгсөн хариултыг нь лавшруулан баталгаажуулж байх нь зүйтэй.

Ярилцлагын эхлэл

Би нэр дэвшигчийн зарчимч байдал, мэргэжлийн ёс зүйн талаар тодруулах гэж байна. Тодруулбал, түүний үнэнч шударга зан чанартай эсэх, шүүх болон хамт олондоо ил тод, шулуун шударга ханддаг эсэх, мөн бусад хүмүүс түүний үгэнд бүрэн итгэж болохуйц тийм зан чанарыг төлөвшүүлсэн эсэхийг нь хэлж байгаа юм. Иймд та ерөнхийлсөн санал сэтгэгдэл гэхээс илүүтэй бодитой, тодорхой жишээ хэлж өгвөл бидэнд тун хэрэгтэй, үнэ цэнтэй байх болно.

Үндсэн асуулт, тодруулга

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Нэр дэвшигчтэй харилцаж хамтрах явцад түүний үнэнч шударга, эсхүл нээлттэй, илэн далангүй байдалд эргэлзэх (өчүүхэн жижиг асуудал дээр ч хамаагүй) мэдрэмж төрж байсан уу? Энэ талаар надад ярьж өгөхгүй юу?	Ярилцлагын эхэн үед буюу мэдээлэл өгч буй хүн сэтгэл санааны хувьд сонор сэрэмжтэй, хашир болж амжаагүй байхад нь энэхүү асуултыг шууд тавих хэрэгтэй. Ингээд тийм байдал огт гаргаж байгаагүй гэх зэргээр үгүйсгэхгүй боловч ямар нэг байдлаар эргэлзсэн, тээнэгэлзсэн, тадгалзаж түдгэлзсэн, ярихаа зогсоосон, асуултыг тойруулсан байдал гаргаж буй эсэхийг нь анхааралтай ажиглаарай. Тодорхой жишээ баримт дурдаад тийм байдал гаргаагүй гэж хэлбэл илүү бодитой байна. Харин тээнэгэлзсэн, эргэлзсэн байдалтайгаар үгүйсгэж хэлбэл түүнийг тодруулж лавшруулах хэрэгтэй гэсэн үг.
Нэр дэвшигч шулуун шударга биш байснаараа өөрт нь ямар нэг давуу тал үүсэж болох байсан тохиолдлыг та мэдэх үү? Тэр тохиолдол дээр нэр дэвшигч яасан бэ?	Энэ бол зарчимч шударга байдлыг шалгах хамгийн гол асуулт бөгөөд “хүнд нөхцөл”-д шударга байдлаа хадгалж чадсаныг илтгэж өгдөг. Бодит жишээ татаж чадаж байвал энэ нь хамгийн баттай нотолгоо болно. Харин санаанд нь ямар нэгэн жишээ орж ирэхгүй байвал тийм нөхцөл байдал огт гарч байгаагүйгээс болсон уу, эсхүл зүгээр л өөрөө ажиглаагүйгээс болсон уу гэдгийг тодруулж асуугаарай.
Нэр дэвшигч өөрийн гаргасан алдаа, буруу зөрүү зөвлөгөө зэрэгтээ хэрхэн ханддаг вэ? (жишээ нь: хугацаа хоцроох, шүүхэд болон бусад байгууллагад баримт гаргаж өгөхдөө бүрдүүлбэрийн алдаа гаргах, хууль зүйн алдаатай буруу зөвлөгөө өгөх)	Гаргасан алдаагаа шулуухан хүлээн зөвшөөрч, түүнийгээ засах нь зарчимч байдлын тод илэрхийлэл юм. Алдаагаа нууж хаах, бусдад бурууг тохох, эсвэл өөрийгөө өмгөөлөх хандлага гаргасан байвал энэ нь “улаан гэрэл” гэсэн үг. Мэдээлэл өгч буй этгээдийн санаж буй тухайн бодит тохиолдлын талаар лавлаж асуугаарай.
Нэр дэвшигч нууцлал хадгалах үүрэг болон ашиг сонирхлын зөрчлийн асуудалд хэрхэн хандаж байсныг та мэдэх үү?	Шүүгчийн албан тушаал нь ашиг сонирхлын зөрчил болон нууц хадгалах асуудалд онцгой хянамгай хандахыг шаарддаг онцлогтой. Ийм

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
	үүрэг хариуцлага байдаг гэдгийг гүнзгий ухамсарлаж, тэдгээрт нухацтай ханддаг эсэх, мөн нэр дэвшигч татгалзан гарах эсхүл нээлттэй мэдэгдэж илэрхийлэх үүргээ биелүүлээгүй тохиолдол байсан эсэхийг анхааралтай сонсож аваарай.
Нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдвол шүүхийн нэр хүнд, олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлийг алдагдуулж мэдэх ажил мэргэжлийн болон хувь хүний хувьд хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан авир, шинж чанар байдаг уу?	Энэхүү асуултаар сахилгын шийтгэлийн түүх, санхүүгийн хүндрэл бэрхшээл, өр төлбөр, хувийн амьдралын шинжтэй асуудал зэргийг тодруулдаг. Мэдээлэл өгч буй этгээдийн аливаа санал шүүмж, асуудал нэг бүрийг өөрийн нэмэлт тайлбаргүйгээр хэлсэн үгээр нь тодорхой бичиж тэмдэглээд сонгон шалгаруулалтын эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх хэрэгтэй. Цуу яриа, хов жив, ам дамжсан ярианы шинжтэй асуудал бол тэмдэглээд өнгөрөх нь зүйтэй.
Нэр дэвшигчийн зан чанар, хувь хүнийг нь мэдэх хүний хувьд шүүгчээр томилогдвол шүүх хуралдаанд нь итгэл дүүрэн оролцож чадах болов уу? Тийм, үгүй гэвэл түүний учир нь юу вэ?	Ярилцлагыг дүгнэх асуулт. Ямар нэгэн эргэлзээ, тайлбаргүйгээр "тийм" гэж хариулах нь маш сайн дохио. Харин тэгэлгүй яахав гэсэн боловч "гэхдээ...." гэсэн байдал ажиглагдвал "та энэ талаар яриад өгөөч" гэх мэт энгийн асуултаар заавал лавшруулж тодруулаарай.

Зарчимч байдлыг нарийвчлан тодруулах арга техник

- **Бүдэг бадаг магтаал сайшаал:** Нэр дэвшигчийн зарчимч байдлыг ярьж байхад бусад зан чанарыг нь магтаж сайшаах, тэс хөндлөн хариулт өгөх, мэргэжлийн ур чадвар зэрэг рүү бултуулах байдал гаргавал эелдгээр "Та нэр дэвшигчийн чадвар, чадавхын талаар сайн хэлж өглөө. Одоо харин үнэнч шударга зан чанар, ёс зүйн талаар ярьж болох уу?" гэж сануулах хэрэгтэй.
- **Эргэлзэж тээнэгэлзсэн байдал:** Мэдээлэл өгч буй хүн ямар нэг зүйл нуусан, хэлж ярихаасаа цааргалсан байдал гаргавал нууцлалыг чанд хадгалахаа дахин нэг сануулаад итгэл төрүүлэхүйц байдлаар "Эдгээр асуудлын талаар ярихад амаргүйг маш сайн ойлгож байна. Гэхдээ биднийг заавал мэдэж ойлгоосой гэж бодсон, ерөнхий утга агуулгатай байсан ч хамаагүй өөр зүйл байна уу" гээд тодруулаарай.
- **Баримт нотолгоо:** Зарчимч байдалтай холбоотой нэг л сөрөг тайлбар, санал гомдол гарсан бол энэ нь эцсийн дүгнэлт хийж мухарлах бус, харин лавшруулан шалгаж үзэх үндэслэл болно. Тийм учир хэлсэн ярьсан зүйлийг нь тэмдэглэж аваад түүнийг баталж, эсхүл няцаах хөндлөнгийн эх сурвалжийг сонгож, тэндээс тодруулах талаар сонгон шалгаруулалтын эрх бүхий байгууллагад уламжлах хэрэгтэй.

Үнэлгээ: Зарчимч байдал ба ёс зүй

Үнэлгээ	Үнэлэх үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
Маш сайн	Мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигч энэхүү шалгуурыг хангаж байгаа талаар өөрийн бодитоор ажигласан зүйлсийг тодорхой жишээтэйгээр сайн дураараа ярьсан. Ямар нэгэн эргэлзээ байхгүй, эсвэл дурдсан зүйл нь маш жижиг, ач холбогдол багатай байна. Цаашид мэргэжлийн хүрээнд нэр дэвшигчтэй хамтарч ажиллах, даргалсан шүүх хуралдаанд нь оролцохдоо сэтгэл хангалуун бөгөөд итгэлтэй байна.
Хангалттай	Нэр дэвшигчийн талаар ерөнхийдөө эерэг хандлагатай, үүнийгээ зарим талаар дэмжих боловч жишээ баримт нь дутмаг, дам сонссон шинжтэй, эсхүл тодорхой нөхцөлөөр хязгаарлагдсан. Шууд татгалзах үндэслэл байхгүй боловч нэр дэвшигчийн талаар иж бүрэн зураглал гарч ирээгүй.
Эргэлзээтэй	Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, бөөрөнхийлсэн маягаар тодорхойгүй магтаж сайшаасан, тодорхой жишээ баримт хэлэхээс цааргалсан, татгалзаж түдгэлзсэн байдал гаргасан. Өөр эх сурвалжаас дахин тодруулж баталгаажуулах, сонгон шалгаруулалт хийх эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
Сөрөг	Нэр дэвшигчийг энэ шалгуурт болон шүүгчийн ажил албан тушаалд огт тэнцэх эсэхэд эргэлзэхүйц үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан үйлийг зан байдлыг тодорхой илэрхийлсэн. Энэ тохиолдолд үг бүрчлэн тэмдэглээд өөр тусдаа эх сурвалжаас лавшруулж тодруулах бөгөөд сонгон шалгаруулах эрх бүхий байгууллагад тухайн нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилоход харшлах үндэслэл шалтгаан байж болзошгүйг онцгойлон анхааруулна.

5.2 Шүүгчийн зан төлөв

Шүүгчийн зан төлөв гэдэг нь шүүгч хүний шүүн таслах чиг үүргээ өдөр тутам хэрэгжүүлэхдээ гаргадаг хандлага, төлөвшил, илэрхийлэл юм. Тэвчээртэй байх, эелдэг, хүндэтгэлтэй, адил тэгш хандах, асуудалд нээлттэй хандаж сонсох чадвар, мөн өдөж хатгасан нөхцөл байдалд сэтгэл зүйгээ тогтвортой байлгах зэрэг зан төлөвийн шинж чанар үүнд багтана. Эдгээр нь Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангалорын зарчмуудын хараат бус, тэгш байдлын үнэт зүйлсэд хамаарах бөгөөд шүүгч хэн нэгэнд илүү хандахгүйгээр шийдвэрээ гаргах, шүүхээр хэрэг маргаанаа шийдвэрлүүлж буй хүн бүртэй алагчлахгүйгээр хүндэтгэлтэй харьцахыг шаарддаг.¹¹ Ярилцлагын маягтад эдгээрийг тэвчээртэй, эелдэг, эв дүйтэй, хүлээцтэй, үнэнч шударга, бусдыг хүндэтгэн ойлгодог зэрэг хувийн зан чанарын шалгуур үзүүлэлт, мөн талуудад нээлттэй хандаж, сонсох чадвар гэсэн мэргэжлийн чадамжийн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд тусгасан байдаг.

Зан төлөвийн асуудлыг нэр дэвшигчийн ачаалал, дарамттай орчин нөхцөлд ажиллаж байхыг биечлэн харж ажигласан хүмүүс л хамгийн бодитой үнэлж чадна. Тухайлбал, ихээхэн маргаан мэтгэлцээнтэй шүүх хуралдаан, ээдрээ төвөгтэй хэлэлцээний ширээний ард, алдаа мадаг гаргасан шинэ залуу ажилтантайгаа харилцах, эсхүл шүүхэд өмгөөлөгч, төлөөлөгчгүйгээр бие даан оролцож байгаа хэргийн оролцогч болон сэтгэл санааны хувьд хүнд байдалд байгаа иргэнтэй харилцаж байхыг нь үзсэн харсан хүмүүс юм. Ялангуяа эсрэг талын өмгөөлөгч болон удирдлага дор нь өмнө ажиллаж байсан хүмүүсийн үнэлгээ онцгой ач холбогдолтой. Учир нь хүний зан төлөвийг өөртэй нь ижил түвшинд байгаа найз нөхөд, хамт олон гэхээс илүүтэй өөрөөс нь эрх мэдлийн хувьд доогуур байгаа, эсхүл өөрийнх нь

¹¹ Бангалорын зарчмууд, Үнэт зүйл 2 (Төвийг сахих), 5 (Тэгш байдал)

эсрэг байр суурьтай хүмүүстэй харилцаж байгаа байр байдлаас нь бодитой, найдвартай ажиглаж, дүгнэж болдог.

Ярилцлагын эхлэл

Би таниас нэр дэвшигч бусад хүмүүстэй, ялангуяа ачаалал, дарамт дор хэрхэн харилцдаг талаар тодруулах гэсэн юм. Шүүгч хүн шүүх хуралдаанд оролцож буй хүн бүртэй, тэр дундаа харилцахад төвөгтэй, сэтгэл санааны цочрол хямралд орсон эсвэл шүүхийн мэтгэлцээнд ялагдаж буй талтай ч ямагт тэвчээр гаргаж, эелдэг, төвийг сахин харилцах шаардлагатай болдог. Энэ тал дээр таны биечлэн ажигласан зүйлсийг сонсохыг хүсэж байна.

Үндсэн асуулт, тодруулга

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч хүнд зориулсан зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Нэр дэвшигч ачаалал, дарамттай орчин нөхцөлд биеэ хэрхэн авч явж, бусадтай харилцдаг байсан бэ? Жишээ нь шүүх хуралдааны явцад уур амьсгал хурцадсан, эсхүл цаг хугацааны шахалтад орсон, нөхцөл байдал өөрийнх нь эсрэг эргэсэн үед ямар байр байдал гаргадаг вэ?	Сэтгэл зүйгээ тогтвортой барьж, өөрийгөө удирдаж чадсан эсэхийг нь сайтар анхаарч лавлаарай. Стресстэй нөхцөл байдалд ч биеэ зөв авч явж, эелдэг байж чадсан гэдгийг хэлбэл энэ нь шүүгчийн зан төлөв төлөвшиж тогтсон гэж үг. Харин түргэн зан гаргадаг, ёжилж даажигнах, бүдүүлэг авирлах зэрэг асуудал яригдвал анхаарах асуудал болох бөгөөд бодитой жишээ тохиолдлыг тодруулах хэрэгтэй.
Нэр дэвшигч өөрөөс нь эрх мэдлийн хувьд доогуур хүмүүстэй, тухайлбал залуу хуульчид, шүүгчийн туслах, шүүх хуралдааны нарийн бичгийн дарга нар, эсхүл өмгөөлөгч төлөөлөгчгүйгээр шүүх хуралдаанд оролцож буй хэргийн оролцогч нартай хэрхэн харилцдаг вэ?	Удирдлага дор нь ажилладаг, эсхүл шүүх хуралдаанд өмгөөлөгч, төлөөлөгчгүйгээр ганцаараа оролцож байгаа иргэдтэй хэрхэн харилцаж буй нь шүүгч хүний зан төлөвийг илэрхийлэх хамгийн чухал үзүүлэлтүүдийн нэг юм. Иймд удирдлагад нь ажиллаж байсан залуу хуульчид, ажилтнуудаас нь асуух хэрэгтэй. Эелдэг, хүндэтгэлтэй байхын зэрэгцээ бүх хүнд жигд тэгш ханддаг эсэхийг нь анхаараарай. Ижил түвшний хүмүүстэй найрсаг боловч эрх мэдэл доогуур хүмүүстэй ширүүн ханддаг бол анхаарах асуудал болж хувирна.
Нэр дэвшигч үнэхээр бусдыг сонсож, асуудалд нээлттэй хандаж ханддаг уу, эсхүл яарч сандран дүгнэлт хийж, түүнийгээ хамгаалах хандлага гаргадаг уу? Тодорхой жишээ хэлж өгнө үү.	Бүх талын байр суурийг бүрэн дүүрэн сонсож, асуудалд нээлттэй хандах чадвар нь суурь зан төлөв юм. Мэдээлэл өгч буй хүн нэр дэвшигчийг үндэслэгээ нотолгоотой яриа хэлэлцүүлгийн дүнд дүгнэлт, байр сууриа өөрчилж байсныг нь санаж байвал энэ шинж чанарыг тодорхой хэлж байна гэж үзнэ. Харин хэт баригдмал байж, бусдын тайлбар, үндэслэлийг сонсохгүй байх нь анхаарах асуудал болж хувирна.
Нэр дэвшигч нь хамтран ажиллагсад, эсрэг байр суурьтай хүмүүс, эсхүл удирдлагын	Шүүгч хүн бусадтай санал нийлэхгүй байсан ч хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй ханддаг байх хэрэгтэй. Ийм учир үзэл бодлоо тууштай хамгаалсан ч

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч хүнд зориулсан зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
хүмүүс зэрэгтэй санал зөрсөн тохиолдолд түүнийг хэрхэн шийддэг байв?	гэсэн бусдыг хүндэтгэх хандлагыг нь анхаарна уу. Маргааныг хувь хүнтэй нь холбож ойлгох, өс санах, хариугаа авах гэж улайрах гэсэн аливаа хандлага байгаа эсэхийг тодруулан тэмдэглэж аваарай.
Нэр дэвшигч өөрөөсөө өөр орчин нөхцөлд байгаа хүмүүс, эсхүл тэгш бус, эмзэг нөхцөл байдалд орсон хүмүүсийг ойлгож, мэдрэмжтэй хандаж байсныг нь харж байв уу?	Энэ нь хүмүүст тэгш хандах болон аливаа алагчлал ялгаварлал гаргахгүй байх зарчмын шаардлагатай холбогдоно. Шуудхан тийм гэсэн хариултад бус, харин бусдыг чин сэтгэлээсээ хүндэтгэдэг, нөхцөл байдлыг ойлгодог эсэхийг анхаарч тодруулахыг хичээгээрэй. Мөн бусдыг дорд байдлаар үзсэн, эсхүл хэвшмэл хандлага илэрхийлсэн байдал гаргасан бол тухайн тохиолдлыг тэмдэглэж аваарай.
Ер нь нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдсон тохиолдолд шүүх хуралдаанд болон ажлын орчиндоо хүн бүртэй адил тэгш, шударга, хүндэтгэлтэй хандана гэж үзэж болох уу? Яагаад ийнхүү бодох болсон вэ?	Энэ нь шүүгчийн зан төлөвийг шүүхийн өдөр тутмын бодит нөхцөл байдалтай холбон ойлгоход чиглэсэн нэгтгэн дүгнэх асуулт юм. Эргэлзсэн, тодорхой бус хариулт гарвал дэлгэрүүлэн асууна уу.

Шүүгчийн зан төлөвийг нарийвчлан тодруулах арга техник:

- **Нэр дэвшигчийн зан төлөвийн талаарх бодит жишээ, нөхцөл байдлыг тодруулах.** Мэдээлэл өгч буй хүн нэр дэвшигчийг "тэвчээртэй" эсвэл "ширүүн зантай байж магадгүй" гэж тодорхойлбол, ийм сэтгэгдэл төрүүлсэн тодорхой тохиолдлыг хэлүүлээрэй. Сонгон шалгаруулах байгууллага нь бодит үйл баримт, жишээ тохиолдол дээр л дүгнэлтээ гаргах боломжтой.
- **Эрх мэдлийн ялгаатай нөхцөл байдалд хэрхдэг талаар нь асуух.** Нэр дэвшигчийн удирдлага дор ажиллаж байсан хүмүүс болон эсрэг тал болж ажиллаж байсан өмгөөлөгчдийн өгөх мэдээлэлд онцгой анхаарна уу. Нэр дэвшигч өөрөө нэр заан сонгосон хүмүүс болон түүний удирдлагад ажиллаж байсан залуу хуульч, ажилтнуудын өгч буй мэдээлэл эрс өөр болж ирвэл энэ нь маш чухал мэдээлэл болно.
- **Өндөр шаардлага тавьдаг хандлагыг түргэн ааш авираас зааглаж үзэх.** Нэр дэвшигчийг шаардлага өндөртэй, нягт гэж тодорхойлсон байх нь заавал шүүгчийн албан тушаалд тохирно, эсхүл тохирохгүй гэсэн үг биш. Өндөр шаардлага тавьдаг, аливаад нягт нямбай байх нь харин ч давуу тал байж болно. Харин өөрийгөө хянаж чаддаггүй, бусдыг хүндэтгэдэггүй, шударга бус байдал гаргадаг бол энэ нь сөрөг үзүүлэлт. Иймд эдгээрийн зааг ялгааг тодруулахын тулд мэдээлэл өгч буй этгээдээс сайтар лавлаарай.

Үнэлгээ: Шүүгчийн зан төлөв

Үнэлгээ	Үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
Маш сайн	Мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигч энэхүү шалгуурыг хангаж байгаа талаар өөрийн бодитоор ажигласан зүйлсийг тодорхой жишээтэйгээр сайн дураараа ярьсан. Ямар нэгэн эргэлзээ байхгүй, эсвэл дурдсан зүйл нь маш жижиг, ач холбогдол багатай байна. Цаашид мэргэжлийн хүрээнд нэр дэвшигчтэй хамтарч ажиллах, даргалсан шүүх хуралдаанд нь оролцохдоо сэтгэл хангалуун бөгөөд итгэлтэй байна.
Хангалттай	Нэр дэвшигчийн талаар ерөнхийдөө эерэг хандлагатай, үүнийгээ зарим талаар дэмжих боловч жишээ баримт нь дутмаг, дам сонссон шинжтэй, эсхүл тодорхой нөхцөлөөр хязгаарлагдсан. Шууд татгалзах үндэслэл байхгүй боловч нэр дэвшигчийн талаар иж бүрэн зураглал гарч ирээгүй.
Эргэлзээтэй	Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, бөөрөнхийлсэн маягаар тодорхойгүй магтаж сайшаасан, тодорхой жишээ баримт хэлэхээс цааргалсан, татгалзаж түдгэлзсэн байдал гаргасан. Өөр эх сурвалжаас дахин тодруулж баталгаажуулах, сонгон шалгаруулалт хийх эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
Сөрөг	Нэр дэвшигчийг энэ шалгуурт болон шүүгчийн ажил албан тушаалд огт тэнцэх эсэхэд эргэлзэхүйц үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан үйлийг зан байдлыг тодорхой илэрхийлсэн. Энэ тохиолдолд үг бүрчлэн тэмдэглээд өөр тусдаа эх сурвалжаас лавшруулж тодруулах бөгөөд сонгон шалгаруулах эрх бүхий байгууллагад тухайн нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилоход харшлах үндэслэл шалтгаан байж болзошгүйг онцгойлон анхааруулна.

5.3 Итгэл даахуйц найдвартай байдал болон хувь хүний бусад зан чанар

Ярилцлагын маягтад зарчимч байдал, зан төлөвөөс гадна шүүгчийн албанд тушаалд тохирох эсэхийг үнэлэхэд ач холбогдолтой бусад зан чанарыг тусгажээ. Үүнд итгэл даахуйц найдвартай байх (reliability), нийтлэг мэдрэмж-ухамсартай (common sense), даруу төлөв байдал, цаг барих, хүлээцтэй байх, бусдыг хүндэтгэн ойлгох, нийтийн эрх ашгийн төлөөх эрмэлзэл, тэмүүлэл, түүнчлэн нийгмийн нөхцөл байдал болон жендэр, арьс өнгө, тэгш байдлын холбогдолтой бусад асуудалд мэдрэмжтэй хандах байдал зэрэг багтана.¹²

Эдгээрийн цөөнгүй нь мэргэжлийн чадамж болон шүүгчийн зан төлөвийг тодруулах ярилцлагын явцад тодруулсан байх магадлалтай бөгөөд доорх асуултаар дурдагдаагүй үлдсэн шинж чанарыг нь хөндөж болдог. Мөн энэ хэсэгт нэр дэвшигчийг голчлон мэргэжлийн үйл ажиллагаанаас нь гадуур, хувь хүнийх нь хувьд илүү сайн мэддэг хүмүүсийн өгч буй мэдээлэл хамгийн чухал байдаг. Учир нь тухайн хүний зан чанар, нийтийн албанд зүтгэх эрмэлзэл тэмүүлэл, олон нийтийн дунд биеэ авч явах байдал зэрэг нь шүүхээс гадуур биеэ хэрхэн авч яваагаас нь илэрхий харагддаг.

Ярилцлагын эхлэл

Би таниас нэр дэвшигчийн хувь хүний ерөнхий зан чанар, тухайлбал түүний итгэл даахуйц, найдвартай байдал, даруу төлөв зан чанар, ердийн ухамсрын түвшин, мөн бусад хүмүүс болон олон нийттэй хэрхэн харилцдаг талаар хэдэн асууя. Эдгээр нь

¹² Ярилцлагын маягт, 2-р хэсэг, "Хувь хүний шинж чанарууд" (жагсаалтад үлдсэн бусад хүчин зүйлс).

бидний хувьд нэр дэвшигчийн мэргэжлийн чадвар болон ёс зүйтэй адилхан ач холбогдолтой юм.

Үндсэн асуулт, тодруулга

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Та нэр дэвшигчийг итгэл даахуйц найдвартай, хариуцлагатай, хэлсэн үгэндээ эзэн болдог хүн гэж тодорхойлох уу? Ингэж үзэх болсон шалтгаан юу вэ?	Итгэл даахуйц, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлаж ойлгосон байх зэрэг нь сонгон шалгаруулалтын шалгуурт тусгагдсан үзүүлэлтүүд юм. Иймд зөвхөн тийм/үгүй гэсэн товч хариултаас илүүтэй, бодит жишээ, тодорхой үйл баримтад суурилж мэдээлэл аваарай.
Нэр дэвшигч өөрийн олж авсан ололт амжилт, хүрсэн түвшингээ хэрхэн хадгалж явдаг вэ? Та түүнийг даруу төлөв гэж үздэг үү, эсхүл бусдаас байнга хүндлэл шаарддаг гэж ойлгодог уу?	Даруу төлөв байдал нь шалгуур үзүүлэлтэд багтсан бөгөөд шүүгчийн биеэ авч явах байдалд шууд хамааралтай. Иймээс эрх мэдэл, нэр хүнд, эрэмбэ хөөцөлдсөн эсэхийг нь анхаарч сонсоорой.
Нэр дэвшигч үүссэн асуудалд ердийн ухамсраар бодитой, ухаалаг хандаж, нөхцөл байдалд тохирсон оновчтой үнэлэлт дүгнэлт өгдөг үү? Эсхүл хэт хатуу, баригдмал, бодит бус хандлага гаргадаг уу?	Нийтлэг ухамсар-мэдрэмж нь маягтад заасан шинж чанар бөгөөд шүүгчийн өдөр тутмын ажилтай холбогддог. Иймд тодорхой жишээ хэлүүлж аваарай.
Нэр дэвшигчийн олон нийтийн ажил, про боно өмгөөллийн ажил, эсхүл нийгмийн болон салбарын төлөө хийж буй ажил, хувь нэмрийн талаар юу ажигласан бэ?	Олон нийтийн эрх ашигт чиглэсэн ажлын идэвх оролцоо нь нэг чухал хүчин зүйл юм. Иймд тухайн оролцооны хэлбэр, шинж чанар болон цар хүрээг анхаарч тэмдэглэнэ.
Таны ажигласнаар, нэр дэвшигч нь өөр өөр гарал, соёлтой хүмүүстэй мэдрэмжтэй ханддаг уу? Мөн тэгш эрх, шударга ёсны асуудалд хэрхэн ханддаг вэ?	Энэ нь жендэрийн болон арьсны өнгөний хувьд тэгш байдлыг хангах, адил тэгш хандахтай холбоотой асуудал юм. Зөв, эсхүл тийм гэсэн урьдчилсан хариултаас илүүтэй тухайн асуудлыг гүнзгий ухамсарлан ойлгож буй эсэхийг анхаарч сонсоод аливаа байдлаар бусдыг гадуурхсан эсвэл дээрэнгүй хандлагын шинж илэрвэл тэмдэглэнэ.
Нэр дэвшигчийн зан чанар, биеэ авч явах байдалтай холбоотой, мэргэжлийн үйл ажиллагааны хүрээнд болон түүнээс гадуур ажиглагдсан, бидний үнэлгээнд эергээр болон сөргөөр нөлөөлж мэдэх өөр зүйл байна уу?	Энэхүү нээлттэй асуултаар өмнө илрээгүй байж болох мэдээллийг тодруулдаг. Асуулт тавьсны дараа түр азнаж, тухтай хариулах боломж олгоорой.

Үнэлгээ: Итгэл даахуйц найдвартай байдал болон хувь хүний бусад зан чанар

Үнэлгээ	Үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
Маш сайн	Мэдээлэл өгч буй этгээд нь нэр дэвшигч энэхүү шалгуурыг хангаж байгаа талаар өөрийн бодитоор ажигласан зүйлсийг тодорхой жишээтэйгээр сайн дураараа ярьсан. Ямар нэгэн эргэлзээ байхгүй, эсвэл дурдсан зүйл нь маш жижиг, ач холбогдол багатай байна. Цаашид мэргэжлийн хүрээнд нэр дэвшигчтэй хамтарч

Үнэлгээ	Үндэслэл / Мэдээллийн агуулга
	ажиллах, даргалсан шүүх хуралдаанд нь оролцохдоо сэтгэл хангалуун бөгөөд итгэлтэй байна.
Хангалттай	Нэр дэвшигчийн талаар ерөнхийдөө эерэг хандлагатай, үүнийгээ зарим талаар дэмжих боловч жишээ баримт нь дутмаг, дам сонссон шинжтэй, эсхүл тодорхой нөхцөлөөр хязгаарлагдсан. Шууд татгалзах үндэслэл байхгүй боловч нэр дэвшигчийн талаар иж бүрэн зураглал гарч ирээгүй.
Эргэлзээтэй	Эргэлзэж тээнэгэлзсэн, бөөрөнхийлсэн маягаар тодорхойгүй магтаж сайшаасан, тодорхой жишээ баримт хэлэхээс цааргалсан, татгалзаж түдгэлзсэн байдал гаргасан. Өөр эх сурвалжаас дахин тодруулж баталгаажуулах, сонгон шалгаруулалт хийх эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шаардлагатай.
Сөрөг	Нэр дэвшигчийг энэ шалгуурт болон шүүгчийн ажил албан тушаалд огт тэнцэх эсэхэд эргэлзэхүйц үйлдэл, эс үйлдэхүй, зан үйлийг зан байдлыг тодорхой илэрхийлсэн. Энэ тохиолдолд үг бүрчлэн тэмдэглээд өөр тусдаа эх сурвалжаас лавшруулж тодруулах бөгөөд сонгон шалгаруулах эрх бүхий байгууллагад тухайн нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилоход харшлах үндэслэл шалтгаан байж болзошгүйг онцгойлон анхааруулна.

6. Шүүгчээр томилоход харшлах шалтгаан

Шүүгчээр томилоход харшлах шалтгаан, саад бэрхшээл нь маягтын гурав дахь үндсэн хэсэг юм. Энэ хүрээнд шүүгчийн албан үүргийг гүйцэтгэхэд саад болохуйц бие махбодын болон сэтгэцийн ноцтой асуудал, тодруулбал, мансууруулах бодис эсвэл согтууруулах ундааны хамаарал, өмнө болон одоо процесс нь үргэлжилж байгаа сахилгын асуудал, мөн өмнө нь болон одоо явагдаж байгаа эрүү, иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, дампуурал, татвар, тэтгэмжийн өр төлбөр зэрэг санхүүгийн асуудал, мөн нэр дэвшигчид өөрт нь, эсхүл шүүхийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй өнгөрсөнд болж өнгөрсөн болон одоо цаг үед хамаарах аливаа асуудал багтана.¹³

Ярилцлагын энэ хэсэгт тухайлан анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Эдгээрийг тодруулах асуулт нь өөрөө эмзэг шинж чанартай бөгөөд цуу яриа, хов живийн араас хөөцөлдөхгүй, мэдээлэл өгч буй хүний хэлсэн, ярьсан зүйлсийг үг бүрчлэн тэмдэглэж, сонгон шалгаруулалтын эрх бүхий байгууллагад мэдээлж тайлагнана. Энэ баримт бичгийн 2.4-т дурдсанчлан сонгон шалгаруулалт, үнэлгээний байгууллага нь мөрдөн шалгах, сахилгын шийтгэл оногдуулах чиг үүрэггүй бөгөөд зөвхөн олж мэдсэн зүйлсээ тайлагнаж мэдээлэх, хязгаарлагдмал хүрээнд лавлан баталгаажуулах ажилбар хийх боломжтой. Ноцтой асуудал илэрвэл эрх бүхий байгууллагад мэдэгдвэл зохино.

Ярилцлагын эхлэл

Төгсгөлд нь бид зайлшгүй шаардлагатай нэгээс хоёр асуулт тавих ёстой байдаг юм. Бидэнд урьдчилаад ямар нэг сөрөг мэдээлэл байгаад бус, харин ярилцаж буй хүн бүрээс асуух ёстой учраас лавлаж байгаа юм шүү. Та зөвхөн өөрийн мэдэх хүрээнд,

¹³ Ярилцлагын маягтын 2 дугаар хэсэг (Шүүгчээр томилогдоход харшлах шалтгаан).

цуу яриа, дам мэдээлэлд бус, өөрийн бодитоор шууд мэдэж байгаа зүйлд тулгуурлан боломжтой бол хариулж өгөөрэй.

Үндсэн асуулт, тодруулга

Үндсэн асуулт	Ярилцлага авч буй хүнд зориулсан заавар, анхаарах зүйлс
Нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдвол өөрийнх нь болон шүүхийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөхүйц ажил мэргэжлийн болон хувийн зан чанар, зан үйлтэй холбоотой үйлдэл, эс үйлдэхүйг та мэдэх үү?	Ерөнхий асуулт бөгөөд томилогдоход харшлах шалтгааныг тодруулахад чиглэнэ. Тодорхой асуудал дурдагдсан бол өөрийн сэтгэгдэл тайлбар нэмэхгүйгээр үг бүрчлэн тэмдэглэнэ. Дам яриаг цааш нь лавшруулахгүйгээр зөвхөн дурдагдсан болохыг тэмдэглэнэ.
Нэр дэвшигчтэй холбоотой өмнө нь гарч байсан, эсхүл одоо үргэлжилж байгаа аливаа сахилгын асуудал, эрүү, иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны талаар танд мэдэх зүйл бий юу?	Сахилгын болон эрүү, иргэний процесс ажиллагаа нь албан ёсоор шалгуур үзүүлэлт болдог. Иймд энэ талаарх тодорхой мэдээлэл болон мэдээлэл өгч буй хүний энэ талаарх мэдлэг мэдээллийг тэмдэглэж авна. Ноцтой асуудал илэрвэл сонгон шалгаруулалтын байгууллагад мэдээлнэ.
Нэр дэвшигч нь шүүгчийн ажил үүргийг хэрэгжүүлэхэд саад болохуйц ямар нэг хүндрэл бэрхшээл (жишээ нь санхүүгийн хүндрэл), дадал хандлага, нөхцөл байдал бий юу?	Санхүүгийн хүндрэл бэрхшээл, эрүүл мэнд, элдэв бодис зэрэгт хамааралтай болсон хүчин зүйлс энд багтана. Асуултыг өргөн хүрээнд, аядуу байдлаар тавина. Аливаа мэдээллийг нууцлал хангаж, анхаарал болгоомжтой авч үзэн хэт нарийвчлан нягтлахгүйгээр мэдээлж тайлагнана.
Нэр дэвшигч шүүгчийн албан тушаалд нэрээ дэвшүүлсэн гэдгийг мэдээд та гайхсан уу? Шүүгчид нэрээ дэвшүүлж өргөдөл гаргах болсон шалтгаан, нөхцөл байдлынх нь талаар бид мэдэж, анхаарвал зохих зүйл байна уу?	Өмнөх асуултаар тодорхой илрээгүй асуудлыг шууд бусаар тодруулах арга юм. Ярилцаж буй хүн ямар нэг байдлаар эргэлзсэн, бодсон, саатсан байдал гаргаж буй эсэхийг анхаараарай.

Мэдээлэл өгч буй этгээд нь шүүгчээр томилогдоход харшлах нөхцөл байдлын талаар мэдээлсэн тохиолдолд түүнд талархал илэрхийлж, сайтар тэмдэглэн авч, нууцлалыг чанд хадгалах талаараа дахин бататгаж хэлэх хэрэгтэй. Сөрөг агуулгатай мэдээллийн хувьд үнэн зөв, найдвартай байдал нь нэг мөр тогтоогдсон тохиолдолд л үр дагавар үүсгэх бөгөөд аль болох хөндлөнгийн эх сурвалжаар баталгаажуулах хэрэгтэй. Баталгаа нотолгоогүй нэг л санал шүүмж гарсан бол яарч дүгнэлт хийхгүйгээр нэмж тодруулах, баталгаажуулах үндэслэл болно.

7. Ярилцлагын үр дүнг тэмдэглэж нэгтгэх

Энэхүү ажиллагааны хамгийн чухал хэсэг нь утсаар хийсэн ярилцлагыг нэгтгэж, бүрэн зураглал гарган сонгон шалгаруулалтын байгууллагад танилцуулах явдал юм. Канадын туршлагаас үзвэл дараах аргачлалыг баримталбал нэр дэвшигчдийн хувьд шударга бөгөөд шийдвэр гаргагчид тус дөхөм болохуйц иж бүрэн зураглал гарна.

1. **Ярилцлагаар өгч буй мэдээллийг тухай бүр, өөрийнх нь хэлсэн үгээр тэмдэглэж авах хэрэгтэй.** Ярилцлага бүрийн дараа бичгээр тэмдэглэл хөтөлж, мэдээлэл өгч буй этгээд нь тухайн мэдээллийг хэрхэн яаж мэдсэн, асуултад өгсөн хариултын агуулга, шууд болон шууд бусаар илэрхийлсэн аливаа болгоомжлол, асуудал, эргэлзээ зэргийг өөрийнх нь үг, өгүүлбэрээр тэмдэглэнэ. Ялангуяа сөрөг агуулгатай мэдээлэл өгсөн бол үгчлэн тэмдэглэх нь чухал.
2. **Ярилцлагыг явц дунд нь бус, дууссаны дараа үнэлэх.** Шалгуур тус бүрд байгаа дөрвөн түвшний үнэлгээг ярилцлагын төгсгөлд нийт агуулгыг нь харгалзан гаргана. Энэхүү үнэлгээ нь зөвхөн харьцуулж үзэхэд дөхөм болох бөгөөд бичмэл тэмдэглэл нь гол ач холбогдолтой баримт болно.
3. **Дүгнэлтэд хүрэхээс өмнө олон талын эх сурвалжийг харьцуулах.** Шүүгчээр томилох эсэхийг шийдэхдээ зөвхөн ганц этгээдийн мэдээлэлд үндэслэж болохгүй. Ямар нэгэн болгоомжлол, асуудал хэлсэн тохиолдолд нэмэлтээр хөндлөнгийн эх сурвалжаас баталгаажуулж авна. Мэдээлэл өгсөн хүмүүс бүгд эерэг агуулгатай мэдээлэл өгсөн тохиолдолд мэдээллийн эх сурвалж хэт нэг талыг барьсан, эсхүл хязгаарлагдмал хүрээний хүмүүс байгаа эсэхийг дахин нягтлаад нэр дэвшигч өөрөө нэр заан дурдаагүй хөндлөнгийн хүмүүсийг хайж мэдээлэл аваарай.
4. **Шүүгчээр томилоход харшлах шалтгаан байвал тусад нь тэмдэглэж аваад нэн даруй мэдээлэх.** Томилоход харшлах шалтгаан, саад бэрхшээл, сахилгын асуудал, эрүүгийн эсхүл иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, санхүүгийн хүндрэл, эсвэл шүүгчийн үүргийг хэрэгжүүлэхэд нөлөөлж болох эрүүл мэндийн нөхцөл байдалтай холбоотой аливаа мэдээллийг ердийн журмаар бус, харин нэн даруй мэдэгдэнэ. Сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ хариуцсан байгууллага нь боломжит хүрээнд нэмэлтээр тодруулга хийж, уг асуудлыг баталгаажуулна. Ноцтой асуудал илэрвэл холбогдох эрх бүхий байгууллагад шилжүүлнэ.
5. **Эцэслэсэн тайлан тэмдэглэлд нууцлалыг чанд хадгална.** Үнэлгээний нэгдсэн тайланд дурдсан мэдээллийн эх сурвалжийг зөвхөн сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ хариуцсан байгууллагад ил болгож болно. Сонгон шалгаруулалтын үр дүнд гарах зөвлөмжийн үндэслэл болсон баримт шалтгааныг дурдаж өгнө. Харин ярилцлагад оролцсон хүмүүсийн нэр, өгсөн мэдээлэл зэргийг нууцална.

Дээр дурдсан загвар асуулт, тодруулга, анхаарах зүйлс зэргийг хамтад нь ашигласнаар Канадад баримталдаг шүүгчийн албан тушаалын шаардлага, шалгуурын хүрээнд нэр дэвшигчийн мэргэжлийн чадамж, туршлага, хувь хүний зан чанар, томилоход харшлах шалтгаан зэргийг системтэйгээр үнэлж, бичгийн шалгалтаар мэдэж чадахгүй баримт нотолгоог олж илрүүлэх боломжтой болдог.

Ярилцлага хийж буй хүн нь энэхүү баримт бичгийн хоёр дахь хэсэгт заасан зарчмуудыг сайтар эзэмшсэн, мэдээллийн эх сурвалжаа аль болох олон талаас нь бүрдүүлсэн, мөн эдгээр загвар асуултыг нэр төдий бус, харин хэрэглээний түвшинд хөтөч болгон ашигласан тохиолдолд үр дүн хамгийн сайн байдаг.

Үүний цаад зорилго нь нэр дэвшигчийг мэргэжлийн өндөр ур чадвар, чадамжтай, ёс зүйтэй, зөв зан төлөвтэй, хичээл зүтгэл сайтай гэдгийг нь шүүгчийн албан тушаалд томилогдохоос нь урьтаж таньж тодорхойлоход чиглэж байгаа бөгөөд энэ нь Канадын төдийгүй олон улсын нийтлэг зорилго билээ.

Хавсралт А: Канадын Шүүхийн зөвлөх хороодын ашигладаг жишиг асуулт

КУХШХЭГ нь холбооны шүүхийн шүүгчид нэр дэвшигчийн талаар бусад этгээдээс ярилцлага авах үед ашиглаж болох дараах жишээ асуултыг боловсруулсан болно.¹⁴ Эдгээрийг тус газраас анх гаргасан бүтцийн дагуу оруулсан бөгөөд энэхүү баримт бичгийн 4-6 дахь хэсэгт заасан загвар асуултын эх сурвалж юм. Ийм учир сонгон шалгаруулалт хариуцсан аливаа байгууллага эдгээрийг шууд ашиглаж болно.

Хувь хүний болон хүн хоорондын харилцаатай холбоотой

- Нэр дэвшигчийн зан чанар, хувь хүний онцлог, төлөвшил зэргийг та хэрхэн тодорхойлох вэ?
- Нэр дэвшигч нь ёс суртахууны болон ёс зүйн хамгийн өндөр хэм хэмжээг баримталдаг уу?
- Нэр дэвшигч нь итгэл даахуйц, найдвартай, хариуцлагатай хүн мөн үү?
- Нэр дэвшигч тулгарсан асуудал, бэрхшээлийг шийдвэрлэхдээ ердийн ухамсраар (амьдралын туршлагад суурилсан ухаалаг хандлагаар) хандаж чаддаг уу?
- Нэр дэвшигч асуудлыг үнэн бодитоор шүүн тунгааж чаддаг уу?
- Нэр дэвшигч ажил-амьдралын тэнцвэрээ хангаж чадсан хүн мөн үү?
- Нэр дэвшигч хөдөлмөрч хичээнгүй хүн мөн үү?
- Нэр дэвшигч ажлаа түргэн шуурхай, үр бүтээлтэй хийж гүйцэтгэдэг үү?
- Нэр дэвшигч даруу төлөв зантай юу?
- Нэр дэвшигч тэвчээртэй юу?
- Нэр дэвшигч шийдвэр гаргахаасаа өмнө хоёр талын байр суурийг сонсдог уу?
- Нэр дэвшигч бусадтай хэрхэн харилцдаг вэ?
- Нэр дэвшигч бусдыг хүндэтгэдэг үү?
- Нэр дэвшигч бусдын хүндлэл хүлээсэн хүн мөн үү?
- Нэр дэвшигч туслалцаа хэрэгтэй байгаа хүмүүст мэдрэмжтэй ханддаг уу?
- Нэр дэвшигч про боно буюу үнэ төлбөргүй хууль зүйн туслалцаа үзүүлж байсан уу?
- Нэр дэвшигч арьс өнгө, жендэр, бэлгийн чиг баримжааны асуудалд мэдрэмжтэй ханддаг уу?
- Нэр дэвшигч хоёр хэлээр ярьдаг уу?

Шүүгчээр томилоход харшлах шалтгаантай холбоотой

¹⁴ КУХШХЭГ-аас (2026 оны 6 дугаар сар) Зөвлөх хорооны ярилцлагын маягыг дагалдуулан ирүүлсэн жишиг асуултууд. Эдгээр асуултууд нь жишээ бөгөөд хорооны гишүүд үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүдэд үндэслэн өөрсдийн асуултуудыг боловсруулна.

- Нэр дэвшигчийн хувийн амьдралын, эсхүл ажил мэргэжлийн хүрээнд гаргасан аливаа зохисгүй үйлдлийн талаар та мэдэх үү?
- Нэр дэвшигчийн хувийн амьдралын, эсхүл ажил мэргэжлийн холбогдолтой сөрөг мэдээлэл олон нийтэд цацагдаж байсан эсэхийг та мэдэх үү?
- Нэр дэвшигч согтууруулах ундаа, мөрийтэй тоглоомноос хамааралтай болсон, эсхүл байнга хоцрох зэрэг хувийн дадал зуршилтай эсэхийг та мэдэх үү?

Бусад

- Нэр дэвшигч шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад өргөдөл гаргасныг мэдээд та гайхсан уу?
- Нэр дэвшигч шүүгчээр томилогдохыг эрмэлзэх болсон ямар нэг шалтгаан, нөхцөл байдал байгаа юу?
- Та нэр дэвшигчийг шүүгчээр томилогдох шаардлага хангасан гэж та үзэж байна уу?
- Бидний ярилцаагүй боловч таны хэлэхийг хүссэн, эсхүл сонгон шалгаруулалтын байгууллага мэдэж байвал зохих өөр бусад зүйл байна уу?

Дээр дурдсан шалгуур үзүүлэлтийг ярилцлагын загвар асуултад дараах байдлаар тусгасан болно:

Хувь хүний болон хүн хоорондын харилцааны асуултууд нь 5 дахь хэсэгтэй уялдана. Тодруулбал, ёс суртахуун, ёс зүй, итгэл даахуйц байдал, үнэн зөв үнэлэлт дүгнэлт хийх чадвар зэрэг нь зарчимч байдал болон ёс зүй гэсэн хэсэгт, төлөвшил, тэвчээр, хоёр талыг сонсох, бусдыг хүндэтгэх зэрэг нь шүүгчийн зан төлөв гэсэн хэсэгт, даруу байдал, нийтлэг ухамсар-мэдрэмж, нийтийн эрх ашгийн төлөө эрмэлзэх зэрэг нь хувь хүний өргөн хүрээтэй зан чанар гэсэн хэсэгт хамаарах юм.

Ажилч хичээнгүй, түргэн шуурхай, үр дүнтэй ажиллахтай холбоотой асуултууд нь 4.2 дахь дэд хэсэгтэй, мэргэшсэн байдал, дүгнэлт хийх зэрэг асуулт нь 4.1 дэх дэд хэсгийн хууль зүйн ур чадварт хамаарна. Шүүгчээр томилогдоход харшлах шалтгааны талаарх асуултыг харин 6 дахь хэсэгт болон 7 дахь хэсэгт заасан заавал мэдээлэх үүрэгтэй холбоотой хэсэгт оруулсан.

Дээр дурдсан загвар баримт бичиг нь шалгуур үзүүлэлтийн дагуу асуултыг системтэйгээр цэгцэлж, үнэлгээний аргачлал заавар оруулж өгсөн.

Хавсралт Б: Шүүхийн зөвлөх хорооны ярилцлагын маягт

Зөвлөх хорооны гишүүд ярилцлагын үр дүнгээ дор дурдсан стандарт маягтад тэмдэглэдэг бөгөөд маягтын бүтцийг оруулав.¹⁵

Маягтыг бөглөж дууссан бол НУУЦ гэж тооцогдоно.

1 дүгээр хэсэг: Ерөнхий мэдээлэл

Нэр дэвшигчийн нэр: _____

Мэдээлэл өгсөн хүн: _____

Нэр дэвшигчийг хэр хугацаанд мэддэг: _____

Мэдээлэл өгсөн огноо: _____

2 дугаар хэсэг: Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтүүд

Энэхүү маягт нь үнэлгээний албан ёсны шалгуур үзүүлэлтүүдийг гурван үндсэн гарчиг дор багцалсан бөгөөд шалгуур бүрийн ард тэмдэглэгээ хийх эсвэл оноо тавих, мөн бичгээр тайлбар үлдээх хэсэгтэй байна. Шалгууруудыг доор жагсаав.

Мэргэжлийн чадамж ба туршлага

Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээ / Тайлбар
Хууль зүйн мэдлэг, ур чадвар	
Оюуны чадвар	
Аналитик (дүн шинжилгээ хийх) чадвар	
Сонсох чадвар	
Маргалдагч талуудын тайлбар үндэслэлийг нээлттэй сонсох чадвар (урьдчилсан дүгнэлт хийхгүй байх)	
Шийдвэр гаргах чадвар	
Оновчтой үнэн бодитой шүүн тунгаах чадвар	
Хуульчдын дунд болон олон нийтийн дунд эзлэх нэр хүнд	
Мэргэшсэн салбар, үйл ажиллагааны нарийвчилсан чиглэл, эсхүл тусгай ур чадвар	
Удирдлагын буюу хөндлөнгийн хараа хяналтгүйгээр бие даан ажлын цаг болон ачааллаа зохицуулах чадвар	
Ажлын өндөр ачаалал даах чадамж	
Шүүгчийн ажлаас үүдэлтэй стресс, дарамт, бусдаас тусгаарлагдах нөхцөл байдлыг даван туулах чадавх	
Хамт олон болон олон нийттэй харилцах харилцааны ур чадвар	

¹⁵ Judicial Advisory Committee Consultation Form (References), Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs Canada. The form is marked confidential once completed. Part 2 reproduces the assessment criteria set out in Appendix A of the JAC Guidelines (2016).

Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээ / Тайлбар
Арьс өнгө, жөндөрийн асуудлын талаарх мэдрэмж, ойлголт	
Хоёр хэлээр ярих чадвар	

Хувийн зан чанар

Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлгээ / Тайлбар
Олон нийтийн эрх ашгийн төлөөх эрмэлзэл	
Жөндөрийн болон арьс өнгөний тэгш байдал, түүнчлэн уугуул иргэдийн холбогдолтой хууль зүйн асуудлыг ойлгож, мэдрэмжтэй хандах байдал	
Нийгмийн асуудлуудыг ойлгож мэдэх байдал	
Нийгмийн үнэт зүйлсийн өөрчлөлтөд мэдрэмжтэй ханддаг байдал	
Нийгмийн сайн сайхныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн шинэ санааг хүлээн авах чадвар	
Ёс зүйн мэдрэмж ухамсар	
Тэсвэр тэвчээр	
Эелдэг боловсон харилцаа	
Үнэнч шударга байдал	
Нийтлэг мэдрэмж ухамсар (common sense)	
Эв дүй	
Зарчимч байдал	
Даруу төлөв байдал	
Цаг баримтлах чадвар	
Шударга байдал	
Итгэл даахуйц-найдвартай байдал	
Хүлээцтэй зан чанар	
Үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах байдал	
Бусдыг хүндэтгэн ойлгох байдал	

Шүүгчээр томилогдоход харшлах шалтгаан

Шалгуур	Үнэлгээ / Тайлбар
Шүүгчийн албан үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулахуйц бие махбодын болон сэтгэцийн аливаа эмгэг, доголдол, үүний дотор мансууруулах бодис эсвэл согтууруулах ундааны хамаарал	
Нэр дэвшигчийг холбогдуулан өмнө шалгагдсан болон одоо үргэлжилж буй сахилгын процесс	

Шалгуур	Үнэлгээ / Тайлбар
Нэр дэвшигчийн өмнө холбогдсон болон одоо явагдаж байгаа эрүү, иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа	
Дампуурал, татварын өр төлбөр, эсхүл хүүхдийн тэтгэлэг төлөөгүй зэрэг санхүүгийн шинжтэй асуудал, хүндрэл, бэрхшээл	
Нэр дэвшигчид өөрт нь, эсхүл шүүх эрх мэдлийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөж болзошгүй өнгөрсөн болон одоо үед хамаарах асуудал	

3 дугаар хэсэг: Дүгнэлт ба бусад

Маягтын төгсгөлд ярилцлага авч буй хүн өөрийн дүгнэлтээ бичих талбар бий. Энд мэдээлэл өгч буй этгээдийн ерөнхий байр суурь, дурдсан бодит жишээ, үйл баримт болон тэдний зүгээс илэрхийлсэн аливаа болгоомжлол, асуудал зэргийг өөрийнх нь үгээр баримтжуулж бичдэг.