

*ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн
профессорын багийн дэд профессор,
удирдахуйн ухааны магистр,
цагдаагийн хурандаа Д.Мөнхбаяр °*

**ЦАГДААГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ЁС ЗӨЙН
ТӨЛӨШШИЛ ИЙГ САЙЖРУУЛАХ АРГА ЗАМ**

Хураангуй. Энэхүү илтгэлээр цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийн сахилга, ёс зөлийн төлөвшилийн нөөцийн байдал, ёс зөлийн зөрчлийн шалтгаан нэхцэл, төлөнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлэх, гадны зарим орны туршлагыг нэвтрүүлэх, төрөл, мэргэжлийн алба хаагчдын ёс зөлийн харцуцлагыг нөдрөжүүлэх, тэднийг мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх талаар хөндөж тавихыг зорилоо.

Төлхөөр 2. Ёс зөй, ёс зөлийн төлөвшил, цагдаагийн алба хаагч, цагдаагийн алба хаагчийн ёс зөй.

Ёс зөлийн тухайн асуудлыг ёс суртахуун гэдэг ойлголтоос ангид авч үзэх боломжгүй бөгөөд ёс суртахуун нь хэмжээний биеэ зөв авч явбал зохих хэм хэмжээний тухай ойлголт юм.

Ёс зөлийн хэм хэмжээг ажил амьдралын явцад заавал хэрэгжүүлэхийг шаарддаг бөгөөд цагдаагийн алба хаагчийн ёс зөй ч албаны мэргэжлийн хэлээсн өөрөгтэй нь холбогдсон, заавал сахин биелүүлэх чанартай байдгаараа онцлог юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зөйг "Төрийн хуулийг дээдлэн, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, шударгаар ажиллаж амьдрах, өөрийн болон албаны нэр төрийг ариун байлгах, иргэдтэй соёлтой хүнлэг, хүлээцтэй харьцаж иргэдийг чирэгдүүлэх, дарамтлах, танил тал харах, шан харамж авах, харъяалалын бус хэрэг маргаанд оролцох, нууц задруулах, хориглосон нэхцэлд ууж согтуурахыг цээрлэн, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлж, төлөвшилийг хэлнэ" гэж тодорхойлсон.

Цагдаагийн байгууллага хуулиар хүлээсэн гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах өргийг хэрэгжүүлэх бөгөөд алба хаагчийн ёс зөй нь хүлээсэн

Энэ рэпэйгээ шууд хамааралтай тэдгийг тэдгээр нь хоорондоо нягт уялдаатай хэрэгждэг.

Хуульд заасан ёсгүйгээ хэтрүүлэн хэрэглэх эрх цагдаагийн алба хаагчдад байх ёсгүй ч нэгдүгээр алба хаагчдын харьцааны соёл, ёс зүйн төлөвшилийн талаар иргэд тааламжтай сэтгэгдэлтэй байдаггүй болоод удаж байна. Цагдаагийн алба хаагч дээр тутам гэмт хэрэгт холбогдсон, нийтийн хэв журам зөрчсөн, олон нийтийн амгалан тайван байдал алдагдуулсан, гэмт хэргийн улмаас эдийн болон эдийн бус хохирол амссан. эрх ашиг нь зөрчигдсөн. айсан. тусламж хялссан хялмалстэй харилцаанд орж байдаг. Энэ ажил мэргэжлийн онцлог, шаардлагаас хамаарч цагдаагийн зарим нэг алба хаагчдын ёс зүй, харьцаа тааруу байдаг тухай яриа ойлголт нийгэмд байдгийг нуух хэрэггүй юм.

Цагдаагийн алба хаагчдын ёс зүй, харьцаа муу байна гэдэг ойлголтын цаана иргэдийг ялимгүй шалтгаанаар олон дахин дуудах, эд зүйл бичиг баримтыг нь үндэслэлгүйгээр хураах зэргээр чирэгдүүлж иргэдийн дургүйцлийг түрүүлдэг түүгээмэл дутагдал байгаад дүгнэлт хийж тив, орон нутгийн цагдаагийн газар. хэлтсийн хэмжээнд дотоод журам. дэг журам, ёс зүйн хэм хэмжээ тогтоож мөрдүүлж ажиллаж байгаа ч түүний л үр дүнд хэрэггүй байна.

Цагдаагийн байгууллагын ажил ийлчилгээг иргэдэд хяргэж байгаа алба хаагчид улс орны аль ч нэг булан бүрт ирэг гийцэтгэх ёдээ ёс зүйн хэм хэмжээ зорижи иргэдэд шиймжлүүлэх, байгууллагын нэр хэнд унагах асуудал гарч байдаг. Энэ дор алба хаагч нарын сахилга, ёс зүй иргэдийн нэлэмжээр тааруу байгаа нь цагдаагийн байгууллагын нэр хэндэд сургуур нөлөөлж байна.

Цагдаагийн байгууллагын нийт албан хаагчдын ёс зүй, иргэдтэй харилцах харилцаанд нөлөөлж буй хэчин зүйлсийг тодорхойлох хоёр хувьсагчийн судалгааг 2015 онд “Шударга Монгол цагдаа” ТББ-аас Улаанбаатар хотын Цагдаагийн газрын захиалгаар хийж судалгаагаар цагдаа болон иргэдийн эерэг, сөрөг харилцаанд нөлөөлж буй хэчин зүйлийг тодорхойлж, санал зөвлөмж болон цаашид хэрэгжүүлж болох ажлуудыг тодорхойлон гаргасан байна. Манай улсад цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн талаар олон судалгаа хийсэн байдаг ч энэ судалгаа нь цагдаагийн албан хаагчийн иргэдтэй харилцах харилцаанд нөлөөлөх хэчин зүйлс, тулгамдаж буй асуудлын талаар хийж буй анхны судалгаа

болсоноороо онцлог болсон¹. Судалгаагаар хаана ямар асуудал нэлэлж байна вэ? гэдгийг илрүүлж, задлан шинжилж, цагдаагийн албан хаагчдын сүрг хандлага, харилцааг үрчлэх бодлого хэрэгжүүлж, улмаар ажлын бтээмж, чанар, сэтгэл ханамжийн байдал үрчлөгдөж, иргэдтэй харилцах харилцаанд үрчлөлт орж, цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүй дээшилнэ гэж тодорхойлсон байда.

Шинээр батлагдсан "Цагдаагийн албаны тухай хууль"-д "Дотоод хяналт-аюулгүй байдлын нэгж энэ хуулийн 13.2. дах хэсэгт заасан чиг үүргийн хүрээнд алба хаагч, бусад ажилтны үйл ажиллагаанд түр, байгууллага, хувь хүний нууцын хамгаалалтад хяналт тавих, тэдгээрийн хууль тогтоомж зөрчих, гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, судалгаа хийх, цагдаагийн алба хаагч, ажилтанд холбогдох гомдол, мэдээллийг мөрдөн шалгах, шийдвэрлүүлэх зэргээр байгууллага, алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангана" гэж заасан.

Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар нь цагдаагийн байгууллага, алба хаагчийн аюулгүй байдлыг хангах, хяналт шалгалт зохион байгуулах, алба хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудалд албаны шалгалт хийх, санхүүгийн хяналт шалгалт явуулах гэсэн үндсэн ажил үүргийг гүйцэтгэх бөгөөд 2015 онд эдгээр шалгалтуудыг түв, орон нутгийн цагдаагийн байгууллагуудад хийснээр илэрсэн зөрчил, дутагдлуудын 70 гаруй хувийг байгууллагын дотоод хяналт шалгалтаар илрүүлэн ажилласан байна.

Цагдаагийн албан хаагчдаас 2015 оны эхний 10 сарын байдлаар 23 гэмт хэрэгт 27 албан хаагч холбогдсоныг үнгрсн оны мөн өтэй харьцуулахад гэмт хэргийн тоо 5 хувиар, холбогдсон албан хаагчдын тоо 6 хувиар тус тус буурсан байна. Харин 1528 алба хаагч сахилгын, зөрчил гаргасан нь үнгрсн онтой харьцуулахад арга хэмжээ авагдсан алба хаагч 21 хувиар, сахилгын зөрчлийн тоо мөн 22,2 хувиар тус тус өссөн байна.

Сахилгын зөрчлийг хэлбэрийнх нь хувьд үнгрсн оны мөн өтэй харьцуулахад хүний эрх, эрх чөлөө зөрчих 21 буюу 90,9 хувиар, ажлын хариуцлага алдах 412 буюу 5,91 хувиар, архи дан согтуурах 204 буюу

¹ Цагдаагийн албан хаагчдын ёс зүй, иргэдтэй харилцах харилцаанд нэлэлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаанд нийслэлийн 9 дүүргийн 16 хэлтсийн 1387 албан хаагч, тухайн цаг үед цагдаагийн ажил үйлчилгээнд хамрагдаж байсан 766 иргэн хамрагдсан ба иргэд цагдаагийн албан хаагчийн харилцаа, ёс зүйг "муу" гэж үнэлээгүй гол төлөв "дунд буюу сайн" гэж дүгнэсэн байна.

17,9 хувиар. шалтгаангүйгээр ажил таслах 137 буюу 10,4 хувиар, ЭБШХуулийн журам, заалт зэрчих 147 буюу 7,29 хувиар, бусад хууль тогтоомж зэрчих 172 буюу 123,3 хувиар, иргэдтэй зүй бус харьцах 87 буюу 70,5 хувиар, харуул хамгаалалтын журам зэрчих 84 буюу 140 хувиар тус тус нсч. харин нэрэг даалгавар биелүүлээгүй зэрчил 61 буюу 28 хувиар буурсан байна.

Цагдаагийн 1520 албан хаагч сахилгын шийтгэл хүлээснийг нгүрсн онтой харьцуулахад 21.8 хувиар нсч, нээс ажил албанаас халагдсан шийтгэл 92 буюу 12.1 хувь, ндсэн цалин бууруулсан 1055 буюу 26,3 хувиар, сануулах шийтгэл 368 буюу 21,8 хувиар тус тус нсч, цол бууруулсан 5 буюу 44.4 хувиар буурсан байна.

Цагдаагийн алба хаагчдаас гаргасан. зэрчлийн илрүүлэлтийг нгүрсн онтой харьцуулахад ёс журмын хяналтаар 85 буюу 60,3 хувиар, гадны хяналтаар 353 буюу 18 хувиар, дотоод хяналт шалгалтаар 1087 буюу 22.8 хувиар тус тус нсч байна. Энэ статистик тоон зүүлэлтээс харахад цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн зэрчил бүх зүүлэлтээрээ мнх жилдээс нсч байна нь цагдаагийн алба хаагчийн бэлтгэл судалгаа, сургалтын ажил хангалтгүй байгаа нь ажиглагдаж цаашид шинэ арга барилаар ажиллах, гарч буй дутагдалд н шинжилгээ бодитой хийж, эрс нэрчлөлт шинэчлэл хийх цаг болсон нь тодорхой байна.

Цагдаагийн ажил үйлчилгээ алба хаагчдыг нэрэг гүйцэтгэлээс шууд шалтгаалдаг болохоор тэдэнд ндэр хөгжилтэй улс орнуудын цагдаагийн алба хаагчийн эзэмшвэл зохих соёл, ёс зүйн боловсролыг эзэмшүүлэх урт, богино хугацааны сургалтын хүтлөбрийг боловсруулж, хэрэгжүүлж дэлхийн жишигт нийцүүлэх, алба хаагчдын ёс түвшин, стандартад ойртох явдал юм.

Тэгвэл одоо гадны зарим орны цагдаагийн байгууллагын алба хаагч, удирдах албан тушаалтанд тавигдах ёс зүй, ёс суртахууны шаардлагын талаар авч үзье. Жишээ нь:

АНУ-ын Виктория мужийн Цагдаагийн байгууллага нь удирдах албан тушаалтан, алба хаагчдын ур чадварыг дээшлүүлэхэд онцгой анхаарч цагдаагийн алба хаагч, шат шатны удирдах ажилтанг бэлтгэх, сургах дадлагажуулах хүрээнд Удирдах зүвлөл нь шийдвэр гаргаж манлайлал, алба хаагчийн ёс зүйн асуудлаар дүгнэлт гаргадаг байна. Удирдах ажилтанд нэр дэвшиж байгаа алба хаагчийг мэдээ, мэдээллээр хангаж мэргэжлийн нэгднээс туршлага судлуулахаар сургалт

болон бусад Үйл ажиллагаанд оролцуулж, мэргэжлийн Үндэс дадлага, туршлагатай, сахилга ёс зүйтэй, жилийн болон бусад хэлбэрийн сургалтанд хамрагдан тэнцэх шалгалтуудад хангалттай дүн авсан тохиолдолд ахлах офицерийн хичний нөхцөлд авч шийдвэрлэдэг байна.

БНСУ-ын Үндэсний цагдаагийн байгууллага нь цагдаагийн алба хаагч, удирдах ажилтанг бэлтгэхдээ Үндэсний цагдаагийн академийг түүгсдэн, дээд боловсролтой, магистр хамгаалсан, ахлах цолтой алба хаагч байна гэж заасан байна. Удирдах албан тушаалтанг сонгон шалгаруулахдаа цагдаагийн байгууллагын хууль дүрэм, журам, заавар болон бусад хууль, эрх зүйн холбогдолтой асуудал, биеийн хичний болон ой тогтоолтын шалгалтыг авч мүн дадлага туршлага, сахилга ба ёс зүйн төвшинг харгалзан үздэг байна.

Хамгийн үндэр шалгуур бол ёс зүйн дутагдал гаргаагүй, ажилдаа дадлага туршлага суусан, мэдлэгээ сайжруулж, сонгон шалгаруулалтын шалгалтын үндэр оноог авсан, эрүүл мэндийн хувьд сайн, сүүлийн 3 жил ёс зүйн ямар нэг зөрчил алдаа гаргаагүй алба хаагч байх шаардлагатай гэж үздэг байна. Энэ удирдах албаны шалгалт нь тасгийн дарга буюу хэлтэс, газрын дарга мүн ахлах цол авах, дээд шатны цол авахад шалгуур үзүүлэлт болгон хэрэгждэг байна.

Япон улсын цагдаагийн байгууллага нь алба хаагчдыг бэлтгэх, удирдах ажилтан боловсон хичний асуудлаа шийдэхдээ цагдаагийн мэргэжлийн асуудал эрхэлсэн байдлаар нь авч хэлэлцдэг байна. Японд цагдаагийн алба хаагч болно гэдэг бол маш их үүрэг хүлээсэн чухал ажил гэж үздэг. Удирдах дарга, дээд дарга нарыг томилоход ажлын дадлага туршлага, мэргэжлийн ур чадвар, хүлээх хариуцлага, мэдлэгийн төвшин, олон жил үр бүтээлтэй сайн ажилласан, ёс зүйтэй, бусдад үлгэр дууриалалтай, тогтвор суурьшилтай 45-аас дээш насны алба хаагчийг томилдог байна.

БНТУ-ын цагдаагийн байгууллага нь цагдаагийн албанд анх орсон иргэд болон дунд офицероос ахлах офицер болоход мэргэжлийн болон ерөнхий эрдмийн мэдлэг, хэлний мэдлэг, биеийн тамир болон хичний чадвар, галт зэвсэг эзэмшилт зэргээр шалгалт үгч тэнсэн, ёс зүйн шаардлагыг бүрэн хангасан тохиолдолд дээд шатны цол авах ба мүн хичний нөхцийн санд бүртгэгдэн тушаал дэвших буюу цагдаагийн албанд ордог байна.

Цагдаагийн ажил Үйлчилгээнд бэрхшээл гүйцэд шийдвэрлэгдээгүй, шийдвэрээ хэлээсэн олон чухал асуудлуудын нэг нь цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйн асуудал байсаар байна.

Үүнийнх нь алба нэлж чаддаг ухамсар сэтгэхүйтэй, цогц нэмэгдэж байгаа ажлын шаардлагыг хангасан, стандартаар бэлтгэгдсэн. ажилдаа хатуужсан алба хаагчийн тоог нэмэгдүүлэх бодлого баримталж үүнд анхаарал тавьж, үүнийг нийгэмтэй нийцэж ажиллах нь зүй ёсны асуудал юм. Цагдаагийн зарим алба хаагчийн эрх зүйн болон ёс зүйн боловсрол, итгэл нэмшил нь өөрт нь дадал зуршил болоогүй, эрх зүйн болон ёс зүйн мэдэгдэхгүй, мэдэхийг хүсдэггүй зарим нэг алба хаагч иргэдэд дээрэлхэх, дураараа авирлах, алба хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих хандлага тасрахгүй байна.

Цагдаагийн алба хаагч ёс зүйгээ зөрчиж, иргэдэд шалтгаан олж ажиллах шаардлагагүй бөгөөд байгууллагын удирдлага дутагдлыг гаднаас бус дотроосоо, хувь хүн бол өөрөө хайж, зөрчил дутагдлаа засч зорьдонтэй ажил зохиож байвал зорьдонтэй байх болно.

Мэдлэгтэй, мэргэжилтэй, ёс зүйтэй цагдаатай байвал төрд ч, иргэдэд ч, хувь хүнд ч хэрэгтэй.

Нэг хэв маягийн сургалтаар олон жил цагдаагийн алба хаагчдыг бэлтгэж ирсэнийг ч өөрчлөх цаг болсон гэж үзэж байна. Үүнийг сургалтын болон практик байгууллагын уялдаа холбоо, хамтын ажиллагаа, хангалтгүй байсаар байна.

Иймд болзошгүй эрсдэл дагуулсан энэ ажлын цаана хариуцлага гэдэг том асуудал байдгийг цагдаагийн алба хаагч нарын ухамсар сэтгэхүйд суулгаж, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх зохион байгуулалтын олон талт арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ажиллах шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Бодлогын чанартай зарим асуудлыг тавьж буй гол зорилго нь цагдаагийн алба хаагч нэг бэрх ёс зүйгээ чандлан сахидаг болгох удирдлагын тогтолцоог бий болгох явдал юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн ёс зүйг төлөвшүүлэхэд бодлогоо эргэн харж оновчтой хувилбаруудыг дэвшүүлэн тавьж ажиллах шаардлага зүй ёсоор тулгарч байгаа тул дараах ажлын санал гаргаж байна. Үүнд:

1. Төлөвшил муутай, алба хаагчийн ёс зүй сахидаггүй цагдаа нараа хүнтэй зөв, боловсон харьцаж сургахад дэс дараатай бодлогын баримт бичиг боловсруулж хөтөлбөр хэрэгжүүлж жил бүр зорьдонтэй тооцож ажиллах;

2. Цагдаагийн байгууллага, алба хаагч байнга суралцагч байж зөвхөн хуулинд захирагдаж, хэний эрх, эрх чөлөөг ажил үйлчилгээнийхээ шат дамжлага бүрт хэндэтгэдэг болоход бодлого зохицуулалт хийх;

3. Цагдаагийн албан хаагч албаны шугамаар иргэдтэй харьцахдаа зохих стандартыг баримтлан, тэдэнд гэх шинэ мэдлэг, мэдээллийг судлан алба хаагч нартаа гүнзгтэй хэлбэрээр хргэх, удирдах болон сургах үйл ажиллагаандаа шинэлэг байдлаар хандах;

4. Цагдаагийн албаны тухай хуульд цагдаагийн үйл ажиллагаанд тавих хяналтын хэлбэрүүдийг тусгасан хэдий ч алба хаагчийн ажил, үйлчилгээ, сахилга, ёс зүйн байдлыг хянаж шалгаж байх тогтолцоог сайжруулах хариуцлагыг гүндржүүлэх бодлогыг хэрэгжүүлэх;

5. Цагдаагийн байгууллага дээд боловсрол. мэргэжлийн алба хаагч нараар хангагдсан боловч хууль зргдг, сахилга ёс зүйг сахидаггүй хэмээсний эзлэх хувийн жин багасахгүй тэдний гаргадаг зргчил. дутагдлын хор уршиг их байна. Нэг хэв маягийн сургалтаар олон жил цагдаагийн алба хаагчдыг бэлтгэж ирсэнийг гргчлх зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь чухал гэж үзэж байна.

Нэг талаар цагдаагийн алба хаагчийг сургаж бэлтгэхдээ цэрэг, цагдаа гэсэн сэтгэлгээгээр хандаж байдгаас иргэдтэй харьцах, эв дүй дутагдаж байна. Иймд сургалтын хтлбр, агуулгад анхаарах цаг болсон байна.

Я.Цэвэлийн тольд "Дарга гэдэг үгийг тэргүүлэх, удирдах, толгойлох, үрэг тушаал хлээсэн хүн" гэж тайлбарласан байдаг. Үнэгийн нийгэм цаг үед дарга-удирдагч нь манлайлах, залж чиглүүлэх, зохион байгуулах, хянан шалгах, хариуцлага үрэх, зөв менежмент явуулах чадвартай, цагдаагийн алба хаагч бүрийн ажлын хариуцлага сахилга ёс зүй, мэдлэг мэргэжлийн чадварыг бүрэн хариуцдаг хүн байх бүгд тэдний ажил үргийг нарийн оновчтой, зөв зохион байгуулах бодлого барьж хариуцлага хүлээх тогтолцоог эрс дээшлүүлж ажиллах шаардлагатай гэж үзэж байна.