Жишээ нь: 2008.07.01 нд сонгуулийн үр дүнг хүлээн зөвшөөрөхгүй хууль бус жагсаал цуглаан болж нөхцөл байдал хүндэрч ердийн арга хэлбрээр зохицуулах нөхцөлгүй болж нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал болон хувирч үүний улмаас 5 хүний амь нас хохирч олон хүн эрүүл мэндээрээ хохирон улсад их хэмжээний хохирол учирсан. Энэ нөхцөл байдлын хариуцлагыг цагдаагийн байгууллагын удирдлагадуудад хүлээлгэсэн ба үүнийг зарим ард түмэн шударга бус хариуцлага гэж үздэг.

Иймд онцгой нөхцөл байдал /нийтийн эмх замбараагүй байдал, байгалийн гамшиг, хүн, малын гоц халдварт өвчин, үйлдвэрлэлийн томоохон осол/ бий болсон үед цагдаагийн байгууллага өөрт хариуцуулсан үүргийг хэрхэн гүйцэтгэх ямар субьектын удирдлага доор үүрэг гүйцэтгэх зэргийг хуулинд нарийвчлан оруулж өгох нэн шаардлагатай юм. Ингэснээр гамшгийн үед ажиллах байгууллагуудын эрх зүйн баталгаа хангагдана.

Онцгой нөхцөл байдал бий болоход Монгол Улсын Засгийн газар, түүний харъяа байгууллагууд хамгийн хор хохирол багатай даван гарах ажлыг удирдан зохион байгуулах нь хамгийн гол зорилт юм.

Онцгой нөхцөл байдал бий болсон үед цагдаагийн байгууллага өөрийн нутаг дэвсгэрт байрлаж байгаа хүчний байгууллагуудтай хамтрах, хамтран ажиллаж болох бусад албад, ажиллах арга хэлбэр, эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан цагдаагийн байгууллагын тухай хууль болон бусад хуульд нийцүүлэн эрх зүйн актаар зохицуулах шаардлага тулгарч байна.

**Санал**

1. Онцгой нөхцөл байдлын үед удирдлага, зохион байгуулалтаар ханган ажиллаж буй субьектуудын үүрэг гүйцэтгэх эрх зүйн баталгааг хангах шаардлагатай. Жишээ нь: *2008.07.01-ны өдөр гарсан эмх замбараагүй байдлын үеэр үүрэг гүйцэтгэсэн цагдаагийн алба хаагч нарт хариуцлага хүлээлгэсэн.*

2. Үүрэг гүйцэтгэх албан тушаалтан тэдгээрийн үүргийг тодорхой болгон хариуцлагыг нарийвчлан хуулинд тусган оруулах ба онцгой нөхцөл байдлын үед удирдан зохион байгуулах шуурхай штабын дарга, гишүүдэд хийж гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлагыг хуулинд нарийвчлан тусгах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Жишээ нь: *УАБЗ-н гишүүн шуурхай удирдлагын штабын дарга ба хийж гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлагыг тодорхой болгох.*

*ХСИС-ийн Удирдлагын сургуулийн*
*821 дүгээр дамжааны сонсогч,*
*цагдаагийн хошууч Б.Энхчулуун*

## ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

Аливаа байгууллагын зорилго, үйл ажиллагаа хүмүүсээр дамжин хэрэгждэг. Тиймээс бид хүний нөөцийг хэрхэн зөв оновчтой удирдан зохион байгуулах, ямар шаардлага шалгуурыг хангасан алба хаагчдаар эгнээгээ бэхжүүлэх, мэргэжилтэн бэлтгэж байгаа сургуультайгаа хэрхэн хамтран ажиллах, сонгосон алба хаагчдийн ухамсар, ёс зүйг шинэчлэлийн үетэй хэрхэн нийцүүлж өөрчлөх, хөгжүүлэх, сургаж

дадлагажуулах вэ гэдэгт чиглэсэн бодлогоо шинэчлэн мөрдөх шаардлага бий болж байна.Эдгээр чухал асуудлууд урсгалаараа хэрэгжиж амьдралд биелэлээ олж чадахгүй. Иймд эдгээр асуудлуудыг бодлогын төвшинд авч үзэж цагдаагийн байгууллагад хүчин зүтгэх мэдлэг чадвар бүхий алба хаагчдын залгамжийг бэхжүүлэх зорилгоор иргэнийг элсүүлэх, сонгох ажиллагааг шинжлэх ухааны үндэстэй тодорхойлох нь зүйтэй юм.Монголчууд бид төрт ёсны баялаг түүхэн уламжлалтай улс. Ялангуяа их Монгол Улсын үед төрийн албанд орох иргэнийг сонгож авах тогтсон зарчим, дэг жаяг бий болж, цаашид боловсронгуй болж хөгжсөөр ирсэн. Тийм ч учраас төрийн албанд иргэдийг сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааны түүхэн уламжлалыг гүнзрийрүүлэн судалж, өнөөгийн үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгалаа олсон байна, юуг нэмж оруулах хэрэгтэй, хөгжингүй бусад орнуудын цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого журмыг харьцуулан судлаж Монголын онцлог, өнөөгийн нөхцөл байдалд тохирсон туршлага, шинэ санаачлагыг боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлага урган гарч байна.

Монголын угсаатны нэгдсэн хаант улс байгуулагдаж дэлхий дахинаа алдаршсан хүчирхэг гүрэн болсон тэр үед төрийн албанд зүтгэх хүмүүсийг нэг талаас Чингисийн удам угсаа, алтан ургийн дотроос голлон сонгодог байсан хэдий ч нөгөө талаас төрөлхийн ухаан эрдэм, мэдлэг, эр зориг, шударга үнэнч, зохион байгуулах авъяас билгээрээ шалгаран товойсон хэнийг ч болов сонгон шалгаруулж төрийн албанд хүчин зүтгүүлдэг байжээ.

Эзэн Чингис хаан “Эрдэм бичигт /хүн/-ийг олбоос эрдэнэ өгч улмаар ойртон шадарлаж хүчийг хэрэглэвээс ач тус болно[1]” гэж сургаж байв. Хэдийгээр Чингис хаан боол хүнийг ноён болохыг сэрэмжлүүлэн анхааруулж байсан боловч "Төрд хүчээ өгсөн хэнийг ч болов түмний ноён болго[2]” гэж айлдаж байсан нь төрд зүтгэх хүнийг гайхалтайгаар шилж сонгож авч чаддаг байсныг харуулж байна.

Монгол төрийн цагдаа 1865 онд “арван тавны цагдаа” нэртэй сууриа тавьж 1921.7.19-нд Засгийн газрын шийдвэрээр ’’сэргийлэх цэрэг” нэртэй анх Цэргийн яамны харъяа байгуулагдан улмаар 1924 онд Улсын анхдугаар Их Хурлаас Улсын цагдан сэргийлэх газар нэртэйгээр ажиллаж байжээ. “Цагдан сэргийлэх байгууллага нь ард түмний дотоод байдлыг тохинуулан хамгаалж, тэдний тайван амьдралыг сахиулах төв” байсан ба тухайн үед “Цагдан сэргийлэх байгууллагад ажиллах алба хаагч нь эрүүл чийрэг, сонор ч гярхай, соёлч боловсон харьцаатай, хүч чадалтайгаас гадна ууж согтуурахыг хатуу цээрлэдэг хүмүүс байвал зохино” хэмээн заажээ[3].

1960 онд Улсын цагдан сэргийлэх ерөнхий газар, 1990 онд болсон улс төр, нийгэм, эдийн засгийн шинэтгэлийн дагуу Засгийн газрын шийдвэрээр Цагдаагнйн ерөнхий газар болгон өөрчлөн зохион байгуулж өнөөг хүртэл ард иргэдийнхээ амар тайван амьдралын төлөө, шударга ёс, тэгш байдлыг хангах, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэж гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийгмийн хэв журам хамгаалах ариун үүргээ биелүүлэн ажиллаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд хүн амын амжиргааны түвшний бууралт, улс төрийн хийрхэл, сэтгэл санааны элдэв хямрал, стрессээс шалтгаалан цагдаагийн албан

[1] Монголын нууц товчоо. УБ.1990. 38дах тал.
[2] Монголын нууц товчоо. УБ. 1990. 42 дах тал.
[3] *soyombo- 1911 Lblogspot.com*

хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг хүлээн авахгүй, эгдүүцэх, эсэргүүцэх, мушгин гуйвуулах нь элбэг болсон өнөө үед энэ бүхнийг ухаалгаар, мэргэшлийн ур чадвар гаргаж зөрчилдөөнт байдлыг оновчтой зөв зохицуулж чадах, зөв боловсон харьцаж албаны нэр хүндийг сахин хамгаалах ухамсартай, ёс зүйтэй алба хаагч дутмаг байна. Үүний гол шалтгаан элсэлтийг зохион байгуулж буй хүний нөөцийн ажилтнууд мэргэшээгүй, сонгох журам хангалтгүй байгаад оршиж байна.

Цагдаагийн байгууллагад иргэдийг сонгон авах ажиллагааг Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам /хүний нөөцийг судлах, ажилд томилох код-901 /-аар зохицуулдаг боловч тэдгээр заалтын зарим нь туйлын хангалтгүй хэрэгжиж танил тал, хөрөнгө мөнгө, жалга довны үзлээр сонгож, шаардлага хангахгүй, суурь хүмүүжил сул, ухамсар доройн алба хаагчид олширч байна. Жишээ нь:

1. Цагдаагийн байгууллагад суралцаж ажиллахыг сайн дураараа хүссэн 18 насанд хүрсэн Монгол Улсын иргэн байх. (Хэрэгждэг).

2. Ажиллаж сурч байсан хамт олон, оршин суугаа газрын иргэдийн дунд нэр хүндтэй байх. (Хангалтгүй хэрэгждэг).

3. Бүрэн дунд болон түүнээс дээш зэрэглэлийн боловсролтой байх, улс төрийн нам, эвсэл холбооны гишүүн бус байх шаардлага. (Хангалтгүй).

***Бие бялдар гоо зүйн шаардлага:***

1. Бие эрхтний болон нүүрний хэлбэр төрхийн илэрхий өөрчлөлт, гэмтэл согоггүй буюу бие бялдарын зөв хөгжилтэй.
2. Биеийн ил хэсэгт шивээсгүй байх. /Хангалтгүй/.
3. Биеийн өндөр эрэгтэй 170, эмэгтэй 166 см-ээс багагүй. /Хангалтгүй/.
4. Цагдаагийн байгууллагад ажиллаж, суралцах иргэн нь цэргийн бие бялдарын бэлтгэлжилтийн CS 9129057.32.0152007 шалгуур үзүүлэлтийн D үнэлгээг хангасан байх. /Хангалтгүй/.

***Ёс зүйн шаардлага:***

1. Шудрага зарчимч байх. /Хангалтгүй/
2. Ёс суртахууны доголдолгүй. /Хангалтгүй/
3. Зан төлөвийн муу зуршилгүй. /Хангалтгүй/
4. Харилцааны соёлтой. /Хангалтгүй/
5. Цагдаагийн байгууллагад үүрэг гүйцэтгэхтэй холбогдуулан байгууллага, иргэнээс шан харамж, мөнгөн тэтгэмж авч авлига хээл хахуульд өртөхгүй байх, эрс татгалзах чадвартай байх. /Хангалтгүй/
6. Албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн төр, байгууллага, хувь хүний нууцыг хадгалах чадвартай иргэдийг сонгоно[1]. /Хангалтгүй/

Цагдаагийн байгууллагад 2013 оны 10 дугаар сард улсын хэмжээнд зохион байгуулагдсан хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын практик байдалд дүн шинжилгээ хийхэд тус шалгалтын хүрээнд Цагдаагийн байгууллагад 210, Дотоодын цэрэгт 71 нийт 281 ажлын байр зарлагдсан. Тухайлбал, "Хэв журмын цагдаа“ албан тушаалд 125 сул орон тоо зарлагдсанаас нийт 148 хүн тэнцэж “Төрийн тусгай албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалт”-д бүртгэгдсэн байна.

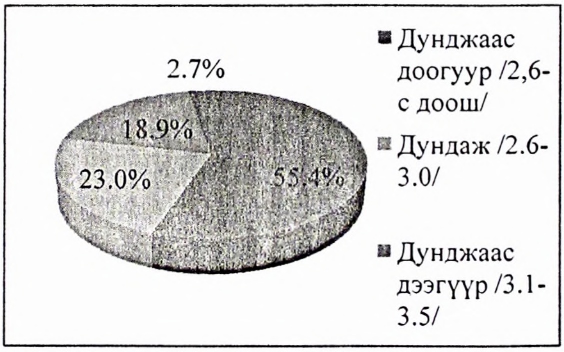
[1] Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам. УБ. 2012. 540 дах тал.

Цагдаагаар шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн авсан дундаж оноо 60,4 шалгалтад оролцож тэнцсэн нийт иргэдийн авсан дундаж оноо 62 байхад бие бялдрын шалгалтад хамгийн өндөр буюу 82%-ийн амжилттай байсан бол ур чадвараар хамгийн бага буюу 39,3%-ийн дүн үзүүлсэн нь цагдаагийн байгууллагын хүний нөөц ямар алба хаагчаар хангагдаж байгааг илтгэж байна.

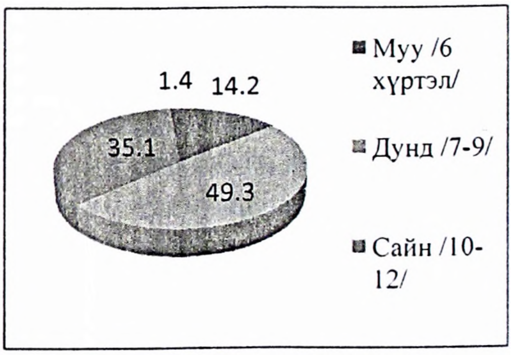
*Хүснэгт* 1. Шалгалтад тэнцэж, нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдийн авсан дундаж оноо

| | Дипломын голч дүн | Ярилцлага | Бие бялдарын шалгалт | Эрх зүйн мэдлэгийн шалгалт | Ур чадварын шалгалт | Нийлбэр оноо |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Авбал зохих оноо | 4 | 15 | 10 | 60 | 15 | 100 |
| Хувь | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| тэнцсэн иргэдийн дундаж оноо | 2,5 | 9 | 8,2 | 34,6 | 5,9 | 60,4 |
| **Авбал зохих оноонд эзлэх хувь** | 62,5% | 60% | 82% | 57,7% | 39,3% | 60,4% |
| тэнцсэн иргэдийн авсан дундаж оноо | 2,97 | 8,5 | 8,81 | 34,9 | 6,16 | 62 |
| **Авбал зохих оноонд эзлэх хувь** | 74,3% | 56,6% | 88,1% | 58,2% | 41,1% | 62% |

Хэв журмын цагдаа албан тушаалд тэнцсэн иргэдийн хамгийн их буюу 55,4% дунджаас доогуур буюу 2,6-аас доош дипломын гол дүнтэй байна. Харин дээд буюу 3,6-4,0 дипломын голч дүнтэй иргэд хамгийн бага буюу 2,7%-ийг эзэлж байна.



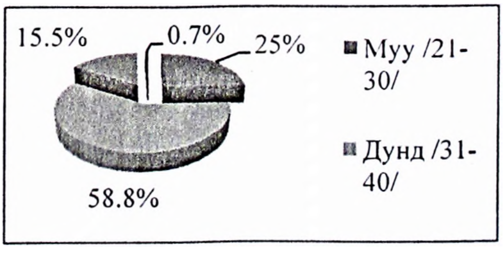

**Зураг 1. Хэв журмын цагдаа албан тушаалд тэнцсэн иргэдийн дипломын голч дүн**




**Зураг 2. Хэв журмын цагдаа албан тушаалд тэнцсэн иргэдийн ярилцлагын үнэлгээ**

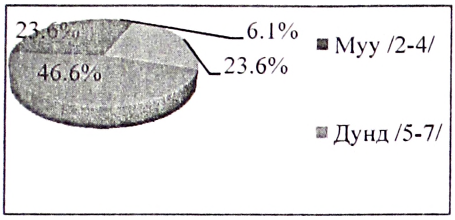
Ярилцлагын шалгалтад тэнцсэн иргэдийн хамгийн их буюу 49,3 хувь нь дунд үнэлгээ авсан байна. Өөрөөр хэлбэл 2 хүн тутмын нэг нь дунд үнэлгээ авчээ. Хангалттай сайн гэсэн үнэлгээ авсан иргэд хамгийн бага буюу 1.4%-ийг эзэлж байна. Ярилцлагын дундаж оноо 9 буюу 60% байна /Зураг 2/.

Эрх зүйн шалтгалт өгсөн иргэдийн 4 хүн тутмын 1 нь муу гэсэн үнэлгээ авсан байна. Дийлэнх нь буюу 58.8% нь дунд үнэлгээтэй өгсөн байна /Зураг 3/.



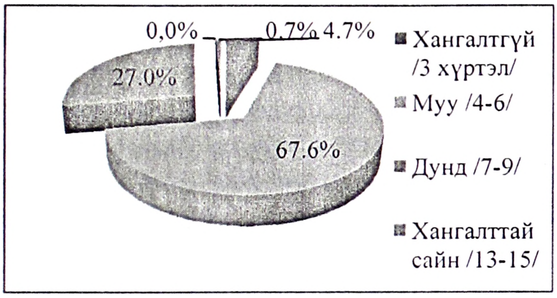

**Зураг3. Цагдаагаар тэнцсэн иргэдийн эрх зүйн шалгалтын үнэлгээ**

Бялдарын шалгалтад тэнцсэн иргэдийн хамгийн их буюу 46,6 хувь нь сайн үнэлгээ авсан байна. Хангалттай сайн үнэлгээ авсан иргэд түүнээс 23 хувиар бага байна. Хамгийн бага нь буюу 6,1 хувь нь муу үнэлгээ авчээ. Бялдарын шалгалтад авсан дундаж оноо 8,2 байна. /Зураг 4/.




**Зураг 4. Хэв журмын цагдаа албан тушаалд тэнцсэн иргэдийн бие бялдарын шалгалтын үнэлгээ**

Ур чадварын шалгалтад тэнцсэн иргэдийн дийлэнх олонх нь буюу 67,6 хувь муу гэсэн үнэлгээтэй өгсөн байна /Зураг 5/.




**Зураг 5. Хэв журмын цагдаа албан тушаалд тэнцсэн иргэдийн ур чадварын шалгалтын үнэлгээ**

**Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөц, алба хаагч сонгон шалгаруулж буй зарнм хөгжингүй орнуудын туршлага**

***АНУ-ын Хойд Калифорни мужийн Бэлмонт хотын цагдаагийн газар*** Бэлмонт хотын цагдаагийн газрын “Боловсон хүчний бодлого сонгон авах, сургах журам”-д зааснаар цагдаагийн газарт хүсэлт гаргагч иргэн болгонд тэгш боломж олгох, тодорхой хүн, албан хаагч эсвэл хэсэг бүлэг алба хаагчдад давуу эрх олгох, дэмжлэг үзүүлэх байдал гаргахгүйгээр алба хаагчийг авч ажиллуулахад гол анхаарлаа хандуулан тодорхой ажил бүрт тохирсон ажлын стандартыг хотын хүний нөөцийн газраас боловсруулж тогтоожээ. Үүнд тухайн ажлыг хангалттай хийхэд шаардагдах мэдлэг, мэргэжлийн боловсрол, тусгай сургалт, чадвар зэрэг хамаарна. Тухайн ажлын стандартын шаардлага хангаагүй хүнийг тус цагдаагийн газарт ажиллуулахгүй байх бодлогыг хатуу чанд хэрэгжүүлдэг байна.

***Герман улсын цагдаагийн*** арга:Герман улсын цагдаагийн байгууллагад ажиллах алба хаагчдийг зөвхөн цагдаагийн сургуульд элсэн суралцаж төгссөн хүнийг тохирох албан тушаалд томилон ажиллуулдаг байна. Цагдаагийн сургуульд элсэн ороход тодорхой болзол, шаардлагыг хангасан, шалгалтад тэнцсэн иргэдийг сонгон авч суралцуулдаг.

Германы төв регистрийн газар нь иргэн бүрийн талаарх /гэмт хэрэгт холбогдож байсан эсэх, захиргааны зөрчил үйлдэж байсан эсэх, ёс суртахууны

доголдол гаргаж байсан эсэх г.м/ бүх мэдээллийг багтаасан нэгдсэн мэдээллийн санг хөтөлж байдаг бөгөөд төрийн байгууллагад ажилд орох хүсэл сонирхолтой 14 насанд хүрсэн иргэн бүр дээрх мэдээллийг багтаасан зөвшөөрөл бүхий "сертификат"-ыгавсан байхыг шаарддаг. Дээрх зөрчлийг гаргасан иргэдэд уг "сертификат" олгогддоггүй бөгөөд энэ нь төрийн байгууллагад ажиллуулахгүй байх үндэслэл болдог. Харин цагдаагийн албанд элсэн орж суралцах гэсэн иргэдэд олгох "сертификат"нь илүү өргөжүүлсэн нарийн мэдээлэлтэй байдгаараа онцлогтой юм.

**Дүгнэлт**

Цагдаагийн байгууллагад иргэнийг сонгон шалгаруулах ажлыг ЦЕГ, түүний дэргэдэх ТАСЗ буюу хүний нөөцийн ажилтнууд зохион байгуулдаг. Цагдаад анх орох иргэнээс авах ТАМШ-ын арга хэлбэр олон ажил горилогчийг нэг дор зохион байгуулж шалгахад чиглэсэн байна. Тухайлбал, зарласан бүх ажлын байранд ажил горилогчдоос ерөнхий мэдлэгийн сорил, ур чадварын шалгалтын нэг тестээр авдаг. Үүний дутагдалтай тал нь ЦБ-ын албан тушаал бүрд тохирсон агуулгатай шалгалтыг авч чаддаггүйгээр илэрч байна. Ажлын байр бүрд ажил горилогчдын ур чадварыг зөвхөн бичиг хэрэг хөтлөх, компьютер хэрэглээний программтай ажиллах сорилын шалгалтаар бүрэн илэрхийлэх боломжгүй юм.

Сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа явуулж байгаа хүний нөөцийн алба хаагчдийн мэргэшсэн байдал хангалтгүй түвшинд байна. Сонгон шалгаруулалтанд нөлөөлж байгаа гадны олон янзын сөрөг нөлөөллийг багасгаж, хатуу чанд дэглэмийг тогтоон, хүний нөөцийн ажилтнуудад үйлчлэх хариуцлагын тогтолцоог бий болгох нь чухал юм.

Цагдаагийн албанд элсэн орох иргэдийн шалгуур үзүүлэлтийг түүхэн уламжлал болонхөгжингүй орнуудын цагдаагийн байгууллагын туршлагатай харьцуулансудлах,өөрийн орны хөрсөн дээр буулгаж боловсронгуй болгох,түүнийгээ хатуу чанд дагаж мөрдөх шаардлагатай.

Нийт шалгалтын оноонд эзлэх мэдлэг шалгах сорилын онооны хувь өндөр, ур чадвар, ярилцлагын онооны хувь бага байна. Энэ нь ажил горилогчийн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн мэдлэг, зан үйлийн хандлагыг тэнцвэртэйгээр дүгнэх зарчимтай зөрчилдөж байна.

Шалгалтын үнэ цэнэ, сонгон шалгаруулалтын үр дүнд шалгалтад тэнцүүлэх босго оноо сөргөөр нөлөөлөхүйц хэмжээнд байна. Өөрөөр хэлбэл шалгалтанд бага оноо авсан ч тэнцдэг гэсэн хандлагыг бий болгож байна.

Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүнд дээд боловсролтой иргэнийг сонгох гэсэн шалгуурыгбагасгаж, бүрэн дунд боловсролтой иргэдээс сонгончанартай сургах/ ингэснээр цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний хүний нөөц ихэснэ/

Сүүлийн нэг жилийн хугацаанд алба хаагчид ажлаас дутагдлаар халагдсан шалтгаан нь бусад шалтгаанаас өндөр үзүүлэлттэй байгаад анхаарал хандуулах зайлшгүй шаардлагатай байна.