



НҮБХХ нь мэдлэг, туршлага, нөөцийг холбож, улс орнуудын өөрчлөлтийг олон нийтэд хүргэх замаар илүү сайн сайхан амьдралыг цогцлон байгуулахад хүмүүст туслах зорилго бүхий НҮБ-ын дэлхий нийтийн хөгжлийн сүлжээ юм.

АГУУЛГА

А.Баасан

1. Ажилтныг ажилд эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэр хэрэгжих эрх зүйн орчин	3
С.Болормаа	
2. Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэн иргэнийг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилтэд хийсэн мониторингийн шийнжилгээ, үр дүн	12
М.Алтанцэцэг	
3. Ажилд эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд учирч байгаа бэрхшээл болон ҮЭ-ийн байгууллагаас үзүүлж байгаа нөлөө	22
П.Сумьяа	
4. Ажилд эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа.....	25
Д.Баяндүүрэн	
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгуульд төлөөлөлгүйгээр оролцох боломжоор хангах тухай	32
Т.Уянга	
6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн статистик мэдээллийн талаарх танилцуулга.....	35
Ю.Отгонбилэг	
7.2006 оны хүний эрхийн байгууллагуудын үндэсний чуулганы зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар НХХЯ-наас авч буй арга хэмжээ	40
Ж.Мягмар	
8.2006 оны хүний эрхийн байгууллагуудын үндэсний чуулганы зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар БСШУЯ-наас авч буй арга хэмжээ	45
Ц.Баярбат	
9.2006 оны хүний эрхийн байгууллагуудын үндэсний чуулганы зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар БХБЯ-наас авч буй арга хэмжээ.....	47
Д.Гэрэлням	
10. Явган хүн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан замын стандарт, техникийн шаардлага	51

Ц.Оюунбаатар	
11. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх зөвлөмжийн хэрэгжилт-оролцоо	63
Д.Гэрэл	
12.Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх чуулганы зөвлөмжийн хэрэгжилт бидний амьдралд	67
Ц.Пүрэвдоо	
13.Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх чуулганы зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар авч буй санал, санаачлага.....	70
Г.Нарантуяа	
14.2006 оны хүний эрхийн үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмжийн хэрэгжилт	72
Ц.Батхүү	
15.Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар орон нутагт зохион байгуулсан үйл ажиллагаа, үр дүн	78
Хавсралт:	
16. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмж.....	81

**АЖИЛТНЫГ АЖИЛД ЭГҮҮЛЭН
ТОГТООСОН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР
ХЭРЭГЖИХ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН**

А.Баасан,
ОТИС-ийн дэд захирал,
Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор

Иргэний хэрэг шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагааны дотор хөдөлмөрийн харилцаанаас үүссэн маргаан нэлээдгүй хувь эзэлдэг.

Сүүлийн 5 жилээр судалгаа хийхэд:

Он	Шийдвэрлэсэн нийт иргэний хэрэг	Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хэрэг
2002	24100	1095 буюу 4.5 хувь
2003	23407	819 буюу 3.5 хувь
2004	23290	591 буюу 2.5 хувь
2005	24492	649 буюу 2.6 хувь
2006	27469	711 буюу 2.6 хувь

Хөдөлмөрийн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргүүдийн ихэнх буюу 90 орчим хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан тухай гомдлууд байгаа нь бидний судалгаагаар тогтоогдов. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заагдаагүй үндэслэлээр ажилтнуудыг ажлаас халсан;
2. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл, журмыг зөрчсөн;
3. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж ажлаас халах тушаал гаргах эрхгүй субъект тушаал акт гаргаж хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах гэх мэт олон зөрчлүүд бий.

2003-2006 оны үед Монгол Улсын хэмжээнд судалгаа хийхэд ГЕГ, ИНЕГ, МИАТ компани, УБТЗ, УМХГ гэх мэтийн газрууд ажилтнуудыг хууль бусаар ажлаас халж, өөрчилж, шүүхийн журмаар шийдвэрлэгдэж байв.

2003-2006 онд нийслэл, дүүргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн 50 орчим хэргийн хохирогчид өмнөх ажилдаа эргэж орох тухай хүсэлтийг Нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албанд гаргаснаас өнөөдрийн

байдлаар 11 иргэн өмнөх ажилдаа эргэж ороогүй хохирч байгаа юм.

Ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэр хэрэгжих ёстой юу эсхүл энэ нь албан тушаалтнуудын эрх, сонирхлын асуудал мөн үү гэдгийг судлан үзэхэд Монгол Улсад шүүхийн шийдвэр хэрэгжих эрх зүйн орчин бүрдсэн гэж үзэх талтай.

Үүнийг Монгол Улсын хуулиудад буй дараах заалтуудаар авч үзэж болно.

Нэг. ИХШХШ хуулийн (2004) 11 дүгээр зүйлд Шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх тухай заасан байдаг.

11.1 Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг иргэн, хуулийн этгээд заавал биелүүлнэ;

11.2 Шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй бол хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албадан гүйцэтгэнэ;

Хоёр. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн (2002) 67 дугаар зүйлд Тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгүүлэх, эсхүл тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгэхгүй байхыг хариуцагчид даалгасан шийдвэрийг гүйцэтгэх тухай заасан байдаг.

67.1.Барилга, орон байрнаас нүүлгэн гаргах, хүүхдийг эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчид шилжүүлэх зэрэг тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгүүлэх, эсхүл тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгэхгүй байхыг хариуцагчид даалгасан шийдвэрийг хариуцагч шүүхээс тогтоосон хугацаанд биелүүлэхгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан гүйцэтгэнэ.

67.2.Үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан буюу өөр ажилд шилжүүлсэн ажилтныг урьдах ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоох тухай шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан гүйцэтгэх тухай мэдэгдлийг хариуцагчид хүргүүлнэ.

67.3.Мэдэгдлийг хүлээн авсан хариуцагч урьд гаргасан шийдвэрээ хүчингүй болгож, тухайн ажилтныг урьдах ажилд нь эгүүлэн тогтоосноор шийдвэр биелэгдсэнд тооцно.

67.4.Энэ хуулийн 67.2, 67.3-т заасан шаардлагыг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр биелүүлээгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин, хөдөлмөрийн хөлс буюу бага цалин, хөдөлмөрийн хөлстэй ажил хийж байсны зөрүүг шийдвэр гарсан өдрөөс түүнийг гүйцэтгэх өдөр хүртэл хугацаанд шийдвэр гүйцэтгээгүй буруутай албан тушаалтнаас албадан гаргуулах арга хэмжээ авна.

/Энэ хэсгийг 2007 оны 08 дугаар сарын 03-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

67.5.Хуулийн этгээд татан буугдсан, өөрчлөгдөн байгуулагдсаны улмаас энэ хуулийн 67.2-т заасан шийдвэрийг гүйцэтгэх боломжгүй тохиолдолд шийдвэр гүйцэтгэгч тухайн баримт бичгийг шүүх болон түүнийг олгосон бусад байгууллагад буцаах тухай шийдвэр гаргаж ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчид шилжүүлнэ.

67.6.Энэ хуулийн 67.5-д зааснаас бусад ажилтны урьд ажиллаж байсан ажлын байр, албан тушаал нь цомхотгогдсон бол ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр урьдах ажил, албан тушаалтай дүйцэх өөр ажил, албан тушаалд ажиллуулах үүрэгтэй.

67.7.Хүүхдийг эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчид шилжүүлэхдээ асран хамгаалах, харгалзан дэмжих байгууллагын төлөөлөгчийг байлцуулна.

Мөн хуулийн 83 дугаар зүйлд **Шийдвэр гүйцэтгэгчийг урамшуулах** тухай заасан байна.

83.1.Шүүхийн шийдвэрийг бодитойгоор гүйцэтгэсэн шийдвэр гүйцэтгэгчийг төлбөрийн шаардлагыг хангахаар гаргуулсан мөнгөний болон эд хөрөнгийн үнийн дүнгийн 0,5-10 хүртэлх хувиар урамшуулна.

83.2.Энэ хуулийн 83.1-д заасан урамшууллыг шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хэсэгчлэн биелсэн болон дуусгавар болсны дараа гэрээний үндсэн дээр төлбөр авагчаас төлбөрт гаргуулсан мөнгөн болон эд хөрөнгийн үнийн дүнгээс гаргуулна.

83.3.Энэ хуулийн 83.1, 83.2-т заасан урамшуулал олгох журмыг Хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно.

Гурав. Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2002 оны 208 дугаар тушаал

Шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг суутгах, түүнийг хуваарилах журам

1. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг суутгах, түүнийг хуваарилахад Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, энэхүү журмыг мөрдөнө.
- 1.2 Шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа дуусгавар болсны дараа төлбөр авагчид олгосон мөнгө болон эд хөрөнгийн дүнгээс Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг, энэ журмын 3.1-д заасан хэмжээний

суутгал хийж, түүнийг шийдвэр гүйцэтгэлийн үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд зарцуулна.

- 1.3 “Шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааны зардал” гэдэгт албаны байр, цахилгаан дулаан, тоног төхөөрөмж, урсгал засвар, сургалт семинар, томилолт, болзошгүй эрсдэл зэрэгт шаардагдах зардлыг хамааруулж ойлгоно.
- 1.4 “Болзошгүй эрсдлийн зардал” гэдэгт “Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардлыг тодорхойлох журам”-ын “Дөрөв”-ийн 4.1-д заасан болон шийдвэр гүйцэтгэгчийн буруутай үйл ажиллагаанаас үүсч болзошгүй хохирлыг нөхөхөд шаардагдах зардлыг хамааруулж ойлгоно.

2. Төлбөр авагчаас гаргуулах урамшууллын хэмжээ

- 2.1 Шүүхийн шийдвэрийг бодитойгоор биелүүлсэн бол гаргуулан мөнгөн болон эд хөрөнгийн үнийн дүнгээс 5-10 хувийн урамшууллыг суутгаж аймаг, нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны дансанд төвлөрүүлнэ.
- 2.2 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 56 дугаар зүйлд заасан төлбөр гаргуулж болохгүй орлогыг шүүхийн шийдвэрээр гүйцэтгэх тохиолдолд урамшуулал суутгахгүй.

3. Шийдвэр гүйцэтгэгчийн урамшууллыг хуваарилах

- 3.1 Аймаг, нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны дарга нь энэ журмын 2.1-д зааснаар дансанд төвлөрсөн мөнгөн хөрөнгийг дараах байдлаар хуваарилна:

3.2

Үнийн дүн /сая төгрөгөөр/	Шийдвэр гүйцэтгэгчид	Оногдох хувь, болзошгүй эрсдлийн зардал	Шийдвэр гүйцэтгэгчийн үйл ажиллагааны бусад зардал
0-1.0	5.5%	1 %	3.5 %
1.0-5.0	4		
5.0-10.0	3		
10.0-25.0	2.5		
25.0-50.0	2		
50.0-75.0	1.5		
75.0-100.0	1.0		
100.0-аас дээш	0.5		

4. Шийдвэр гүйцэтгэгчид урамшуулал олгох үндэслэл
 - 4.1 Шүүхийн шийдвэрийг зохих хугацаанд бодитойгоор бүрэн гүйцэтгэсний дараа урамшууллыг суутгаж хуваарилна.
 - 4.2 Шийдвэр гүйцэтгэгч нь төлбөр барагдуулах, урамшуулал авах гэрээг төлбөр авагчтай бичгээр байгуулах бөгөөд ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч хянаж батална.
 - 4.3 Шийдвэр гүйцэтгэгч нь төлбөр авагчид бодитойгоор олгосон мөнгөн болон эд хөрөнгийн үнийн дүнгээс энэ журмын 2.1; 3.1-д заасны дагуу урамшууллыг суутгана.
 - 4.4 Шийдвэр гүйцэтгэгч хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар чөлөөтэй байх хугацаанд өөр тойргийн шийдвэр гүйцэтгэгч буюу тухайн тойргийн шийдвэр гүйцэтгэгчийг хариуцсан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааг явуулж болох бөгөөд энэ тохиолдолд бодит гүйцэтгэлийн хувиар тооцон урамшуулал олгоно.
 - 4.5 Аймаг нийслэлийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, Улсын ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгч онцгой тохиолдолд биечлэн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа явуулбал энэ журамд заасан урамшуулал олгоно.
5. Шийдвэр гүйцэтгэгчид урамшуулал олгох
 - 5.1 Үл хөдлөх эд хөрөнгө борлуулж шийдвэр гүйцэтгэх бол 4 сар, бусад тохиолдолд 2 сарын дотор шийдвэрийг гүйцэтгэнэ.
 - 5.2 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагааг хуульд заасан үндэслэлээр түдгэлзүүлсэн, эсхүл эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан гүйцэтгэлийн баримт бичгийг үндсэн эхээр нь татаж хянасан, түүнчлэн шийдвэр гүйцэтгэгч хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар чөлөөтэй байсан бол уг хугацааг энэ журмын 5.1-д заасан хугацаанаас хасч тооцно.
 - 5.3 Шийдвэр гүйцэтгэгч нь шийдвэрийг энэ журамд заасан хугацаанд бүрэн гүйцэтгэсэн нөхцөлд урамшуулал авна.
 - 5.4 Шийдвэр гүйцэтгэгч тогтоосон хугацаанд төлбөрийг бүрэн барагдуулаагүй тохиолдолд түүний шалтгааныг харгалзан төлүүлсэн хохирлын дүнгээс зохих хувиар тооцон урамшуулал олгож болно.
 - 5.5 Аймаг, нийслэлийн ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч нь энэ журмын болон гэрээний заалтын биелэлтэд хяналт тавьж бичгээр тодорхойлолт гаргах ба албаны дарга тодорхойлолттой

танилцаж урамшуулал олгохоор шийдвэрлэвэл тушаал гаргана.

- 5.6 Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч, ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгч энэ журмын 4.4; 4.5-д заасан үндэслэлээр шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа явуулж энэ журмын заалт, гэрээний шаардлагыг хангасан гэж үзвэл ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын даргад урамшуулал авах хүсэлтээ бичгээр гаргана.
- 5.7 Энэ журмын 4.5-д зааснаар гүйцэтгэлийн ажиллагаа явуулсан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчид албаны дарга, улсын ерөнхий шийдвэр гүйцэтгэгчид Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга урамшуулал олгоно.

Дөрөв. Захиргааны хариуцлагын тухай хуулийн (1992) 30 дугаар зүйлд **Шүүхийг үл хүндэтгэх** тохиолдолд шийтгэл ногдуулах тухай заасан байдаг. Үүнээс:

1.Шүүгдэгч, гэрч, хохирогч, нэхэмжлэгч, хариуцагч, шинжээч, орчуулагч болон шүүн таслах ажиллагаа хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан шүүхэд дуудагдсан этгээд хүрэлцэн ирэхээс зориуд зайлсхийсэн, түүнчлэн тогтоосон журам илтэд үл хүндэтгэсэн бол 5000-25000 төгрөгөөр торгох, эсхүл 7-14 хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл ногдуулна.

2.Шүүгдэгч, гэрч, хохирогч, нэхэмжлэгч, хариуцагч, шинжээч, орчуулагч болон бусад этгээдийг шүүхэд хүрэлцэн ирэх, иргэдийн төлөөлөгчдөөс бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь санаатайгаар саад учруулсан бол 500-5000 төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулна.

3.Шүүхийн шийдвэр, шаардлагыг тогтоосон хугацаанд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр биелүүлээгүй буюу биелүүлэхэд саад учруулсан бол 5000-10000 төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулна.

4.Шүүн таслах ажиллагаа хэрэгжүүлэхтэй нь холбогдуулан шүүгч, иргэдийн төлөөлөгчийг заналхийлсэн, доромжилсон нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол 5000-15000 төгрөгөөр торгох, эсхүл 7-21 хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл ногдуулна.

5.Тодорхой хэргийн талаар хууль бус **шийдвэр** гаргуулахаар зориуд тулган шаардсан буюу шахалт үзүүлэх, нөлөөлөхийг оролдсон нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол 5000-25000 төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулна. /Торгуулийн хэмжээг 1995 оны 4 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хуулиар өөрчилсөн/.

Харин тус хуулийн 30¹ дүгээр зүйлд **Прокурорыг үл хүндэтгэх** тохиолдолд доорх шийтгэл ногдуулна.

“Бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь прокурорт санаатайгаар саад учруулсан, түүнчлэн хууль бус шийдвэр гаргуулахаар тулган шаардсан, заналхийлсэн, шахалт үзүүлсэн нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол 5000-15000 төгрөгөөр торгох, эсхүл 7-14 хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл ногдуулна”.

/Энэ зүйлийг 1993 оны 12 дугаар сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн ба 1995 оны 4 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт орсон/

Тав. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиас (1999)

36 дугаар зүйлд Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах

36.1. Ажил олгогч нь ажилтныг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь дараах тохиолдолд эгүүлэн авах үүрэгтэй:

36.1.2. ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтныг өмнө нь эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

40 дүгээр зүйлд Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах

40.2. Ажлаас буруу халагдсан ажилтныг шүүхийн шийдвэрээр ажилд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд шинээр орсон ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж, бололцооны дагуу өөр ажил олж өгнө.

69 дүгээр зүйлд Буруу халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговор

69.1. Энэ хуулийн 36.1.2-т заасны дагуу ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан бүх хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор, хэрэв бага цалинтай ажил хийж байсан бол зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгоно гэж тус тус заасан байдаг.

Зургаа. Монгол Улсын Эрүүгийн хуулиас (2004)

258 дугаар зүйлд Шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлэх

258.1. Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоол, шийдвэр, магадлал, шүүхийн тогтоол, шүүгчийн захирамжийг санаатай биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхэд нь зориуд саад учруулсан бол

хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг таваас тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, нэг зуугаас хоёр зуун тавин цаг хүртэл хугацаагаар албадан ажил хийлгэх, нэгээс гурван сар хүртэл хугацаагаар баривчлах, эсхүл хоёр жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

258.2. Шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийх зорилгоор хөрөнгийн мэдүүлгээ санаатай буруу гаргасан, эсхүл эд хөрөнгөө нуун дарагдуулсан, бусдад шилжүүлсэн бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавин нэгээс хоёр зуун тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, хоёр зуун тавин нэгээс таван зуун цаг хүртэл хугацаагаар албадан ажил хийлгэх, гурваас дээш зургаан сар хүртэл хугацаагаар баривчлах, эсхүл хоёроос дээш дөрвөн жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

258.3. Энэ хэргийг гэмт хэрэгт урьд ял шийтгүүлсэн этгээд, зохион байгуулалттай бүлэг, гэмт бүдэгдэл үйлдсэн бол гурваас дээш таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ хэмээн заасан байдаг.

Тайлбар: Энэ зүйлд заасан гэмт хэрэгт сэжигтнээр тооцогдсон, яллагдагчаар татагдсан, ял шийтгэгдсэн этгээд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлсэн бол эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлнө.

Долоо. Монгол Улсын Санхүү, эдийн засгийн сайдын 2003 оны 361 дүгээр тушаал

Төрийн сангийн гүйлгээний талаар авах зарим арга хэмжээний тухай

“Монгол Улсын нэгдсэн төсвийн тухай” хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг, “Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай” Монгол Улсын хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.4 дэх заалт, 15 дугаар зүйлийн 15.3 дахь хэсгийг үндэслэн ТУШААХ НЬ:

1. Төв, орон нутгийн Төрийн сан дахь улсын болон орон нутгийн төсвийн байгууллагын харилцах данснаас хийх шууд хасалтыг зөвхөн тухайн байгууллагын төсвийн захирагчийн бичгээр өгсөн зөвшөөрлийн үндсэн дээр хийж байхаар журамласугай гэж зохицуулсан байна.

ҮНЭЛЭЛТ, ДҮГНЭЛТ

1. Ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэр биелэгдэх эрх зүйн орчин Монгол Улсад бүрджээ гэж болно. Учир нь шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх арга, үндэслэлийг ИХШХШ тухай

хууль, шүүхийн шийдвэр биелүүлэх болон бусад хууль, хуулийн дагуу гаргасан бүх актуудад нэг бүрчлэн хуульчилж заажээ.

2. Эрх зүйн энэ орчин амьдралд хэрхэн нийцэж бодит байдал болж байна вэ? гэдэг асуудал дараах хүчин зүйлээс хамаардаг байна. Үүнд :
 - Ажилтныг өмнөх ажилд нь эргүүлэн тогтоохтой холбоотой хэм хэмжээг сурталчлах, нэхэмжлэгч (ажлаас үндэслэлгүй халагдсан хүмүүс) шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч болон ИХШХША-ны бусад субъектүүд төрөөс тогтоосон эдгээр хэм хэмжээг өргөнөөр ашиглах чухал байна.
3. Ажилтнаас өмнөх ажилд эгүүлэн тогтоосон шийдвэрийн хэрэгжилтэд судалгаа хийхэд: Уг шийдвэрийг хэрэгжүүлэхийг үл хүсэх (Би энэ албан тушаалд байгаа үед чамайг ажилд авахгүй, шүүх чинь чамайг ажиллуулна, цалин олгох биз хэмээн эсэргүүцнэ) Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлсэн акт гаргаад тэр өдрөө ажлаас халсан шийдвэр гаргасан дүр үзүүлдэг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, бусад байгууллагын шаардлагын дагуу ажилд авсан боловч шүүхэд заргалддаг заргач, хэл амтай гэх мэтээр нэр хоч зүүх зэргээр урам зоригтой ажиллах нөхцлийг алдагдуулдаг хандлага бий. Эдгээр байдлуудаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг Монгол Улс даяар зохион байгуулах шаардлагатай. Энэ ажилд судлаачид, хохирсон иргэд, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнууд идэвхитэй оролцоо хэрэгтэй бөгөөд энэ талаар судалгаа шинжилгээ, сурталчилгааны өргөн ажил хийх нь зүйтэй байна.
4. Шүүхийн шийдвэрийг санаатайгаар үл биелүүлэгчдийг захиргааны болон эрүүгийн хариуцлагад татах ажлыг эрчимжүүлэх нь зүйтэй болов уу. 2003-2007 онд Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйлд зааснаар эрүүгийн хариуцлагад татагдсан албан тушаалтан байхгүй байна.
5. Монгол Улсын хуулийн дагуу Санхүү, эдийн засгийн болон Хууль зүй дотоод хэргийн сайдуудын тушаалууд нь хуульд буй заалтуудтай зөрчилдсөн, шүүхийн шийдвэрийг үгүйсгэж, төсвийн эрх баригчдад хэтэрхий өргөн эрх олгосныг цаашид судлах, түүнийг боловсронгуй болгох нь чухал байна.

**АЖЛААС ҮНДЭСЛЭЛГҮЙ ХАЛАГДСАН, ӨӨР АЖИЛД
БУРУУ ШИЛЖҮҮЛСЭН ИРГЭНИЙГ АЖИЛД НЬ
ЭГҮҮЛЭН ТОГТООСОН ШҮҮХИЙН
ШИЙДВЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН
МОНИТОРИНГИЙН ШИНЖИЛГЭЭ, ҮР ДҮН**

С.Болормаа,
МУИС-ийн ХЗС-ийн багш, докторант

Хөдөлмөрийн эрх зүй судлаачдын холбооноос “Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, өөр ажилд буруу шилжсэн ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилт хэрхэн байгаа талаар Улаанбаатар хотын Баянгол, Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй, Хан-Уул, Сонгинохайрхан дүүргийн 2003-2006 он хүртэлх шүүхийн шийдвэрүүд, давж заалдах шатны шүүхийн магадлал, хяналтын шатны шүүхийн тогтоол болон Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр мөн Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтэд тулгуурлан 2006 оны 12 дугаар сарын 01-нээс 2007 оны 12 дугаар сарын 01 хүртэл дүн шинжилгээ хийлээ.

Зорилго нь:

- Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтнууд, төрийн албан хаагчид шүүхийн шийдвэрийн дагуу өмнөх буюу хуучин ажил, албан тушаалдаа орж буй эсэх;
- Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх талаар Нийслэлийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн алба хэрхэн ажиллаж байгаа;
- Ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг нь гаргуулж чадаж буй эсэх;
- Ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоож, төсөвт учруулсан хохирлыг буруутай этгээдээр бүрэн төлүүлж байгаа эсэхэд зохих судалгаа хийх;
- Ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтанд зохих хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага хүлээлгэж байгаа эсэх талаар судалгаа хийхэд оршсон.

Судалгааны хүрээнд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн заалттай хамт үйлчлэх бусад хуулиуд, хуульчилсан хэм хэмжээнд бичиг баримтын судалгаа хийж, эдгээрт дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Бичиг баримтын судалгааны аргаар дүн шинжилгээ хийсэн эрх зүйн актуудыг жагсаалтаар үзүүлбэл:

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2002)
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)
3. Захиргааны хариуцлагын тухай хууль (2002)
4. Эрүүгийн хууль (2002)
5. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль (2002)
6. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль (2002)
7. Санхүү, эдийн засгийн сайдын Төрийн сангийн гүйлгээний талаар авах зарим арга хэмжээний тухай 2003 оны 361 дүгээр тушаал

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2002)

67.2 Үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан буюу өөр ажилд шилжүүлсэн ажилтныг урьдах ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоох тухай шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан гүйцэтгэх тухай мэдэгдлийг хариуцагчид хүргүүлнэ.

67.3 Мэдэгдлийг хүлээн авсан хариуцагч урьд гаргасан шийдвэрээ хүчингүй болгож, тухайн ажилтныг урьдах ажилд нь эгүүлэн тогтоосноор шийдвэр биелэгдсэнд тооцно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн дээрх заалтууд нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1, болон Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйлийн 258.1-тэй харилцан уялдаатай хэрэглэгдэх учир эдгээр хуулийн холбогдох заалтуудад мөн дүн шинжилгээ хийлээ.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)

69.1 Энэ хуулийн 36.1.2-т заасны дагуу ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан **бүх хугацаанд нь** урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор, хэрэв бага цалинтай ажил хийж байсан бол зөрүүтэй тэнцэх **олговор олгоно**.

Эрүүгийн хууль (2004)

258.1 Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоол, шийдвэр, магадлал, шүүхийн тогтоол, шүүгчийн захирамжийг **санаатай биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхэд нь зориуд саад учруулсан** бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг таваас тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, нэг зуугаас хоёр зуун тавин цаг хүртэл хугацаагаар баривчлах, эсхүл хоёр жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

**Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хуулийн 67 дугаар
зүйлийн заалттай хамт үйлчилдэг хуулиуд, хуульчилсан
хэм хэмжээнүүдийн агуулгад хийсэн шинжилгээ**

Д/д	Хууль буюу хуульчилсан хэм хэмжээ, түүний зүйл заалт	Өөр хоорондын уялдаа холбоо шүтэлцээтэй үйлчилж чадаж буй эсэх	Тайлбар
	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн тухай хууль /2002 он/-ийн 67 дугаар зүйл	Хамт үйлчилдэг бусад хуультай агуулга нь зөрчилдөхгүй.	67.4-т буй ажилгүй байсан хугацааны цалинхөдөлмөрийн хөлс цалингийн зөрүүг олгох тухай шийдвэр гарсан өдрөөс шийдвэр гүйцэтгэх өдөр хүртэлх хугацаанд шийдвэр гүйцэтгээгүй албан тушаалтнаас албадан гаргуулах эрхийг шийдвэр гүйцэтгэгч эдлэх хуулийн заалттай боловч энэ нь хэрэгжих боломжгүй учир тус хуульд орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр хүчингүй болсон.
	ШШГТХ-ийн /2002/ 57 дугаар зүйл. Төлбөр төлөгчхуулийнэтгээдийн мөнгөн хөрөнгөөс төлбөр гаргуулах	Хуулиудтай зөрчилдөөгүй. Харин сангийн сайдын 2003 оны 361 дүгээр тушаалын 1 дэх заалт нь уг хуулийн энэ зүйлийн 57.1 дэх заалтын агуулгыг шууд зөрчиж байна.	
	Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999/ 36 дугаар зүйл, 36.1.2, 69 дүгээр зүйл	Бусад хуультай зөрчилдөөгүй. Гэхдээ 36.1.2 дахь заалтын ба ШШГТХ-ийн 67 дугаар зүйлийн 67.6 дахь заалтын нэр томьёог жигдлэх	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.1.2-т: адил чанарын өөр ажил албан тушаал гэсэн нэр томьёоны дагуу ШШГТХ-ийн 67 дугаар зүйлийн 67.6-д буй; дүйцэх өөр ажил албан тушаал гэснийг өөрчлөх

	Захиргааны хариуцлагын тухай хууль /1992 он/	З а х и р г а а н ы хариуцлагын хэмжээ маш бага.Үүнийг ихэсгэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тогтоох шаардлагатай.	
	Эрүүгийн хууль /2002/ 258 дугаар зүйл		
	Санхүү, эдийн засгийн сайдын Төрийн сангийн гүйлгээний талаар авах арга хэмжээний тухай 2003 оны 361 дүгээр тушаал Төрийн сангийн гүйлгээний талаар авах зарим арга хэмжээний тухай “Монгол Улсын нэгдсэн төсвийн тухай хууль”-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг, Монгол Улсын Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.4 дэх заалт, 15 дугаар зүйлийн 15.3 дахь хэсгийг үндэслэн тушаах нь: 1. Төв, орон нутгийн Төрийн сан дахь улсын болон орон нутгийн төсвийн байгууллагын харилцах данснаас хийх шууд хасалтыг зөвхөн тухайн байгууллагын төсвийн захирагчийн бичгээр өгсөн зөвшөөрлийн үндсэн дээр хийж байхаар журамласугай.	Энэхүү журам нь ШШГТХ-ийн 57 дугаар зүйлийн 57.1 дэх заалтын агуулгыг зөрчиж, улмаар Захиргааны х а р и у ц л а г ы н тухай хуулийн 30 дугаар зүйл, Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 69, 127 дугаар зүйлүүдтэй зөрчилдөнө.	ШШГТХ-ийн 57 дугаар зүйлийн 57.1 дэх заалт нь: төлбөр төлөгч хуулийн этгээд /ажил олгогч хуулийн этгээд энд хамаарна/-ийн өмчийн төрөл, хэлбэрийг үл харгалзан шүүхийн шийдвэрийн дагуу хэрэгжих ёстой.

Ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилт буюу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 67 дугаар зүйлд дүн шинжилгээ хийсний дүнд дараах зөрчил дутагдал байна гэж үзлээ.

- 1. Ажил олгогчид нь ажилтныг ажлаас үндэслэлгүй халсан хууль бус тушаал шийдвэрүүдийг олноор гаргадаг.** Энэ нь судалгааны хүрээнд 2003-2006 он хүртэл Нийслэлийн 6 дүүргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэр, Захиргааны хэргийн шүүхээс шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэр, Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтэд хийсэн судалгаагаар тогтоогдов.

Тухайлбал, Нийслэлийн Чингэлтэй, Сүхбаатар, Хан-Уул, Баянзүрх, Баянгол, Сонгинохайрхан дүүрэг болон Нийслэлийн Захиргааны хэргийн шүүхэд 2003 онд төрийн албан хаагчийг ажлаас халсан тухай маргаан 166 байсан ба үүнээс 75 төрийн албан хаагчийг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон, 2004 онд төрийн албан хаагчийг ажлаас халсан тухай маргаан 148 байсан ба үүнээс 64 төрийн албан хаагчийг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон, 2005 онд төрийн албан хаагчийг ажлаас халсан тухай маргаан 174 байсан ба үүнээс 92 төрийн албан хаагчийг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон байна.

- 2. Шүүхээс ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоон шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэр гарч хүчин төгөлдөр болсон хэдий ч энэхүү шийдвэр нь биелэгдэхгүй байх нь элбэг байна.**

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албанаас 2003-2006 онд ажилд эгүүлэн тогтоох гүйцэтгэх баримт бичгийн судалгаатай танилцахад Хан-Уул, Сүхбаатар, Баянгол, Баянзүрх зэрэг дүүргийн 11 иргэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа хийгдсэн боловч өмнөх ажилдаа эгүүлэн томилогдож чадаагүй байна.

Шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байгаа шалтгаан нөхцлийг тогтоох болон шийдвэр гүйцэтгэгч нарт учирч байгаа бэрхшээлийг илрүүлэх зорилгоор Нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны шийдвэр гүйцэтгэгчдээс анкетын асуулга авахад дараах байдал ажиглагдаж байна.

- **Та өнгөрсөн 8 сарын хугацаанд төрийн албаны ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон тухай шүүхийн шийдвэр хүлээн авсан бэ?** гэсэн асуултанд нийт 19 шийдвэр гүйцэтгэгчдийн 46.3% материал хүлээн авсан гэжээ. Үүнээс 16 нь шүүхийн шийдвэр биелэгдсэн гэсэн хариулт өгсөн байна.

- **Төрийн албанаас ажлаас үндэслэлгүй халагдан эгүүлэн ажилд тогтоох шийдвэрийг хүлээн авсан хүмүүсээс хэн нь давамгайлдаг вэ?** гэсэн асуултанд эрэгтэйчүүд 11 буюу 26.8%, эмэгтэйчүүд 26 буюу 63.6% гэж хариулт өгсөн нь төрийн албанаас үндэслэлгүйгээр халагдаж байгаа нийт хүмүүсийн 60-70% эмэгтэйчүүд байгаа нь тогтоогдож байна.
- **Шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлэн ажилтныг өмнөх ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авдаггүй шалтгаан нь юу байдаг вэ?** гэсэн асуултанд ажлын байр нь цомотгогдсон гэж 10 буюу 24.3%, удирдах албан тушаалтан шүүхийн шийдвэрийг хүлээн авдаггүй гэж -17 буюу 41.4%, ажлын байранд нь өөр хүнийг ажиллуулсан учир асуудлыг хэрхэн зохицуулахаа мэддэггүй гэж-12 буюу 29.2%, шүүхийн шийдвэр биелүүлэх хууль, эрх зүйн механизм учир дутагдалтай байдаг гэж - 8 буюу 19.5%, бусад гэж - 7 буюу 17% гэсэн хариулт өгсөн байна.
- **Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх явцад танд ямар саад бэрхшээл учирдаг вэ?** гэсэн асуултанд удирдах албан тушаалтны дарамт, доромжлол – 15 буюу 36.5%, шийдвэр биелэлтэнд цаг хугацаа, зардал их шаардагддаг /унааны гэх мэт/-15 буюу 36.5%, авлига, хээл хахууль санал болгодог-хариулт өгөөгүй, хөндлөнгийн хүмүүсээс дарамт их ирдэг -7 буюу 17% гэсэн хариулт өгсөн байна.
- **Шүүхийн шийдвэр биелэхгүй байгаа нь голлон ямар хүчин зүйлтэй холбоотой байдаг вэ?** гэсэн асуултанд удирдах ажилтны үйл ажиллагаатай-22 буюу 53.6%, төрийн албаны хүнд суртал-11 буюу 26,8%, аль нэг нам, улс төрийн хүчний ашиг сонирхол, дарамт, шахалт-8 буюу 19.5%, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгчдийн мэдлэг, ур чадвар муу-2 буюу 4.8%, Бусад-4 буюу 9.7% гэсэн хариулт өгсөн байна.
- **Шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангахын тулд ямар арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?** гэсэн асуултанд шүүхийн шийдвэрийг санаатай үл тоон, биелүүлэхгүй байгаа удирдах албан тушаалтанд оноох хуулийн арга хэмжээг чангатгах- 37 буюу 90%, ажлаас халах, ажилд эгүүлэн тогтоох хуулиудын агуулгын зөрчлийг арилгах, тэдгээрт дүн шинжилгээ хийх 4 буюу 9.7%, бусад -4 буюу 9.7% гэсэн хариултуудыг өгсөн байна.

3. **Шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй явдал нь иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбоотой зохистой амьжиргаатай байх зэрэг олон эрхүүдийг зөрчиж, тэдний амьдрал ахуйд хүндээр нөлөөлдөг.** Шүүхийн шийдвэрээр ажилдаа эргэн орж чадахгүй байгаа иргэдтэй уулзан ярилцахад иргэд шүүхийн шийдвэрийн дагуу ажилдаа эргэн орж чадахгүй байх нь тэдний хувьд гэр бүлийн хувьд, нийгмийн харилцааны хувьд, тэтгэвэр тэтгэмжийн хувьд зэргээр маш их хохирдог болох нь харагдаж байна.
4. **Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтнуудад Захиргааны хариуцлагын тухай хууль болон Эрүүгийн хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэдэггүй байдал илрэв.**

Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйлийн 258.1-д: “Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоол, шийдвэр, магадлал, шүүхийн тогтоол, шүүгчийн захирамжийг санаатай биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхэд нь зориуд саад учруулсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг таваас тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, нэг зуугаас хоёр зуун тавин цаг хүртэл хугацаагаар баривчлах, эсхүл хоёр жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” хэмээн хуульчилсан боловч энэ зүйл ангиар Цагдаагийн ерөнхий газрын хэрэг бүртгэх газрын хэмжээнд 2005-2007 оны эхний хагас жилд эрүүгийн хэрэг үүсгэж шалгасан тохиолдол байхгүйг Нийслэлийн прокурорын газраас авсан судалгаа харуулж байна.

5. **Ажил олгогчийн буруутай үйл ажиллагаа болох ажилтныг ажлаас буруу халсан хууль бус тушаал шийдвэр гаргаснаас болж төсөвт тодорхой хохирол учирч энэ нь эргэн төлөгддөггүй байна.**

Энэ нь мониторингийн явцад судлан үзсэн ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг ажилтанд олгож шийдвэрлэсэн шийдвэрээс харагдаж байна. Гэхдээ төсөвт учирсан энэ мөнгө нь ажил олгогч нь зөвхөн төсвийн байгууллага эсвэл төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжид хамаарна. Тухайлбал, Нийслэлийн Чингэлтэй, Сүхбаатар, Хан-Уул, Баянзүрх, Баянгол, Сонгинохайрхан дүүрэг болон Нийслэлийн Захиргааны хэргийн шүүхэд 2003 онд төрийн албан хаагчийг ажлаас буруу халснаас ажилгүй байсан хугацааны цалин олговорт 7253036 төгрөг 2004 онд 17135976 төгрөг, 2005 онд 28323394 төгрөг нийт 52712406 төгрөгийг гаргуулан ажилтанд ажилгүй байсан хугацааны цалинд олгосон байна.

6. Шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байх явдал нь эргээд тухайн хэрэг маргааныг шийдвэрлэхэд гарсан бүх зардал нь (тухайлбал, ажлаас үндэслэлгүй халсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэн нэхэмжлэлтэй хэргийг шийдвэрлэхэд гарсан шүүгчийн цалин хөлс г.м) үргүй зардал болж хувирахад хүргэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл бүхий л үйл ажиллагаа нь төсвийн зардлын хүрээнд явагддаг. Дээрх судалгааг гаргахын тулд Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн шүүхээс 2007 оны 01 дүгээр сарын 01-нээс 2007 оны 06 дугаар сарын 01-ний хооронд нийтдээ “ажлаас буруу халсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэн” 11 хэргийг шийдвэрлэсэн ажиллагаанд ажиглалт хийх, бичиг баримтын судалгаанд шинжилгээ хийх аргуудыг хослуулан, мөн тухайн төрлийн хэрэг маргааныг шийдвэрлэхэд гарах төсвийн зардлыг дунджаар гаргав.

Дээрх судалгааны дүнгээс үндэслэн судалгааны багаас дараах дүгнэлт, зөвлөмжийг гаргасан байна.

Дүгнэлт

- Шүүхээс ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шийдвэрийн биелэлт хангалтгүй.
- Үүнээс үүдэн шүүхийн шийдвэрийн дагуу ажилдаа орж чадахгүй байгаа иргэд амьдрал ахуй, тэтгэвэр тэтгэмж болон олон эрхүүдээрээ хохирдог.
- Төсвийн болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжийн хувьд шүүхийн шийдвэрээр ажилтанд олгогдсон ажилгүй байсан хугацааны цалин эргээд хууль бус тушаал шийдвэр гаргасан буруутай албан тушаалтнаас төлөгддөггүй ба энэ нь төсвийн хууль бус зарцуулалт болдог.
- Ажилтныг өмнөх ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг санаатайгаар биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтнуудад зохих хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэдэггүй.

Зөвлөмж

Хууль тогтоогч нарт

- Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтанд ногдуулах Захиргааны хариуцлагын тухай хуульд байгаа торгуулийн хэмжээг нэмэгдүүлэх;
- Шийдвэр гүйцэтгэлийн харьяаллыг өөрчилж шүүх эрх мэдлийн байгууллагын тогтолцоонд хамруулах нь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын бие даасан байдлыг хангах, шүүхээс шийдвэрийн биелэлтэд тавих хяналтыг сайжруулахад ач холбогдолтой;
- Ажлаас буруу халсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай маргааныг шийдвэрлэхэд альтернатив арга буюу эвлэрүүлэх зуучлах, аргыг шүүхийн өмнөх шатанд өргөнөөр хэрэглэгдэх болох хэм хэмжээг бий болгох;
- Төсвийн болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжийн ажил олгогч нь ажилтныг буруу халснаас төсөвт хохирол учруулсан тохиолдолд түүнд хуулийн дагуу “**хариуцлага**” хүлээлгэдэг байх эрх зүйн орчинг бий болгох;
- Шүүхийн шийдвэрээр ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд ажилтанд олгож байгаа ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг хууль бус тушаал шийдвэр гаргасан буруутай албан тушаалтнаас гаргуулах эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох;

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын шийдвэр гүйцэтгэгч нарын үйл ажиллагааг сайжруулах;
- Тухайлбал, шүүхийн шийдвэрийг санаатайгаар биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтанд захиргааны арга хэмжээ авахуулахаар холбогдох материал бүрдүүлэн шүүхэд шилжүүлэх г.м үйл ажиллагааг хэвшүүлэх;
- Шүүх болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хамтын ажиллагааг сайжруулах;

Шүүгч нарт

- Ажлаас буруу халсан ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг гаргахдаа илүү тодорхой, ойлгомжтой томъёолж байх;
- Тухайлбал, ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг гаргуулахаар шийдвэрт тусгахдаа...“Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх хүртэл хугацаанд ажилгүй байсан хугацааны дундаж цалинг олгох” гэж тодорхой тусгах;

Иргэдэд

- Иргэдийн эрх зүйн боловсролыг дээшлүүлэх, энэ талаарх эрх зүйн орчинг сурталчлах;
- Шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байгаа тохиолдлыг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд хандаж, эрхээ хамгаалуулж байх;
- Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтнуудад Захиргааны хариуцлагын тухай хууль болон Эрүүгийн хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэдэг тогтолцоог хэрэгжүүлэхийн тулд дээрх хуулийн заалтуудыг ажлаасаа буруу халагдсан хохирогч иргэдэд таниулж, эрх бүхий байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлдэг болгох;

Мэргэжлийн хяналтын байгууллага болон Аудитын байгууллагад

- Төсвийн болон төрийн өмчийн аж ахуйн нэгжид Санхүүгийн болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, холбогдох хуулийн дагуу хяналт шалгалтыг хийхдээ ажилгүй байсан хугацааны цалинд олгосон мөнгийг буруутай албан тушаалтнаар гаргуулахаар акт, торгууль, нөхөн төлбөрийг тавьж байх;

**АЖИЛД ЭГҮҮЛЭН ТОГТООСОН ШҮҮХИЙН
ШИЙДВЭРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД УЧИРЧ
БАЙГАА БЭРХШЭЭЛ БОЛОН ҮЭ-ИЙН
БАЙГУУЛЛАГААС ҮЗҮҮЛЖ БАЙГАА НӨЛӨӨ**

М.Алтанцэцэг,
Монголын ажилтан, албан хаагчдын
ҮЭ-ийн холбооны дарга

Нэг. ҮЭ-ийн байгууллага нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан гишүүдээ төлөөлөн шүүхэд нэхэмжлэл гарган, эрхийг нь хамгаалах тухай

МҮЭ-ийн байгууллагууд нь дүрэмдээ заасны дагуу гишүүддээ хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжоор хууль зүйн зөвлөгөө үнэ төлбөргүй өгөх, өмгөөллийн үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг хүлээдэг.

ҮЭ-ийн эрхийн тухай хуулийн дагуу ҮЭ нь гишүүдээ төлөөлөн шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй. Энэ эрхийнхээ хүрээнд гол төлөв ажилтан ажлаас үндэслэлгүй халагдсан тохиолдолд шүүхэд төлөөлөн нэхэмжлэл гаргадаг.

Энэ үйл ажиллагаа нь шүүхэд нэхэмжлэл гаргахаас эхэлдэг ба Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчийн эрх, үүргийг эдэлж оролцогоороо онцлогтой.

Хэдийгээр ҮЭ-ийн гишүүн ажилтан нь МҮЭ-ийн байгууллагуудад зөрчигдсөн эрхээ хамгаалуулахаар ханддаг ч ажилтнуудын эрх зүйн мэдлэг дутуугаас тэдний эрхийг хамгаалахад зарим талаар хязгаарлал болдог. Тухайлбал, ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ҮЭ-ийн гишүүн, ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 129 дүгээр зүйлд заасан хөөн хэлэлцэх хугацааг хэтрүүлсэн, эсхүл хугацаа дуусах дөхсөн үед ҮЭ-д хандах, анхан шатны шүүхийн шийдвэр гарсны дараа эрхээ хамгаалуулахаар мөн ҮЭ-д ханддаг байна.

ҮЭ-ийн байгууллага нь шүүхэд нэхэмжлэл гарган эрхийг нь хамгаалахад эдгээр бэрхшээл байхын зэрэгцээ шүүх, хууль хяналтын байгууллагатай хамтран ажиллахад хууль эрх зүйн мэдлэг, мэргэжлийн хуульчийн туслалцаа шаардлагатай болж байгааг харгалзан МҮЭ-ийн холбооноос сайн дурын хуульч өмгөөлөгчдийн багийг дэргэдээ байгуулан ажиллуулахаар бэлтгэл хангаж байна.

Хоёр. Ажилд эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд учирч байгаа бэрхшээл болон ҮЭ-ийн үзүүлж байгаа нөлөө

Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр хуулийн дагуу заавал биелэгдэх ёстой ч энэ нь биелэгдэхгүй байх нь амьдралд ихээр гардаг. ҮЭ-ийн байгууллагын зүгээс шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байгаа нь дараах хүчин зүйлээс хамааруулан үзэж байна. Үүнд:

- Ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг ажил олгогч нар давж заалдахгүй атлаа биелүүлдэггүй;
- Ажлын байр байхгүй гэдэг шалтгаанаар цалин хөлс нь буурсан өөр ажил өгөх эсхүл огт ажил өгөхгүй удаан хугацаагаар цалин хөлсгүй хүлээлгэх;
- Шүүхийн шийдвэрт дундаж цалин хөлсийг олгох талаар заасан ч зөвхөн үндсэн цалинг олгох;
- Ажил олгогч нар нь буруу халагдсан хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлөхгүй байх;
- Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг зөвхөн байгууллагаас /төсвөөс/ гаргаж, буруутай ажил олгогчоос эргээд нөхөн гаргуулах хариуцлага тооцдоггүйгээс ажил олгогчид өөрийн дур зоргоор аашлах нөхцлийг бүрдүүлдэг;
- Давж заалдах, хяналтын шатаар хэрэг хянагдах явцад анхан шатны шүүхийн шийдвэр гарснаас хойших ажилгүй байсан хугацааны цалинг шүүхээс шууд тооцож, шүүхийн шийдвэрт заадаггүйгээс шүүхийн шийдвэр гарснаас хойшхи цалинг гаргуулах асуудлаар дахин шүүхэд хандах хүндрэл гардаг. Энэ нь цаг хугацаа алдах, ажилдаа орсон атлаа дахин шүүхээр явлаа гэж дарамтанд орох нөхцөл бий болгодог;
- Шүүхийн шийдвэрийг ажил олгогчийн зүгээс өөрийн үзэмжээр тайлбарлан биелүүлэхгүй байх; Тухайлбал, ажилдаа орохыг хүсэж байвал гэж тодорхой нөхцлүүдийг тулгах зэрэг орно.
- Хувь хүний зан араншин ёс зүйн асуудал дутмагаас би чамтай ажиллахгүй гэж шүүхийн шийдвэрийг огт биелүүлэхгүй байх;
- Нэхэмжлэгч байгууллагаас шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй байгаа тохиолдолд хүсэлт гарган хамтран ажиллах арга хэлбэр тогтоогүй байгаа;
- Ажилдаа эргэн орсон ажилтанд төрөл бүрийн дарамт шахалт

үзүүлж, өөрөө ажлаасаа гарахаас аргагүй байдалд оруулдаг, нэг тушаалаар ажилд авч, нөгөө тушаалаар ажлаас халах зэрэг бэрхшээл түгээмэл байна.

Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу ажилдаа орж чадахгүй байгаа ҮЭ-ийн гишүүн ажилтны эрхийг хамгаалахаар ҮЭ-гийн байгууллага нь:

- Ажил олгогч шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа үед ажил олгогчтой нь зөвшилцөх;
- Шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх талаар шүүхийн шийдвэр биелүүлэх газарт хандан албан бичгээр хүсэлт гаргах зэргээр хандаж байна.

Иймээс цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар дараах зөвлөмжийг гаргаж байна.

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, болон ҮЭ-ийн байгууллагын үр нөлөөтэй хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;
- Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа ажил олгогч албан тушаалтанд хөдөлмөр, захиргааны болон эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн орчинг сайжруулж, түүнд тавих мэргэжлийн болон олон нийтийн хяналтыг хүчтэй болгох;
- Төрийн тусгай болон захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах;
- Төсвийн байгууллагын удирдлага санхүүжилтийн тухай хууль болон хоорондоо зөрчилдөж байгаа бусад хууль тогтоомжуудыг хүчингүй болгоход мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах;
- Хөдөлмөрийн дагнасан шүүх байгуулах;
- ҮЭ-ийн гишүүн ажилтнуудад хууль тогтоомжийг сурталчлах, сургалт явуулах;

АЖИЛД ЭГҮҮЛЭН ТОГТООСОН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ АЖИЛЛАГАА

П.Сумьяа,
Нийслэлийн шийдвэр гүйцэтгэх албаны
шийдвэр гүйцэтгэгч

Монгол Улсын Үндсэн хуулийг дагаж мөрдөх үеэс эхлэн эрх зүйн шинэчлэлийг хийж, 1998 онд УИХ-аас Монгол Улсын эрх зүйн шинэтгэлийн хөтөлбөрийг баталж хэрэгжүүлснээр Үндсэн хуульд тусгалаа олсон хүний эрх, эрх чөлөөг хангах эрх зүйн баталгааг бүрдүүлж хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн тохиолдолд эрх ашгийг нь хамгаалах чиглэлээр олон хуулийг батлан гаргасны нэг нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль юм.

Өөрөөр хэлбэл, энэ хуулиар иргэн хуулийн этгээд Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль, Эрүүгийн байцаан шийтгэх тухай хууль, Захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрээр хянан шийдвэрлээд гаргасан шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр, шийтгэх тогтоол, шүүхээр баталгаажуулсан нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрийн шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр тэдгээрийн үндсэн дээр бичигдсэн шүүхийн гүйцэтгэх баримт бичгийн гүйцэтгэлийг эрх бүхий албан тушаалтан төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, бусад субъектийн оролцоотойгоор гүйцэтгэх ажиллагааг явуулдаг билээ.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар хуулиар хамгаалагдсан эрх, эрх чөлөөгөө зөрчигдсөн гэж үзсэн хэн боловч эрхээ хамгаалж шүүхэд хандаж, нэхэмжлэл гаргадаг. Энэ үндсэн дээр анхан шатны шүүхийн шийдвэр, давж заалдах шатны магадлал, хяналтын шатны тогтоол гарч, түүний үндсэн дээр гүйцэтгэх хуудас бичигдэн шүүхийн эцсийн үр дүн болох шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа эхэлдэг.

Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулахдаа иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэрийг Иргэний хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн үндсэн дээр явуулдаг бол захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэхдээ дээрх суурь хуульд заасан иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны журмыг зарчмын хувьд баримталаг боловч онцлох тал нь шүүхийн шийдвэртээ эцсийн үр дүнг тодорхойлсон байдаг.

Үүний нэг жишээ нь, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 67 дугаар зүйлд заасан **“Тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгүүлэх, эсхүл**

тодорхой үйл ажиллагаа гүйцэтгэхгүй байхыг хариуцагчид даалгасан шийдвэрийг гүйцэтгэх” бүлэг юм.

Ажилд эргүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийн гүйцэтгэлийн ажиллагаа нь энэ хэсэгт хамаарагддаг ба энэ зүйлд заасны дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулдаг. Ажилд эргүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэхэд хэд хэдэн онцлог тал байдаг. Үүнд:

1. Нэхэмжлэгч тал буюу ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан иргэн нөгөө тал буюу төрийн байгууллага, хувийн компани эрх бүхий албан тушаалтан хоёрын хоорондын харилцаа буюу тэнцвэргүй хоёр талын харилцааны эцсийн шийдвэрийг гүйцэтгэдэг,

2. Ажилгүй байсан хугацааны цалин буюу өөрөөр хэлбэл материаллаг зүйл байнга дагалдаж байдаг,

3. Хөдөлмөрийн маргаантай шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь бусад шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай харьцуулахад нэлээд хугацаа шаарддаг онцлогтой байдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.1-т зааснаар дээрх шийдвэрийг хариуцагч шүүхийн тогтоосон хугацаанд гүйцэтгээгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан гүйцэтгэнэ, 67.2-т шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгч албадан гүйцэтгэх болохыг мэдэгдэх, 67.3-т мэдэгдлийг хүлээн авсан хариуцагч урьд гаргасан шийдвэрээ хүчингүй болгож тухайн ажилтныг урьдах ажилд нь эргүүлэн тогтоосноор шийдвэр биелэгдсэнд тооцно гэсэн хэдхэн заалтаар энэ шийдвэрийг гүйцэтгэхэд учир дутагдалтай байна.

Үүнийг тодруулбал, ажилд эгүүлэн тогтоосон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн нийт 53 гүйцэтгэх баримт бичиг НШГА-д 2007 оны 11 дүгээр сарын 01-ний байдлаар ирсэн байгаа 32 гүйцэтгэх хуудас нь төрийн байгууллагад холбогдох, 21 гүйцэтгэх хуудас нь хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид холбогдох материал байснаас өнөөдрийн байдлаар төрийн байгууллагад холбогдох 12 гүйцэтгэх хуудас, хувийн хэвшилд холбогдох 13 гүйцэтгэх хуудас материал дуусгавар болж, үлдэгдэл 28 гүйцэтгэх хуудсанд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байна.

Эдгээр дуусгавар болсон гүйцэтгэх хуудас нь тус албанд ирснээс хойш 3-12 сарын хугацаанд биелэгдсэн нь энэ зүйлд заасан шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хир их хугацаа шаардагдаж байгаа нь ойлгомжтой байна.

Одоогоор тус албан дээр “Ажилд эргүүлэн тогтоосон” хувийн хэвшилд холбогдох 8 гүйцэтгэх хуудас, төрийн байгууллагад холбогдох

19 гүйцэтгэх хуудас бүгд 27 гүйцэтгэх хуудсанд шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж байна. Эдгээр гүйцэтгэх хуудас бүрт судалгаа хийж үзэхэд шүүхийн шийдвэр гарснаас хойш 4 сараас 5 жил хүртэл хугацаа өнгөрсөн боловч ажилгүй байсан хугацааны цалинг гаргаж өгсөнөөс биш, ажилд нь эргүүлэн томилуулж чадаагүй байна.

Учир нь шүүхийн шийдвэр, гүйцэтгэх хуудсанд тухайн ажил албан тушаалд эргүүлэн томилохыг тухайн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтанд үүрэг болгож заадаг. Шийдвэр гүйцэтгэгч тухайн албан тушаалтанд шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхийг мэдэгдэхээс биш өөр ямар нэг арга хэмжээ авах эрхгүй байдаг. Иймээс шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа энэ байдлаас болж хязгаарлагддаг бөгөөд тухайн албан тушаалтан шүүх эрх мэдлийн байгууллага болон тэр дундаа шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагыг үл хүндэтгэсэн байдалтай байгаа нь хэнд ч ойлгомжтой юм.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуудас тус албанд ирсэн өдрөөс эхлэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.2-т заасны дагуу ажилд эгүүлэн тогтоосон тухай шүүхийн шийдвэрийг хариуцагчид хүргүүлж, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхийг мэдэгддэг боловч, энэ нь тэр бүр хэрэгжихгүй, удааширдаг байна. Үүнд хэд хэдэн хүчин зүйлс нөлөөлж байгааг жишээ гарган танилцуулья.

1. БГД-ийн 2002.11.14-ний өдрийн 1532 дугаар шийдвэр, УДШ-ийн 2003.02.25-ны өдрийн 134 дугаар тогтоолоор С. Байгальмааг БГД-ийн 13 дугаар сургуулийн захирлын албан тушаалд эгүүлэн тогтоож, тус дүүргийн ЗДТГ-аас ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлс 312000 төгрөг гаргуулж олгох тухай шүүхийн гүйцэтгэх хуудас НШГА-д 2003.09.11-ний өдөр ирснээс хойш 4 жил болж байгаа боловч одоог хүртэл ажилд нь эгүүлэн тогтоогоогүй байна. Учир нь БГД-ийн Засаг даргад шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхийг мэдэгдэхэд сургуулийн захирлыг Нийслэлийн засаг дарга томилдог бөгөөд дүүргийн эрх хэмжээний асуудал биш ба бид эрх хэмжээнийхээ хүрээнд ажилгүй байсан хугацааны цалинг олгож математикийн багшийн ажилд томилсон учир захирлын ажилд томилох боломжгүй гэсэн хариуг өгч шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхээс зайлсхийсэн тул захиргааны арга хэмжээ авахуулахаар БГД-ийн шүүхэд хандахад дүүргийн засаг дарга нь энэ албан тушаалыг томилдог субъект биш байх тул захиргааны шийтгэл ногдуулах боломжгүй байна гэсэн хариу ирсэн тул тухайн үеийн Нийслэлийн засаг даргад энэ тухай

асуудлыг танилцуулж шийдвэрлүүлэх гэхэд бид шийдэх боломжгүй гэсэн ганцхан хариуг өгч шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулах боломжгүй болсон.

2. Баян-Өлгий аймгийн МХГ-ын дарга У.Хуанганийг ажлаас халж Х.Мерехан нь дээрх албан тушаалд сонгон шалгаруулалтаар тэнцэж оржээ. Гэтэл У.Хуанган нь ажлаас үндэслэлгүй халсан гэж шүүхэд нэхэмжлэл гаргаад явж байх хугацаанд дахин Мереханыг ажлаас халсан тул Мерехан мөн шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж, Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн 2006.09.21-ний өдрийн 133 дугаар шийдвэрээр Мереханыг Баян-Өлгий аймгийн МХГ-ын даргын албан тушаалд эгүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны цалин 340860 төгрөгийг гаргуулан олгохоор шийдвэрлэснийг тус алба УМХГ даргын 2006.12.19-ний өдрийн 560 тоот тушаалаар дээрх ажилд нь эгүүлэн тогтоолгосон. Гэтэл Захиргааны хэргийн шүүхийн 2006.06.15-ны өдрийн 85 тоот шийдвэр, Давж заалдах шатны шүүхийн 2006.09.19-ний өдрийн 90 тоот магадлал, УДШ-ийн хяналтын шатны шүүхийн 2006.12.22-ний өдрийн 581 тоот тогтоолоор У.Хуанганийг Баян-Өлгий аймгийн МХГ-ын дарга, улсын ахлах байцаагчийн ажилд эгүүлэн тогтоохоор шийдвэрлэжээ. Уг шийдвэрийн дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж, УМХГ-ын даргад шүүхийн шийдвэр биелүүлэхийг мэдэгдэхэд: Бид танай албанаас ирүүлсэн мэдэгдлийн дагуу Х.Мереханыг ажилд нь эгүүлэн тогтоосон, одоо дахин халах боломжгүй. Иймд 2007.01.15-ны өдрийн 03 тоот тушаалаар У.Хуанганийг орчны эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагчаар томилсон, нэг орон тоон дээр 2 хүнийг ажиллуулах болж байна уу эсвэл дахин Мереханыг ажлаас халах болж байна уу гэсэн хариултыг өгчээ. Шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг үргэлжлүүлэх боломжгүй болсон нөхцөлд шийдвэр гүйцэтгэгч ямар ажиллагаа хийхээ мэдэхгүй байна.

3. Ш.Цогт нь ГЕГ-ын дэд даргын үүрэгт ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдаж олон жил хөөцөлдсөн. ТАЗ-ийн 2005.05.06-ны өдрийн 136 дугаар албан бичиг, 2005.11.02-ны өдрийн 128 дугаар тогтоолыг үндэслэн Нийслэлийн Захиргааны хэргийн шүүх 2007.01.16-ны өдрийн 15 дугаар шийдвэрээр ГЕГ-ын дэд даргын албан тушаалд эргүүлэн томилохоор шийдвэрлэжээ. Энэхүү шийдвэрийн дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж ГЕГ-ын дарга Б.Баттөмөрт ажилд эгүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлэхийг мэдэгдэхэд: ГЕГ-ын дарга Баттөмөр нь дэд даргыг би мэдэж томилдоггүй, Монгол Улсын Ерөнхий сайд томилдог, дээрх хугацаанд хоёр ч дэд дарга үүрэг

гүйцэтгэж байсан ба энэ шийдвэрийг биелүүлэхээр одоо байгаа дэд даргыг яах вэ?, тэгэхээр Ерөнхий сайдын эрх хэмжээний асуудал тул би шийдэж мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгч шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс мөн л зайлсхийж байна.

4. Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн 2007.04.25-ны өдрийн 105 дугаар шийдвэр, давж заалдах шатны шүүхийн 2007.06.20-ны өдрийн 110 дугаар магадлал, УДШ-ийн хяналтын шатны шүүх хуралдааны 2007.09.17-ны өдрийн 87 дугаар тогтоолоор Ч.Алтанбаатарыг Геологи уул уурхайн кадастрын албаны бүртгэл тооцооны хэлтсийн даргын ажилд эргүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлс 486231 төгрөгийг АМГТХЭГ-аас гаргуулан олгохоор шийдвэрлэжээ. Дээрх шийдвэрийн дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг эхлэн, АМГТХЭГ-ын дарга Л.Болдод шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхийг мэдэгдэж, удаа дараа албан бичиг хүргүүлж байж, Алтанбаатарыг тухайн ажилд томилох тухай тушаалыг 2007.11.05-нд гаргуулсан. Гэвч маргааш нь буюу 2007.11.06-ны өдөр албан тушаалыг нь бууруулан өөр ажилд томилсон нь шүүхийн шийдвэрийг хүндэтгэхгүй, зөвхөн тухайн үед дүр үзүүлсэн тушаал гаргаж байгааг юуг гэж үзэх вэ?

5. ЧД-ийн шүүхийн 2006.09.26-ны өдрийн 1202 дугаар шийдвэр, Нийслэлийн шүүхийн 2007.02.09-ний өдрийн 6 дугаар магадлал, УДШ-ийн 2007.04.05-ны өдрийн 217 тоот тогтоолоор П.Дэлгэрмэндийг Монголын гэр бүлийн сайн сайхны нийгэмлэгийн бага эмчийн ажилд эгүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлс 344166 төгрөгийг олгохоор шийдвэрлэжээ. Уг шийдвэрийн дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хийгдэж, цалинг гаргуулан өгч ажилд нь эргүүлэн томилохыг нийгэмлэгийн дарга Сэмжидмаад мэдэгдсний үндсэн дээр тушаал гаргасан. Тушаалтай танилцахад эмнэлгийн Өвөрхангай аймаг дахь салбарын бага эмчийн ажилд томилсон байна. Энэ талаар нийгэмлэгийн дарга тайлбарлахдаа: Бид ажилд авсан л бол хаана ажиллах нь хамаагүй биз дээ гэж бас л шүүхийн шийдвэрийг үл хүндэтгэж, шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийж байна.

Ингээд дээрхтэй адил жишээ баримтуудаас олныг дурдаж болно.

Шүүхийн шийдвэр яагаад биелэгдэхгүй байгаа талаар өөрийн болон бусад шийдвэр гүйцэтгэгч нартаа учирч буй бэрхшээлийг хэлье гэж бодож байна. Шийдвэр гүйцэтгэгч хуульд заасны дагуу шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулж тухайн буруутай албан тушаалтанд шүүхийн шийдвэр биелүүлэхийг мэдэгдэхээр очиход хүнд сурталтай дарга, шийдвэр

гүйцэтгэгч биднийг хүлээж авахгүй, олон хоногоор явуулах, албан бичгийн хариуг өгөхгүй хүлээлгэх, өөрсдийн дураар шийдвэр гаргах гэх мэт шүүхийн шийдвэрийг үл хүндэтгэн биелүүлэхээс зайлсхийж байдаг тул бид хариуцлага тооцуулахаар харьяа шүүх, цагдаагийн байгууллагад хандахад захиргааны шийтгэл ногдуулах үндэслэл алга байна.

Эсхүл эрүүгийн хэрэг үүсгэх үндэслэл байхгүй байна гээд буцаадаг боловч ямар үндэслэлээр захиргааны шийтгэл ногдуулах боломжгүй байгаа эсхүл эрүүгийн хэрэг үүсгэхээс татгалзаж байгаа нь тодорхойгүй байдаг.

Захиргааны хариуцлагын тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.3-т “Шүүхийн шийдвэр, шаардлагыг тогтоосон хугацаанд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр биелүүлээгүй буюу биелүүлэхэд саад учруулсан бол 500-5000 төгрөг хүртэл торгох шийтгэл ногдуулна”, Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйлийн 258.1-т “Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийтгэх тогтоол, шийдвэр магадлал, шүүхийн тогтоол, шүүгчийн захирамжийг санаатай биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхэд нь зориуд саад учруулсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг таваас тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, 100-250 цаг хүртэл хугацаагаар албадан ажил хийлгэх, 1-3 сар хүртэл хугацаагаар баривчлах, эсхүл 2 жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” гэсэн зүйл заалт байдаг хэдий ч энэ нь практикт хэрэгждэггүй нэр төдий болохоор нөгөө хүнд сурталтан дарга нар шийдвэр гүйцэтгэгчид болон олон сар жилээр ажилгүй хохирч байгаа иргэдэд юу гэж хэлэх вэ? гэдэг ойлгомжтой юм.

Тэгэхээр иргэд нөгөө л шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, шийдвэр гүйцэтгэгч ажлаа хийж чадахгүй байна, та нарын төрийн албадлага хаана байна вэ? гэж биднийг мухардалд оруулж байна.

Шийдвэр гүйцэтгэгч бид албадлага хэрэглэж байна гээд тэр даргын гарыг барьж байгаад гарын үсэг зуруулах эрх байхгүй, та одоо энд суугаад ажлаа хий гээд нэхэмжлэгч талд ширээ сандал гаргаж өгөх эрх ч байхгүй зөвхөн л очиж уулзах мэдэгдэл өгөхөөр хязгаарлагдаж, шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй удааширч байдаг.

Иймд цаашид шүүхийн шийдвэр биелүүлэхээс зайлсхийж байгаа тухайн албан тушаалтанд ямар хариуцлага тооцох ямар арга хэмжээ авч байхыг холбогдох хуулиудад тодорхой заах, өөрөөр хэлбэл Захиргааны хариуцлагын тухай хуульд тухайн албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх хүртэл арга хэмжээ авах, энэхүү шүүхийн шийдвэрийг ямар

хугацаанд биелүүлэхийг холбогдох шүүхийн шийдвэрийн тогтоох хэсэгт зааж үүрэг болгох, Эрүүгийн хуулийн 258 дугаар зүйлийг практикт хэрэгжүүлж шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлдэг хүнд сурталтан дарга нартай эрүүгийн хариуцлага тооцдог, нөгөө талаар олон сараар хууль, шүүхийн байгууллагаар ажилдаа орох гэж хөөцөлдөж, бухимдаж яваа тэдгээр иргэдийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх асуудлыг хурдан шуурхай шийдэж, тэнцвэргүй хоёр талын харилцааг арилгах эрх зүйн шийдэл, санал санаачлага шаардлагатай байна.

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙГ СОНГУУЛЬД ТӨЛӨӨЛӨЛГҮЙГЭЭР ОРОЛЦОХ БОЛОМЖООР ХАНГАХ ТУХАЙ

Д.Баяндүүрэн,
СЕХ-ны Ажлын албаны дарга

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх: зөвлөмжийн хэрэгжилт-оролцоо” сэдэвт уулзалт ярилцлагыг зохион байгуулж 2006 оны 12 дугаар сард Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээлд ор Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбоо хамтран зохион байгуулсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх” үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмжийн дагуу Сонгуулийн ерөнхий хороо хийж гүйцэтгэсэн болон цаашид зохион байгуулах ажлын талаар ярьж мэдээлэх боломж олгосон Хүний эрхийн үндэсний комиссын хамт олонд талархаж байна.

Сонгуулийн ерөнхий хороонд дээрх үндэсний чуулганаас:

- УИХ-ын болон Орон нутгийн 2008 оны сонгуулийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэй сонгууль болгон зохион байгуулах бэлтгэл ажлыг хангах, ингэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хараат бус сонголт хийх боломж бий болгох үүднээс бүх төрлийн мэдээллийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэй хэв маягаар зохион байгуулах, сонгуулийн байр хэрэглэгдэхүүнийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хэрэгцээнд нийцэхүйц байдлаар бэлтгэх.
- Бүх шатны сонгуульд хараагүй иргэн оролцож, саналаа нууцаар өгөх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд саналын хуудсан дахь нэр дэвшигчийн өмнөх дэс дугаарыг брайль буюу тактилаар хэвлүүлэх арга хэмжээ авч холбогдох заавар журамдаа өөрчлөлт оруулан цаашид хэрэгжүүлэх зэрэг зөвлөмжийн өгсөн билээ.

Монгол Улсын хүн амын 2,8% буюу 115 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байдгаас 70 гаруй хувь нь сонгуулийн насны иргэн байдаг. Тодруулбал, харааны бэрхшээлтэй-3200, сонсголын бэрхшээлтэй-7500, тулах хөдлөх эрхтэний бэрхшээлтэй-6800, одой-165,

оюуны хомсдолтой-29000 иргэн байх бөгөөд тэдний 20 хүрэхгүй хувь нь сонгуульд оролцдог гэсэн судалгааг Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооноос СЕХ-д ирүүлсэн билээ.

Монгол Улсын Их Хурлын сонгуулийн тухай хуулийн 6.1-д зааснаар “Монгол Улсын сонгуулийн эрх бүхий иргэн үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол ялгаварлахгүйгээр сонгуульд оролцох, саналаа өгөх эрхтэй” гэж заасан бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сонгуулийн хууль тогтоомжийн мэдлэг дутмаг, хараагүй хүндбрайль үсгээр хийгдсэн сонгуулийн саналын хуудасгүйгээс, одой хүнд зориулан өндөрлөгч байхгүйгээс, тэргэнцэртэй иргэнд сонгуулийн байранд санал өгөхөөр орох гарах орц, нууц кабинд орох хэсгийн хаалга хэт нарийн, дүлий иргэдэд сонгуулийн сурталчилгаа хүрдэггүй /дохионы орчуулагч байдаггүй/ зэргээс хамаарч эдгээр хүмүүс өөрийн биеэр сонгох эрхээ эдлэхэд бэрхшээлтэй байгаа юм.

Гэвч УИХ-ын сонгуулийн хуулийн 47.7-д “Бие эрхтний согог, эрүүл мэндийн байдал, боловсролын түвшингээс шалтгаалан саналаа биечлэн өгөх чадваргүй сонгогч өөрийн итгэмжилсэн хүний тусалцаатайгаар санал өгч болох бөгөөд тэр нь сонгуулийн эрх бүхий иргэн байна”, 47.10-т “Биеийн эрүүл мэндийн улмаас санал авах байранд хүрэлцэн ирж чадахгүй сонгогч зөөврийн битүүмжилсэн хайргаар санал өгөх хүсэлтээ санал авах өдрөөс 5-аас доошгүй хоногийн өмнө хэсгийн хороонд бичгээр гаргана” гэж тус тус заасан бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогч итгэмжилсэн хүний тусалцаа саналаа өгөх эрх зүйн боломжтой юм.

Гэвч хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогчийг итгэмжилсэн хүний төлөөлөлгүйгээр сонгох эрхээ эдлэхэд дээрх зөвлөмжийн үзэл санаа чиглэсэн байгаа билээ.

Монгол Улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай нэгдсэн судалгаа, мэдээллийн сан байхгүйгээс шалтгаалан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний сонгох, сонгогдох эрх нь зөрчигдөх, сонгуулиуд тэдэнд хүртээмжтэй болж чадахгүй байна.

Дээрх зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгох эрхээ ямар нэгэн төлөөлөлгүйгээр хэрэгжүүлэх боломжоор хангахын тулд СЕХ-оос дараах ажлыг хийж байна. Үүнд:

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгуульд оролцуулах нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд Монголын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооны удирдлагатай удаа дараа уулзалт зохион байгуулж, нөхцөл байдлыг тодруулах ажлыг зохион байгуулж байна.
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар судалгаа гаргах ажлыг НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Сонгуулийн үйл ажиллагааг дэмжих нь” төслийн санхүүжилтээр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооноос хэрэгжүүлж байна.
3. Хараагүйчүүдийн үндэсний холбоотой хамтран тэдэнд сонгуулийн хууль тогтоомжоор сургалт явуулж, хараагүй сонгогчдод зориулж, сонгуулийн хуулиудыг брайлиар хэвлүүлэх ажлыг зохион байгуулан хийж байна.
4. УИХ-ын сонгуулийн төсвийн төсөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогчид санал өгөхөд шаардагдах хэрэгсэл, саналын хуудас бэлтгэхэд зориулж 20,0 сая төгрөг төсөвлөсөн байна.

Цаашид хийх ажлын талаар

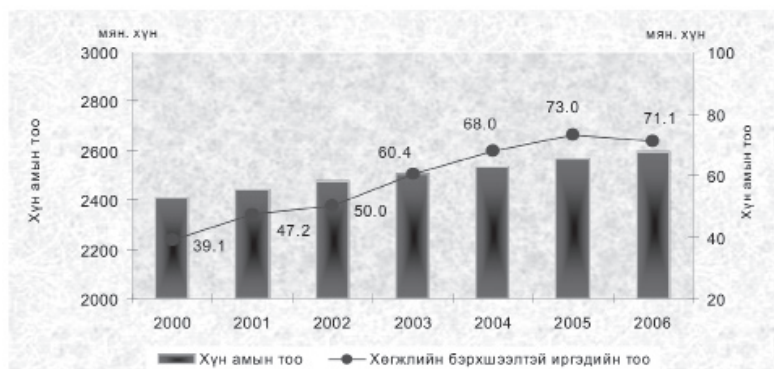
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогчдын судалгааг бодитой гаргаж, түүнийг үндэслэн СЕХ-оос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг сонгуульд оролцуулах тохирсон арга замыг тодорхойлох;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний сонгуулийн хууль тогтоомжийн мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулах, телевизээр явуулах хууль тогтоомжийн сурталчилгаанд дохионы орчуулагч ашиглах, сурталчилгааны материалыг брайлиар хэвлэх;
- УИХ-ын сонгуулийн дүрэм, журамд хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогч сонгуульд оролцоход дөхөмтэй зохицуулалт оруулах;
- Саналын хуудсыг брайлиар хэвлэх техникийн боломж манайд байхгүй байгаа ч гэсэн саналын хуудсыг хараагүй иргэд санал өгөх боломжтой хэлбэрээр хэвлүүлэх ажлыг зохион байгуулах зэрэг ажлыг хийхээр төлөвлөж байна.

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН СТАТИСТИК МЭДЭЭЛЛИЙН ТАЛААРХ ТАНИЛЦУУЛГА

Т.Уянга,
ҮСГ-ын Хүн ам, нийгмийн
хэлтсийн мэргэжилтэн

ҮСГ нь “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай” хуулийн 3 дугаар зүйлийн хуулийн нэр томьёо, “Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоох, хөдөлмөр зохицуулалт хийх заавар, жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай” Эрүүл мэндийн болон Нийгмийн хамгааллын сайдын 1997 оны А/250 тоот хамтарсан тушаалын хавсралтын дагуу эмнэлэг-хөдөлмөр магадлах комиссоор хөгжлийн бэрхшээлтэй болох нь тогтоогдсон хүнийг бүртгэж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх мэдээллийг “Өрх, хүн амын нийгмийн зарим үзүүлэлт” НС-1 албан ёсны статистик мэдээ, тайлангаар тогтсон графикийн дагуу аймаг, нийслэлээс жил бүрийн эцэст авч, нэгтгэн гаргаж байна. Доорх зургаас харахад нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо 2001-2005 онуудад тогтмол өсч байснаа 2006 оныг 2005 онтой харьцуулахад 2.7 хувиар буурчээ.

Зураг 1. Хүн амын тоо, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо, 2000-2006 он



2006 онд нийт хүн амын 2.7 хувь нь, эрэгтэйчүүдийн 3.0 хувь нь, эмэгтэйчүүдийн 2.5 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна. Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 46.3 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд 81.2 хувийг хөдөлмөрийн насны иргэд эзэлж байна. Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг шалтгаанаар авч үзвэл 33.2 хувь нь төрөлхийн, 66.8 хувь нь олдмол үүнээс 70.3 хувь нь ердийн өвчнөөс, 12.1 хувь нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс, 13.8 хувь нь ахуйн ослоор, 3.8 хувь нь үйлдвэрийн ослоор хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон байна.

Зураг 2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эзлэх хувь, аймгаар, 2006 он



Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд 0-16 насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд (6 897) 9.7 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд 2005 онтой харьцуулахад 0.5 пунктээр өссөн бөгөөд үүнээс 63.6 хувь төрөлхийн, 36.4 хувь нь олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг төрлөөр нь авч үзвэл, бусад буюу хөдөлгөөний хомсдолтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд их хувийг эзэлж байна.

Зураг 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эзлэх хувь, төрлөөр, 2006 он



Азийн хөгжлийн банкны техникийн тусламжтайгаар хэрэгжүүлсэн Монгол Улсын “Нийгмийн статистикийг боловсронгуй болгох” төслийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх статистикийн мэдээллийг сайжруулах, үзүүлэлтийн тогтолцоо, аргачлалыг олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилгоор 2004 онд “Тахир дутуу иргэдийн нэг удаагийн бүртгэл, түүвэр судалгаа”-г явуулсан билээ. Тахир дутуу иргэдийн талаарх мэдээллийг ДЭМБ-ын “Үйл ажиллагаа, тахир дутуу, эрүүл мэндийн Олон улсын ICF ангиллын үндсэн бүлгүүдийн агуулгын хүрээнд баяжуулах алхам хийж, тэдний боловсрол, ажил эрхлэлтийн байдал, үйл ажиллагааны оролцооны бэрхшээл, нийгэм, хамт олны дэмжлэг, туслалцаа, түүнийг хүртэх боломжийн талаарх мэдээллийн эх үүсвэрүүдийг бүрдүүлснээрээ энэхүү бүртгэл, судалгаа нь их ач холбогдолтой болсон.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэг удаагийн бүртгэлийн дүнгээс үзэхэд нийт хүн амын 2.8 хувийг (69263) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эзэлж байгааг хүйсээр авч үзвэл нийт эмэгтэйчүүдийн 2.5 хувь нь, нийт эрэгтэйчүүдийн 3.1 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 44.9 хувь нь хотод, 50.1 хувь нь хөдөөд амьдарч байна. Түүнчлэн, 35.5 хувь нь төрөлхийн, 64.5 хувь нь олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хүмүүс байна. 15 хүртэлх насны

хүн амын 0.6 хувь, 15-59 насны хүн амын 3.9 хувь, 60 ба түүнээс дээш насны хүн амын 2.8 хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эзэлж байна.

Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 22.5 хувь нь дотор эрхтэний, 12.5 хувь нь бие эрхтэний-хөл, 7.9 хувь нь оюуны хомсдол хүнд, 6.8 хувь нь сул хараатай байна. Олдмол хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 62.6 хувь нь ердийн өвчнөөр, 8.7 хувь нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр, 2.7 хувь нь үйлдвэрлэлийн ослоор, 15.8 хувь нь ахуйн ослоор, 10.2 хувь нь бусад шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй болжээ.

Мөн БНСУ-ын Засгийн газраас санхүүжүүлсэн “Бивакогийн Мянганы тунхаглалын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн статистикийг сайжруулах, хөгжлийн бэрхшээлийг хэмжихэд дэмжлэг үзүүлэх” төслийн хүрээнд НҮБ-ын АНДОЭЗНК-ын бүсийн зарим орнуудад явуулж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуултуудын багцыг турших туршилтын судалгааг 2005 онд зохион байгуулж явуулсан.

Энэ туршилтын судалгаанд Азиас 5 улс сонгогдож оролцсон бөгөөд АНДОЭЗНК, ДЭМБ-ын хамтран боловсруулсан хөгжлийн бэрхшээлийг тодорхойлох багц асуултуудыг багтаасан дэлгэрэнгүй асуулга болон Вашингтоны группын боловсруулсан товч асуулгыг ашигласан нь үр дүнтэй болсон. Цаашид АНДОЭЗНК, ДЭМБ болон Вашингтоны группээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх бүртгэл, судалгаанд эдгээр асуулгыг ашиглахыг зөвлөмж болгож байна.

2006 оны 7 дугаар сарын 1-нээс хэрэгжиж эхэлсэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай” хуулийн 10 дугаар зүйлийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг үнэмлэхтэй болгох ажил Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооны /МХБИБҮХ/ зөвлөлүүдээр дамжиж хэрэгжих гэж байгаа. Үүнтэй холбогдуулан тус холбооноос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг бүртгэж, үнэмлэх олгохдоо тэдэнтэй холбоотой мэдээлэл судалгааг давхар хийж, улмаар дээрх мэдээллийн санг бүрдүүлэхэд НХХЯ-тай хамтарч ажиллах хүсэлтээ МХБИБҮХ-ны 2007 оны 07/135 тоот албан бичгээр ирүүлсэн билээ.

Дээрх хүсэлтийн дагуу бид Монгол Улсын Статистикийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд заасны дагуу болон ҮСГ-ын даргын 2007 оны 01/56 тоот тушаалаар батлагдсан “Тооллого, түүвэр судалгаа, үзлэг явуулах” нийтлэг журмын дагуу “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн анхан шатны нэг удаагийн бүртгэл”-ийн үзэл баримтлал, маягт, зааврыг боловсруулахад тус холбоотой хамтран ажиллаа.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх мэдээллийг YCF-аас гадна зарим яамдууд дотоод мэдээллээрээ цуглуулдаг бөгөөд 2006 оны байдлаар Нийгмийн даатгалын сангаас 58 693, нийгмийн халамжийн сангаас 32 208 хүн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр авсан байна.

2006 оны БСШУЯ-ны гаргасан статистик мэдээлэлд 38 569 хүүхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн бүртгэл мэдээлэл гаргасан байна. 2005 онд Италийн засгийн газрын бус АИФО байгууллагын санхүүжилтээр хэрэгжсэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох нь” төслийн хүрээнд хийгдсэн судалгааны үр дүнгээс харахад манай улсад нийт хүн амын 4.8 хувь буюу 115 мянга гаруй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаа бөгөөд тэднийг 65 хувь нь эмэгтэйчүүд, 34 мянга нь хүүхэд байдаг гэжээ.

Үүнээс харахад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх мэдээлэл зөрүүтэй байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх ойлголт, тодорхойлолт, аргачлалыг зарчмын хувьд өөрчлөх, энэ талаарх мэдээллийг сайжруулж боловсронгуй болгох, улсын хэмжээнд нэгдсэн нэг ойлголт тодорхойлолт, тоотой болох нь нэн чухал шаардлага болон тавигдаж байгаа юм.

Тиймээс ДЭМБ-ын 54 дүгээр Ассемблейгаас (ДЭМБ)-аас гишүүн орнуудад мөрдүүлэхээр боловсруулж баталсан Ай Си ЭФ (ICF) ангилал, НҮБ-ын статистикийн хэлтэс болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн статистикийн мэдээллийг боловсронгуй болгох Вашингтоны бүлгийн ажлын хэсгийн зөвлөмжийг мөрдөхөд НХХЯ, ЭМЯ бусад холбогдох газруудтай хамтарч ажиллах шаардлагатай байна. Цаашид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар 2005 онд зохион байгуулж явуулсан судалгааны асуулгаар түүвэр судалгаа зохион байгуулж явуулах шаардлагатай байгаа боловч санхүүжилтийн асуудал шийдэгдээгүй байна.

**2006 ОНЫ ХҮНИЙ ЭРХИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ҮНДЭСНИЙ ЧУУЛГАНЫ ЗӨВЛӨМЖИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР НХХЯ-НААС
АВЧ БУЙ АРГА ХЭМЖЭЭ**

Ю.Отгонбилэг,
НХХЯ-ны Нийгмийн хамгааллын бодлого
зохицуулалтын газрын мэргэжилтэн

4.1.1. 2007 оны 2 дугаар улиралд багтаан Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд, Эрүүл мэндийн сайдын хамтарсан 1996 оны А/250 тоот тушаалаар батлагдсан Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, гэмтлийн жагсаалт болон түүнд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээг олон улсын жишигт нийцүүлэн өөрчилж, уг жагсаалтын уян хатан биш байдлаас иргэдийн эрх ашиг хохирч байгаа нөхцөл байдлыг засч залруулах;

Эрүүл мэнд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 1997 оны А/250 тоот тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоох, хөдөлмөр, зохицуулалт хийх заавар, жагсаалт”-ыг шинэчлэн боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүн, ажиллах удирдамжийг Эрүүл мэндийн сайд, Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн сайдын 2007 оны 6 дугаар сарын 21-ны өдрийн 176/71 дугаар тушаалаар баталсан.

Ажлын хэсгээс “Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хэмжээ, хугацааг тогтоох, хөдөлмөр, зохицуулалт хийх заавар, жагсаалт”-ын төслийг боловсруулаад байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8.3-т “Тахир дутуу болсныг тогтооход баримтлах өвчний жагсаалтыг эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага батална”, 8.2-т даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, түүний хугацааг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно гэж заасан байдаг.

Иймд хамтарсан сайдын тушаалаар батлуулах эрх зүйн үндэс одоогоор байхгүй байна. Нийгмийн даатгалын багц хуульд “хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, түүний хугацаа, өвчний жагсаалтыг Эрүүл мэндийн болон Нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран батлахаар, Нийгмийн халамжийн тухай багц хуулийн нэмэлт өөрчлөлтийн төсөлд нийгмийн халамжийн

тэтгэврийг 50 ба түүнээс дээш хувиар алдсан иргэдэд олгохоор тус тус оруулаад хуулийн төслүүдийг УИХ-д өргөн бариад байна. Иймд дээрх хуулиуд эцэслэн батлагдсан үед асуудлыг цогцоор нь авч үзэхээр түр хүлээгдэж байна.

4.1.2. Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх цогцолбор арга хэмжээ авч, ийм шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй болох явдлыг багасгах эрх зүйн болон бусад таатай орчинг бүрдүүлэх асуудлыг холбогдох байгууллагуудад тавьж шийдвэрлүүлэх;

Энэ ажлын хүрээнд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг боловсруулж, УИХ-д өргөн бариад байгаа ба УИХ хэлэлцэх шатандаа явж байна.

Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлого, зарчим, ажлын байранд тавигдах нийтлэг шаардлага, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт, хяналтын тогтолцоо, энэ асуудлаарх төр, ажилтан, аж ахуйн нэгж, байгууллагын эрх, үүрэг, хариуцлага, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний санхүүжилт зэрэг хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэний аюулгүй, эрүүл ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн хэм хэмжээг тусгасан болно. Ялангуяа, аж ахуйн нэгж, байгууллага ажилтны тооноос хамааруулан орон тооны ажилтан, алба, зөвлөлтэй байх, эрсдэл өндөртэй ажлын байр бүрт эрсдэлийн үнэлгээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн менежмент нэвтрүүлэх, үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, машин механизм, тоног төхөөрмж, химийн хортой, аюултай бодист тавих шаардлага, ажилтныг ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслээр хангах, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах, осол авааргүй, эрүүл ажиллах сургалтад хамруулах зэрэг ажил олгогчийн хүлээх үүрэг хариуцлага болон хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэргэжилтэй ажилтныг бэлтгэх, давтан сургах асуудлыг тусгалаа.

Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих төрийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтийн хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тус тус оруулаад байна.

4.1.3. Сэргээн засалтын үндэсний төвд онцгойлон анхаарал хандуулж, үйл ажиллагааг нь дэмжин хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн саадгүй орчин болгон засварлан тохижуулах ажлыг эхлүүлэх;

НХХЯ-ны “Нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийн хөтөлбөр” төслийн хөрөнгөөр төвийн барилгыг өргөтгөхөөр шийдвэрлэж уг арга хэмжээнд 450.000 ам доллар зарцуулахаар төлөвлөөд байна. Мөн төслийн хөрөнгө оруулалтаар төвийн протезын үйлдвэрт технологийн шинэчлэл хийж, протезын үйлдвэрийн дэлхийн номер нэг ХБНГУ-ын “OttoBock” компаниас 4240238 еврогийн үнэтэй протезын үйлдвэрийн техник, тоног төхөөрөмж худалдан авч үйлдвэрлэлийн технологийг сайжрууллаа.

4.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд олгодог протез, ортопедыг нийлүүлэх хэдэн удаагийн тендэр зарлагдсан бэ? Түүнд хэдэн компани, аж ахуйн нэгж оролцсоноос ямар байгууллага нь шалгарсан бэ?

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн Сэргээн засалтын үндэсний төвд протез, ортопедын чанарын талаар ямар нэгэн гомдол ирээгүй байна. Харин нарийн технологитой электрон хиймэл эрхтэн хийлгэх хүсэлт гаргасан 3 хүний хүсэлтийг үндэслэн гадаадын үйлдвэрт хийлгэхээр уламжилсан байна.

Протезын үйлдвэрийн хувьд улсын хэмжээнд Улаанбаатар хотод төрийн өмчийн нэг, хувийн хоёр үйлдвэр үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа ба тендер зарлагддаггүй.

Ортопед, тусгай хэрэгслийн хувьд Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 5.1.1.-д “хөл, гар, шүд (үнэт металаар хийхээс бусад)-ний протез, сонсох, харах эрхтний ортопедын хэрэгсэл дотоодод хийлгэх нэг удаагийн зардал олгох;” гэж, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 5.1.4-т ядуу амьдралтай өрхийн 18 хүртэлх насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, түүнчлэн нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх үүсээгүй, ядуу амьдралтай өрхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний дотоодод хийлгэсэн ортопед, тэргэнцэр зэрэг тусгай хэрэгслийн үнийг нэг удаа нөхөн олгох гэж тус тус заагаад Засгийн газрын 2006 оны 118 дугаар тогтоолоор батлагдсан Ахмад настанд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журмын 2.3-т “Дотоодод хийлгэсэн протез, ортопедын хэрэгслийн зардлыг нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан жишиг үнээр тооцож Амьжиргааг дэмжих сангаас энэ журмын 5.1-д заасан бичиг, баримтыг үндэслэн банкны байгууллагаар дамжуулан нэг удаа нөхөн олгоно” гэж, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журамд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний дотоодод хийлгэсэн ортопедын болон тусгай хэрэгслийн үнийг аймаг, дүүргийн нийгмийн

халамж үйлчилгээний байгууллага /сумын нийгмийн ажилтан/ банкаар дамжуулан нэг удаа 100 хувь нөхөн олгоно гэж тус тус заасан.

Иймд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрсдөө зах зээлээс ортопед, тусгай хэрэгслийг худалдан авсныг нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан жишиг үнээр тооцож, ХХҮХ-ээс банкаар дамжуулан төлбөрийг хийх хэрэгтэй.

4.1.5. Сонсголын бэрхшээлтэй хүн сурч боловсрох, эмнэлгийн тусламж авах, шүүх эрх мэдлийн болон хуулийн байгууллагад хандах болон бусад үйлчилгээний байгууллагаар үйлчлүүлэхэд холбогдох ажилтан, албан тушаалтантай ойлголцохгүй байх хүндрэл бэрхшээл гардгийг харгалзан үзэж, тэдгээр байгууллагуудад дохионы орчуулагчтай болох асуудлыг судлан, холбогдох байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх;

Одоогоор хийгдсэн ажил байхгүй байна.

4.1.8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх явдлыг дэмжих зорилгоор шаардагдах түүхий эд, материал, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг гадаад улсаас оруулж ирэхэд нь гаалийн болон нэмэгдсэн өртгийн албан татвараас чөлөөлөх, аж ахуй эрхлэх эхний жилүүдэд татварын хөнгөлөлт үзүүлэх асуудлыг төрийн холбогдох байгууллагатай хамтран шийдвэрлэх;

Одоогоор хийгдсэн ажил байхгүй байна.

4.1.6. Өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгжид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хуульд заасан тоогоор ажиллуулж байгаа эсэхэд байнгын хяналт тавих; Хуульд заасан үүргээ биелүүлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг дэмжин хамтран ажиллаж байгаа ажил олгогчийг урамшуулах хөшүүргийг бий болгох;

Улсын хэмжээнд 770 аж ахуйн нэгж байгууллага Хөдөлмөрийн хуульд заасан квотоор ХБИ-ийг ажиллуулах ба Засгийн газраас тогтоосон хэмжээгээр ажлын байрны төлбөр төлөх ёстойгоос 2006 оны байдлаар 63.6 хувьтай байна. 2007 оны 5 дугаар сард тус яамнаас ХХҮГ-тай хамтран УБ хотын сонгосон дүүргүүд болон Хөвсгөл, Орхон, Сэлэнгэ аймгуудад ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд мониторинг хийж, дүнг холбогдох байгууллагуудад танилцуулсан. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгай дансыг бүрдүүлэх, зарцуулах, хяналт тавих журам”-ыг 2007 оны 1 дүгээр сард шинэчилсэн. Уг журмаар:

- Ажил олгогчид тусгайлсан ажлын байр бий болгох, хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогт нийцсэн нэмэлт тоног төхөөрөмж

худалдан авахад зориулж таван сая хүртэл төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг нэг удаа олгох

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангасан, үйлдвэрлэл дээр сургасан ажил олгогчид цалингийн болон сургалтын зардлын дэмжлэг үзүүлэх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажлын байр олноор бий болгосон ажил олгогчийг тусгай болзлын дагуу урамшуулах зэрэг хөшүүргийг бий болгосон.

Мөн НХХ сайдын тушаалаар ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн сургалтыг дэмжигч ажил олгогчийг урамшуулах шалгуур, шагналын хэмжээг баталсан.

4.1.7. Бүх төрөл хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хялбар хийж чадах, тэдэнд тохирсон ажлын байрны талаар судлан жагсаалт гаргаж, түүний дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст мэргэжил эзэмшүүлэх, ажлын байртай болгох арга хэмжээ авах;

УИХ-д өргөн барьсан Хөдөлмөрийн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд аж ахуйн нэгж, байгууллагад ХБИ-ийн эрхлэх боломжтой ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батлах тухай заалтыг тусган оруулсан. ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, үйлчилгээг боловсронгуй болгох чиглэлээр ОУХБ-аас зөвлөх ажиллаж байгаа ба НХХЯ-ны санаачлагаар Сэргээн засалтын үндэсний төв нь БНСУ-ын ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагтай хамтран ажиллах гэрээ байгуулж, харилцан мэргэжилтэн сургахаар тохиролцсон. 2008 онд ХЭД сангаас үзүүлэх үйлчилгээний чиглэлийг тодорхойлоод байна. Хараагүйчүүдийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийн барилгыг засварлах хөрөнгө оруулалтын асуудлыг 2008 оны төсвийн төсөлд тусгасан ба Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын тушаалаар цаасан уутны төсөлд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн байна.

**2006 ОНЫ ХҮНИЙ ЭРХИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ҮНДЭСНИЙ ЧУУЛГАНЫ ЗӨВЛӨМЖИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР БСШУЯ-НААС
АВЧ БУЙ АРГА ХЭМЖЭЭ**

Ж.Мягмар,
БСШУЯ-ны Бага, дунд боловсролын
газрын мэргэжилтэн

4.3.1 Өөрийн харьяаны тусгай хэрэгцээт боловсролын байгууллагуудын барилга байгууламжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн хэрэгцээнд нийцэхүйц байдлаар засварлаж тоноглох, тусгай зориулалтын ном, товхимол, гарын авлага, техник хэрэгслийн хангалтыг сайжруулах, багшлах боловсон хүчний чадавхи, ёс зүйн хэм хэмжээг дээшлүүлэх талаар дорвитой арга хэмжээ авах, 2008 он гэхэд тусгай хэрэгцээт боловсролын байгууллагуудад мэргэжлийн чадварлаг нийгмийн ажилтнаар бүрэн хангах;

Тус яамны харьяанд харааны болон сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдийн тусгай сургуулиуд байдаг. Зөвхөн энэ 2 сургуулиар хязгаарлаад зогсохгүй оюун ухааны бэрхшээлтэй хүүхдийн тусгай сургуулиуд нийт 6 тусгай сургуулийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хэлбэрийн хүүхэд сургахын зэрэгцээ хөнгөн хэлбэрийн бэрхшээлтэй сурагчдад мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтын иж бүрэн баазтай болгох асуудлаар төсөл боловсруулан АХБ-ны БХХ-т хүргүүлээд байна.

Мөн тархины саажилттай хүүхдийн цэцэрлэгийг өргөтгөхөд Их Британийн хүүхдийг ивээх сантай хамтран ажиллаж байгаа бөгөөд улсын төсвөөс 85.0 сая төгрөгийн хөрөнгө оруулалт хийн хүлээлгэн өгөхөд бэлэн болоод байна. Тусгай сургуулийн согог зүйч багш нарын Улсын зөвлөлгөөнийг 2007 оны 1 дүгээр сард зохион байгуулан БСШУЯ-ны дэргэд согог зүйчдийн зөвлөл байгуулан ажиллаж байна. Тусгай сургуулиудын орон тоог Боловсролын хуульд заасны дагуу ердийн ЕБС-иас илүү байдаг ба бүх ЕБС-иудад нийгмийн ажилтан ажиллуулах асуудлыг БСШУЯ шийдвэрлэн хэрэгжүүлж байгаа юм.

4.3.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ахисан шатны сургалтын тэтгэлэгт хамруулах, үнэ төлбөргүй сурах бичгээр хангах зэргээр тасралтгүй сурах нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Хөгжлийн бэрхшээлтэй суралцагчид их, дээд сургуульд хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр элсүүлэн суралцуулж байна. Тус яам сургалтын төлбөрийг төрөөс буцалтгүй тусламжаар авч суралцаж суралцагчдын сургалтын төлбөрийн зөрүүг хөнгөлөх асуудлыг журмын төсөлд тусган Засгийн газрын хуралдаанд хэлэлцүүлэхээр өргөн бариад байна. БСШУЯ ерөнхий боловсролын тусгай сургуульд суралцаж буй суралцагчдад сурах бичиг, хичээлийн хэрэгслийг жил бүр нийт сурагчдад холбогдох журмын дагуу үнэ төлбөргүй хүргэдэг болно.

4.3.3 Ерөнхий боловсролын 29, 116 дугаар тусгай сургуулиудыг нэгтгэн цогцолбор болгон зохион байгуулсан шийдвэрийнхээ үр дүнг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох байгууллагуудын төлөөлөгчдийн оролцоотой ажлын хэсэг байгуулан судалж үзэх;

БСШУЯ-ны сайдын 2007 оны 5 дугаар сарын 17-ны өдрийн 161 дүгээр тушаалаар тус 2 сургуулийн үйл ажиллагааг салган зохион байгуулж байна.

**2006 ОНЫ ХҮНИЙ ЭРХИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
ҮНДЭСНИЙ ЧУУЛГАНЫ ЗӨВЛӨМЖИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР БХБЯ-НААС
АВЧ БУЙ АРГА ХЭМЖЭЭ**

Ц.Баярбат,
БХБЯ-ны Барилга, хот байгуулалт, нийтийн
аж ахуйн үндэсний төвийн хот байгуулалт,
зураг төслийн хэлтсийн дарга

Монгол Улсын Засгийн газраас 2001 оныг “Тахир дутуу иргэдийг дэмжих жил” болгон зарлаж, 2001 онд 16 дугаар тогтоолыг гарган хэрэгжүүлж эхэлсэнээс хойш багагүй хугацаа өнгөрч, хот суурин газарт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн орчин, дэд бүтцийг бий болгох чиглэлээр тодорхой үе шат бүхий ажлуудыг төлөвлөн хийж гүйцэтгэж ирлээ.

Энэ хүрээнд Дэд бүтцийн сайдын 2001 оны 348 дугаар тушаалаар хот төлөвлөлт, олон нийт, үйлчилгээний барилга байгууламжийн төлөвлөлтийн норм дүрмүүдэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хэрэгцээг харгалзан зохих шаардлагуудыг оруулах, норм дүрмийн дагуу барилга, байгууламжийн зураг төслийг боловсруулж, зураг төсөлд тусгагдсан арга хэмжээнүүдийг иж бүрнээр барьж байгуулж байхыг даалгасны дагуу хот төлөвлөлт, барилгын зураг төсөл зохиоход мөрдөх “Хот, тосгоны төлөвлөлт, барилгажилт” /БНБД 30.01.04/, “Орон сууцны барилгын зураг төсөл төлөвлөх норм ба дүрэм” /БНБД 31-01-01/, “Захиргаа ба аж ахуйн барилга”/БНБД 31-04-03/, “Олон нийт иргэний барилга” /БНБД 31-03-03/ зэрэг 4 норм дүрэм, “Тахир дутуу иргэдэд зориулсан барилгын төлөвлөлтийн гарын авлага” /БД 31-101-04/-ыг шинээр боловсруулан гаргаж, норм дүрмийн шаардлагыг зураг төсөлд тусгаж буй байдалд экспертизийн шатанд хянах зэргээр тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ирлээ.

Мөн 2007 оноос барилга, байгууламжийг байнгын ашиглалтад хүлээн авах асуудал нь БХБЯ-ны эрхлэх асуудлын хүрээнд ирснээр батлагдан гарсан норм дүрэм, зураг төсөлд тусгагдсан шаардлага, арга хэмжээг барилга байгууламжид хэрхэн хэрэгжүүлж, ашиглалтад оруулж буйд тавих хяналт сайжирч, дээрх үйл ажиллагаанууд нь цаашид нэг бодлого, чиглэлд зангидагдаж тодорхой үр дүнгээ өгч байна.

2006 оны 12 дугаар сард Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх” үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмжид манай яаманд хандсан 2 зүйл заалт /4.4.1, 4.4.2/ орсон бөгөөд тэдгээрийг хэрэгжүүлэх болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах зорилгоор энэ оны эхнээс ажлын төлөвлөгөө гарган, тодорхой зорилт бүхий ажлуудыг зохион байгуулахаар тусгасан юм.

Тухайлбал, Хот байгуулалтын тухай болон Барилгын тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтийн төслүүдэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд таатай эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх талаар тусгах, хөгжлийн бэрхшээлтэй зориулсан барилгын стандарт боловсруулах, мөн иргэдэд зориулсан төлөвлөлтийн шаардлагуудыг зураг төсөлд иж бүрэн тусгуулах, шинээр баригдсан барилга байгууламжийг байнгын ашиглалтанд хүлээн авахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн байдалд тавих хяналтыг сайжруулах, түүнийг зайлшгүй харгалзан үзэх нөхцөл болгох, батлагдсан барилгын норм дүрэм, стандартыг хэрэгжүүлэгч, хэрэглэгч талуудад мэдээлэх, дагаж мөрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангахад анхаарч ажиллахаар төлөвлөсөн болно.

Яамны зүгээс үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмж болон дээрх төлөвлөгөөт ажлуудын биелэлтийг хангахад байнга анхаарч ажиллаж ирлээ. Энэ хугацаанд хийж гүйцэтгэсэн ажлууд, түүний үр дүнгийн талаар товч танилцуулахад:

- Тус яамнаас хариуцан боловсруулж, УИХ-аар хэлэлцүүлэхээр өргөн бариад байгаа “Хот байгуулалтын тухай” болон “Барилгын тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслүүдэд барилга байгууламжид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хэрэглээний нөхцлийг бүрдүүлэх, түүнчлэн, барилгын зураг төсөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хэрэгцээг хангах арга хэмжээг тусгах, тухайн иргэдийн саадгүй хүрч үйлчлүүлэх нөхцлийг хангаагүй хот төлөвлөлтийн болон барилгын шийдэл, зураг төсөл, инженерийн, зам тээврийн болон нийгмийн дэд бүтцийг барьж байгуулах, аливаа төсөлд зөвшөөрөл олгохыг хориглож байхаар тус тус тусгаад байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан барилгын стандартыг боловсруулах судалгааг Сэргээн засалтын үндэсний төв, ШУТИС-ийн Барилгын инженер, архитектурын сургууль зэрэг байгууллагуудтай хамтран хийж, шинээр боловсруулах ажлыг

Стандартчилал, хэмжил зүйн үндэсний төвийн 2008 оны төлөвлөгөөнд тусгуулав. Стандартын төслийг боловсруулах ажлын санхүүжилтийг 2008 онд AIFO байгууллагын “Тэгш дүүрэн” хөтөлбөрийн хүрээнд шийдвэрлэхээр тохиролцоод байна.

- 2007 онд барилга байгууламжийн зураг төсөлд магадлан шалгалт хийх шатанд БСШУЯ-ны захиалгатай Азийн хөгжлийн банк, Нордикийн сангийн зээл, Дэлхийн банкны буцалтгүй тусламжийн хөрөнгөөр засвар хийгдэж байгаа болон шинээр баригдах- 42 объект, улсын төсвийн хөрөнгө оруулалттай 18 объект, зээл тусламжийн 8 объект, улсын төсвийн хөрөнгө оруулалттай зам засвар, өргөтгөл шинэчлэлт 28 объект, ЭМЯ-ны захиалгатай эмнэлгийн барилга- 9 объект, хангамж үйлчилгээний барилга- 2 объектын зураг төсөлд норм дүрмийн шаардлагыг хангуулж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан төлөвлөлтийг тусгав.
- 2007 онд Нийслэлд баригдсан “Өрхийн эмнэлэг”-ийн 6 барилга, “Суруга-Монгол” ХХК-ийн 300 хүүхдийн сургуулийн барилга зэрэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд үйлчлүүлэх, суралцах нөхцөл боломжийг хангуулах зорилгоор гадна налуу зам, цахилгаан шат, ариун цэврийн өрөөг тусгайлан тоноглуулж, байнгын ашиглалтад авахад зайлшгүй харгалзан үзэв.
- 2007 оны 1, 10, 11 дүгээр саруудад зохион байгуулагдсан архитекторын болон инженерийн мэргэшлийн зэрэг дэв олгох сургалтын хөтөлбөрт барилга, хот байгуулалтын архитектур төлөвлөлтөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан арга хэмжээг тусгах талаар хичээл оруулж, норм дүрмийг мөрдөх тухай сургалт зохион байгуулав.
- 2007 оны 11 дүгээр сарын 12-нд Улаанбаатар хотноо ЭМЯ, СЗҮТ, AIFO байгууллагуудтай хамтран “Хот суурин газарт болон барилгын орон зайд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан төлөвлөлт, түүнд тавигдах шаардлага” сэдэвт семинарыг зохион байгуулж, БСШУЯ, СХҮТ, Нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллага, төрийн бус байгууллагууд, барилгын зураг төслийн болон барилга угсралтын компаниуд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөөллийг оролцуулав.

Семинарын зорилго нь өнгөрсөн хугацаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдрах, ажиллах аюулгүй орчинг бүрдүүлэх чиглэлээр эрх зүйн болон бодлогын түвшинд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний хэрэгжилт болон Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх” үндэсний чуулганаас гаргасан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд бодлого боловсруулагч, төлөвлөгч, гүйцэтгэгч, хэрэглэгчдийн үйл ажиллагааны нэгдлийг хангах, иргэн, олон нийтийн зориулалттай барилга байгууламж доторх болон гадна гудамж, зам талбайд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зорчих орон зай, төлөвлөлтийг сайжруулах, зураг төсөл боловсруулах, барьж байгуулахад “Тахир дутуу иргэдэд зориулсан барилгын төлөвлөлтийн нормаль” БД31-101-04-ийг мөрдөх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан барилгын стандартыг шинээр боловсруулахад чиглэж, сургалт-санал бодлоо солилцох ярилцлага хосолсон хэлбэрээр явагдсан.

Энэхүү семинар нь уламжлан зохиогдож байгаа бөгөөд 2006 онд “Хот суурин газрын болон барилгын орон зайд тахир дутуу иргэдэд зориулсан төлөвлөлтийн асуудал” сэдэвт сургалт-семинарыг мөн “AIFO” байгууллагатай хамтран анхлан зохион байгуулж, холбогдох байгууллагуудын төлөөллийг оролцуулан санал, бодлоо солилцож, цаашид шийдвэрлэх асуудлуудад анхаарал хандуулан, төрийн болон орон нутгийн захиргааны байгууллагуудад хэлэлцсэн асуудлаараа зөвлөмж гарган хүргүүлж байсан билээ.

**ЯВГАН ХҮН, ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ
ИРГЭДЭД ЗОРИУЛСАН ЗАМЫН
СТАНДАРТ, ТЕХНИКИЙН ШААРДЛАГА**

Д.Гэрэлням,
ЗТАЖА-ны Авто замын
газрын мэргэжилтэн, Доктор /Ph/

Энэхүү стандартыг боловсруулж, Үндэсний стандартаар батлуулах ажил нь Засгийн газрын мөрийн хөтөлбөр, үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу хийгдсэн бөгөөд Стандартчилал хэмжил зүйн үндэсний Зөвлөлийн 2006 оны 12 дугаар сарын 21 өдрийн 53 дугаар тогтоолоор батлагдсан.

Товч танилцуулга

Хүмүүс төрөл бүрийн арга хэрэгслээр зорчдог бөгөөд нийгмийн байдал, физиологийн хөгжил, эрүүл мэндийн байдлаас өөр байдаг. Тиймээс ч нийгэмтэй харьцахдаа зарим хүмүүс автомашин, мотоцикл, нийтийн тээврийн хэрэгсэл, унадаг дугуй ашигладаг бол зарим нь алхдаг.

Мөн хүүхэд болон өндөр настай хүн залуу хүнийг бодвол физиологийн хувьд болон танин мэдэхүй, нийгмийн өөр өөр боломжтой байдаг. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс бүр өөр арга, ур чадвар, боломжийг ашигладагаараа бусад хүмүүсээс нилээд онцлог ялгардаг. Үүнээс хувь хүн бүр өөр өөрийн гэсэн онцлог шинж чанартай байдал харагдаж байна. Хүний нийгмийн амьдралд оролцох боломж нь түүний бусдаас хамааралгүйгээр зорчих боломжоос шалтгаалдаг. Хүмүүс аливаа үйл ажиллагаандаа явган хүний зам ашигладаг, гэвч энэ байдал тэр бүр бүхий л шаардлагыг хангахгүй байгаа.

Явган хүний зам нь хүний өдөр тутмын амьдралын үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай ба явган хүний замын техникийн шаардлага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг оролцуулан бүх нийтийн хэрэгцээг хангасан байх нь чухал. Явган хүн болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд нь бусдаас хамааралгүй зорчих боломж нь стандартын өндөр шаардлагад нийцсэн байх ёстой. Иймээс ч явган зам хийхээр төлөвлөж буй инженер, барилгачид боломж, чадвар өөр өөр хүмүүс тэгш эрхтэйгээр хөдөлгөөнд оролцох бүхий л нөхцлийг бүрдүүлсэн байхад анхаарах хэрэгтэй.

Явган зам болон түүний орчныг төлөвлөж, зохион бүтээх нь бүх явган зорчигчид, ялангуяа хөдөлгөөний хязгаарлалттай хүмүүст хамгийн

чухал юм. Хөгшин настай хүн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, бага насны хүүхэд гээд явган замаар төрөл бүрийн хөдөлгөөний чадавхитай хүмүүс зорчдог. Тэргэнцэртэй зорчдог хүмүүс гэхэд л хүрэх газраа очих замд байх бүх саад тогтор, гарц зэргийг таньж мэдэх нэмэлт мэдээлэлтэй байх шаардлагатай байдаг.

Энэхүү стандартад дараах нэр, томъёог хэрэглэсэн билээ.

- **Явган хүн** /pedestrian/-явганаар, хүүхдийн тэрэг түрж, чарга чирч яваа хүн, 35 см-ээс бага голч бүхий унадаг дугуйтай хүн, роликтэй хүн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ролик, скейт борд, скоотертэй хүн.

- **Явган хүний замын зорчих чөлөө** /sidewalk corridor/-автозамын хашлаганаас барилга байгууламжийн нүүр хэсэг хүртэлх зурвас газрын өргөн.

- **Явган хүний зам**/sidewalk/-явган зорчигчийн хөдөлгөөнд зориулсан, ногоон байгууламж/тохижилтын бүс ба барилга байгууламжийн нүүр хэсэг хоёрын хооронд байрласан явган хүний зорчих чөлөөний хэсэг гэх мэт оруулсан.

Мөн явган хүний замыг зориулалтаар нь:

- Явган зорчигч болон дугуйтай зорчигчид зориулсан

- Замын засвар, арчилгааны болон бусад зориулалтын 4 тн-оос бага дааштай тээврийн хэрэгсэл зорчиход зориулсан гэж ангилна.

Хучлагын төрлөөр нь:

- Асфальтобетон хучлагатай;

- Цементобетон хучлагатай;

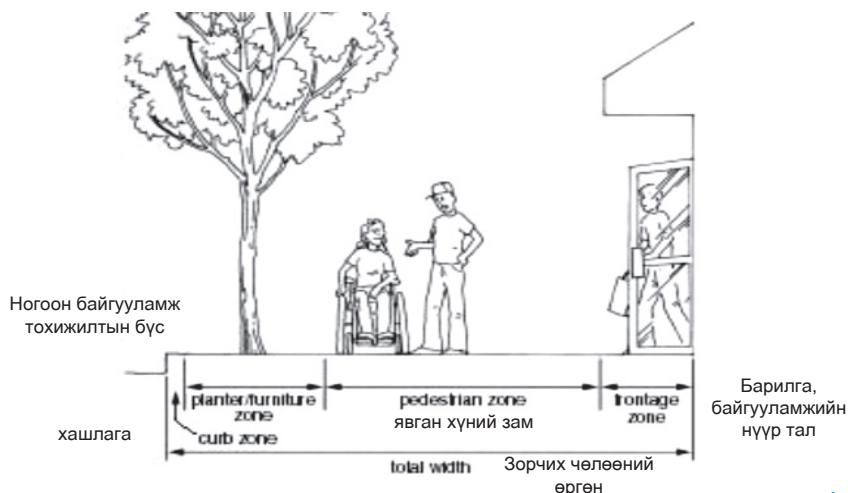
- Хавтан хучлагатай гэсэн байгаа.

Явган хүний замын хучилт: Хучлагын гадаргуу нь явган зорчигчийн аюулгүй байдлыг хангасан, бат бөх, тогтвортой, хальтиргаа, гулгаанаас хамгаалсан байх ба тодорхой техникийн шаардлага, бусад холбогдох стандартуудыг хангасан байхаар оруулсан. Мөн “Хавтангаар хучлага хийхдээ тэргэнцэртэй хүний тэргэнцэрийн дугуй хавтангуудын хооронд орж хөдөлгөөнд саад учруулахгүй байхад анхаарвал зохино. Хавтангуудын хоорондох зай 12.5 мм-ээс ихгүй байна. Замын хашлагын хэсэг нь харааны бэрхшээлтэй хүмүүст авто зам болон явган хүний зорчих чөлөөний заагийг тогтоох хэрэгсэл болдог.

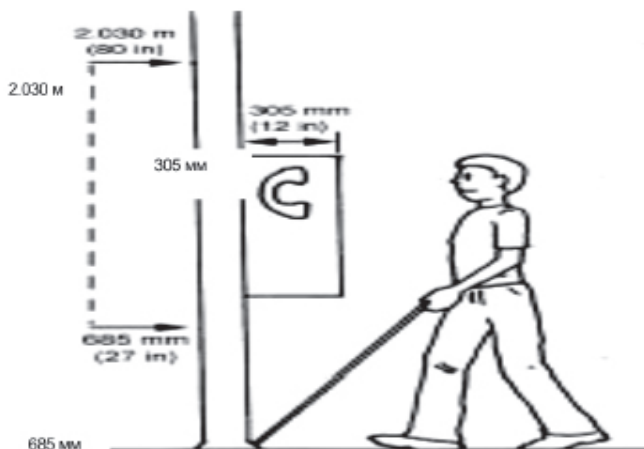
Ногоон байгууламж тохижилтын хэсгийг хатуу хучилттай ба хучилтгүй хийж болно. Гудамжинд машины зогсоолтой том хотуудад энэ хэсгийн хамгийн бага өргөнийг 915 мм хүртэл нэмэгдүүлж болно. Энэ нь машины хаалга нээгдэхэд явган зорчигчид саад болохгүй байх нөхцлийг бүрдүүлдэг гэх мэт.

Өвлийн улиралд цас ихээр унадаг газарт өргөнийг 183 мм хүртэл нэмэгдүүлж болно. Нэмэгдэл өргөнтэй хэсэг нь өвлийн улиралд цас хуримтлуулагчийн үүргийг гүйцэтгэх бөгөөд явган зорчигчийн хөдөлгөөнд овоолсон цас саад болохоос сэргийлнэ. Хэрэв ногоон байгууламжийн хэсэгт буй сандал, автобусны буудлын саравч болон галын унтраагуур, замын гэрэлтүүлгийн шон болон бусад зориулалтын шон зэргийг барилга байгууламжийн нүүр хэсэгт байрлуулсан бол түүний өргөнийг хамгийн бага хэмжээнд нь (610 мм) байлгаж болно. Гэхдээ ногоон байгууламжийн хэсгийг бүхэлд нь устгаж болохгүй гэж заасан байгаа.

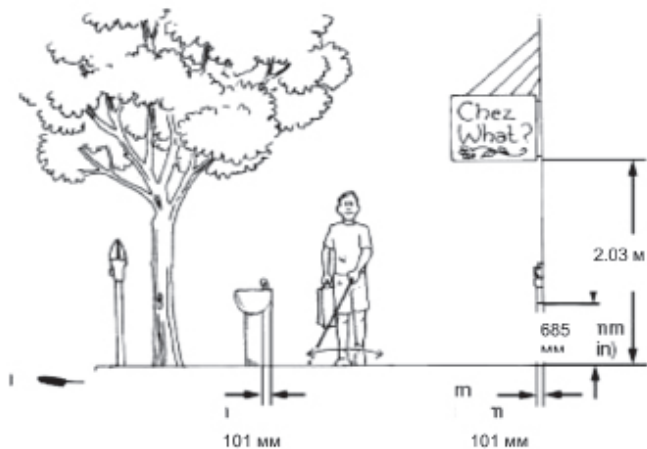
Явган хүний зам нь зөвхөн явган хүн, тэргэнцэртэй хүнд зориулагдсан байна. Энэ хэсэг нь ялангуяа харааны бэрхшээлтэй хүмүүс саадыг тойрч гарах, мэдрэх боломж хязгаарлагдмал байдаг учир саад, бартаа болон ил гарсан аливаа биетээс бүрэн чөлөөтэй байна. Стандартад тухайн замын налуу, замын гадаргуугийн тэгш бус байдал, замуудын ижил бус түвшин дэх уулзвар, автомашины замтай огтлолцсон явган хүний гарц, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан гарцын байрлал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан анхааруулах товруутай гадаргуу болон хөтөч хавтан, төмөр замын гарц зэрэг маш нарийн тусгагдсан. Жишээ нь, явган хүний замын төмөр замтай огтлолцох хэсгийг резинэн материалаар хийнэ. Резинэн материал нь түвшингийн зөрүүг багасгах, анхааруулах хавтангийн үүргийг гүйцэтгэх зэрэг давуу талтай гэж заасан байгаа.



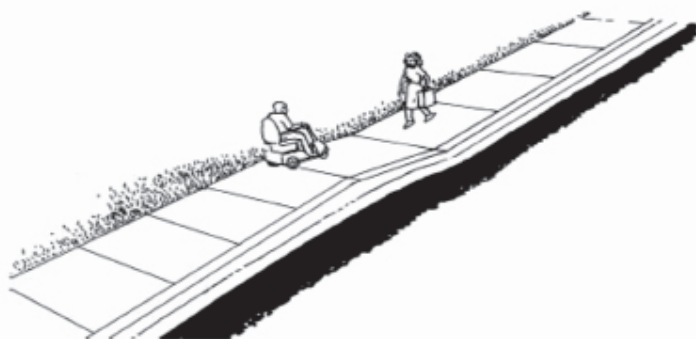
Явган хүний зорчих чөлөө



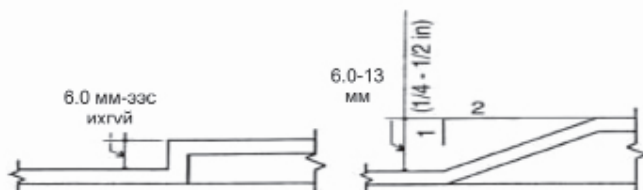
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зам дээрх саадын зөвшөөрөгдөх өндөр



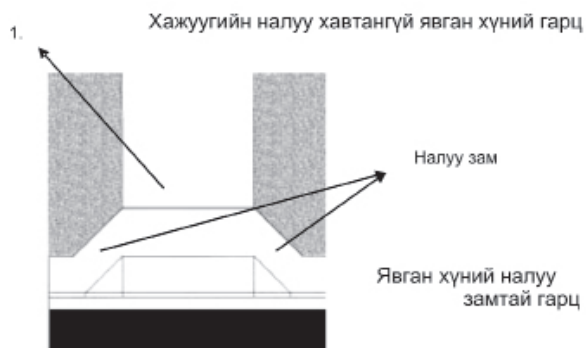
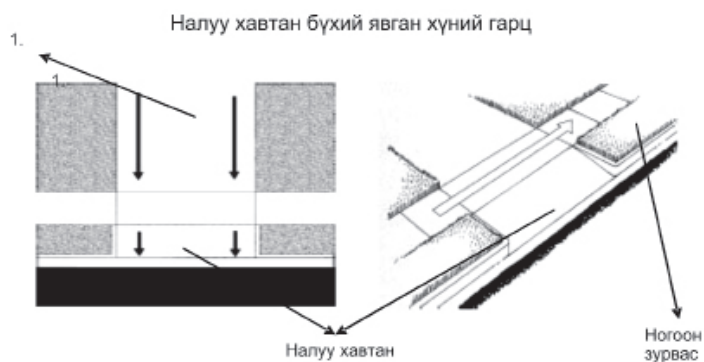
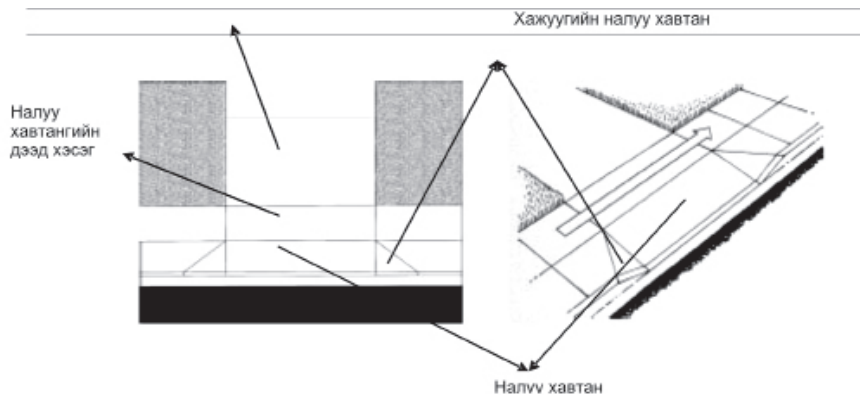
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зам дээрх саадын зөвшөөрөгдөх хэмжээ

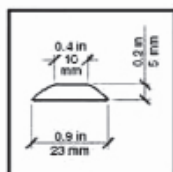


Явган хүний замын дагуу налуу нь 5 хувиас хэтэрсэн тохиолдолд тодорхой зайд налуу хэсэг хийж өгнө

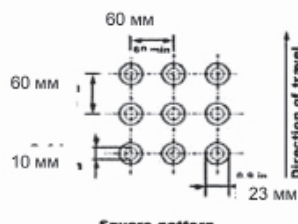


Явган хүний замын гадаргуугийн түвшингийн зөрүү

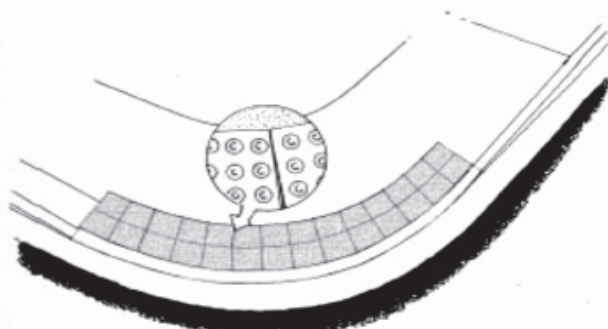




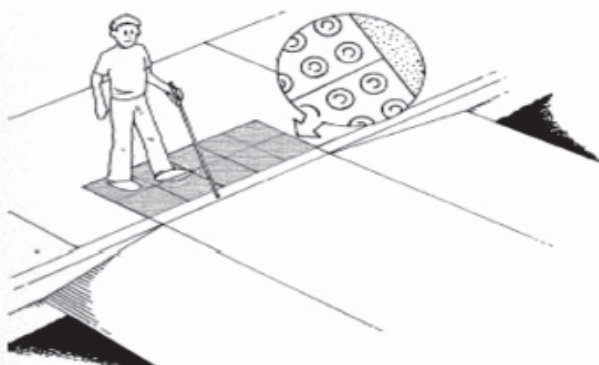
Height and diameter



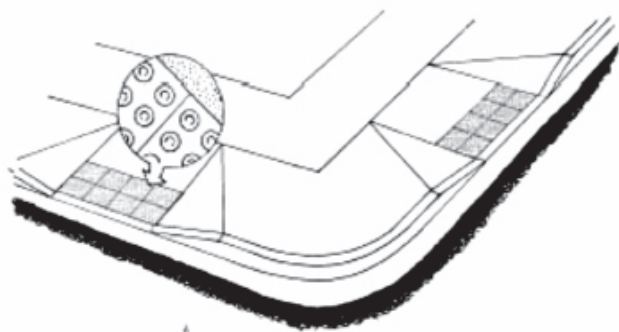
Зогсохыг болон чиглэлээ өөрчлөхийг анхааруулсан товруутай гадаргуугийн товрууны хэмжээ



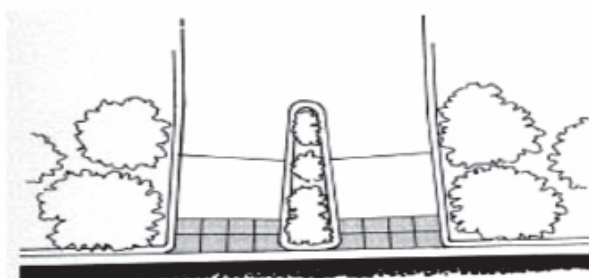
Замын булангийн гарц дээрх анхааруулах товруутай гадаргуу



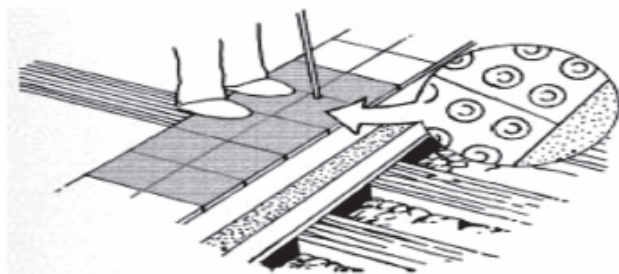
Түвшингийн өөрчлөлттэй хэсэг дэх анхааруулах товруутай гадаргуу



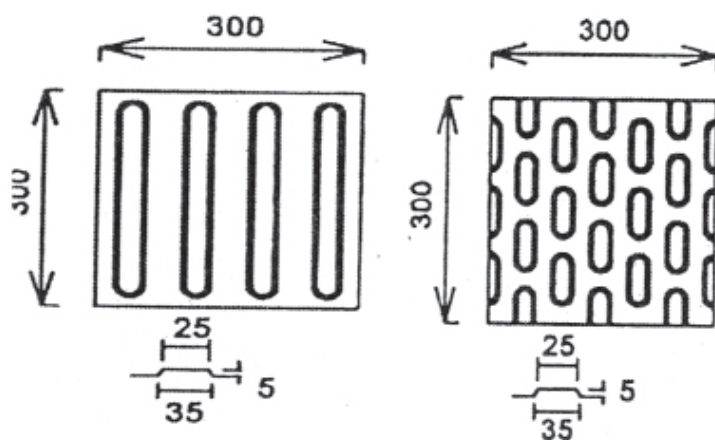
Гарцны налуу хэсэгт тавьсан анхааруулах товруутай гадаргуу



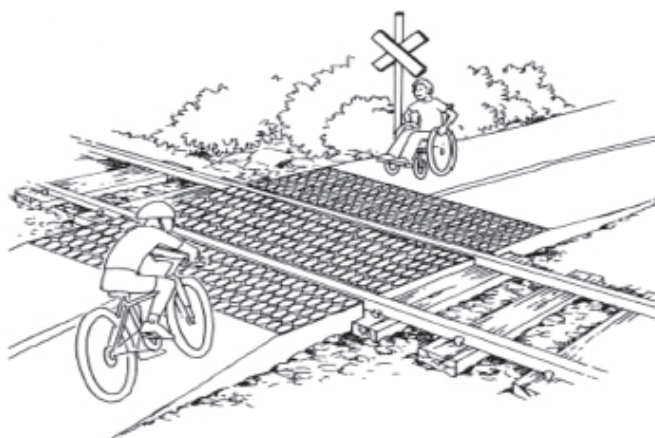
Тусгаарлах аралтай хэсэгт тавьсан анхааруулах товруутай гадаргуу



Шилжих тавцангийн ирмэг дээр тавьсан анхааруулах товруутай гадаргуу



Явах чиглэлийг заасан хөтөч хавтан



Төмөр замтай огтлолцсон явган хүний гарц

Манай Улсад анх удаа Хүүхдийн Ордоны үүдэнд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний зам талбайг тохижуулсан, зам барьж байх үеийн болон барьсны дараах байдлыг зургаас харна уу.





Өнөөдөр явган замын хавтан үйлдвэрлэдэг тогтвортой үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг жагсаавал:

1. “Талст трейд”ХХК “Нэмэх трейд” ХХК
2. “Монгол дээвэр”ХХК
3. “Суурь хана” ХХК
4. “Минжит булган констракшин”ХХК
5. “Отту” ХХК
6. “Гүнгэрваа” ХХК
7. “Эрэл “ХХК ЭБХЭ үйлдвэр
8. “Бат инвест” ХХК
9. “Москва комплекс” ХХК
10. “Орхон групп” ХХК /Орхон аймаг/
11. “Эрдэнэт Чамдмана” ХХК /Орхон аймаг/
12. “Орка” ХХК /Дархан уул аймаг/
13. “Таван-эрдэнэ “ХХК /Өвөрхангай аймаг/ гэх мэт 20 гаруй аж ахуйн нэгж бий.

Үйлдвэрлэл, хэрэгцээнд анхаарах асуудлууд:

- Үйлдвэрлэлүүд тодорхой хэмжээгээр үйлдвэрлэж байгаа боловч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан дээрх шаардлага хангасан хавтанг цөөн тоогоор үйлдвэрлэж байна.
- Зориулалтын стандартад заагдсан хавтангийн хэв олдохгүй, үйлдвэрүүд хэрэглэж, үйлдвэрлэхгүй байна
- Үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг борлуулах зах зээл хязгаарлагдмал байдаг.
- Хавтанг зам талбайд байрлуулахдаа стандарт, норматив, шаардлагын дагуу тавихгүй байгаа зэрэг зөрчил дутагдал их байна.

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ЭРХ ЗӨВЛӨМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ-ОРОЛЦОО

Ц.Оюунбаатар,

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын
үндэсний холбооны ерөнхийлөгч

2006 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан хүний эрхийн үндэсний чуулганаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн талаар гарсан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд ХБИБҮХ дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгээд байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн чиглэлээр гишүүн байгууллагууд болон холбооныхоо зөвлөлүүдийн дунд уулзалт семинарыг тогтмол зохион байгуулан, тус арга хэмжээнээс гарсан мэдээ мэдээллийг цаг тухайд нь хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр мэдээллээ.

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн чуулганаас гарсан зөвлөмжийн хэрэгжилт болон халамжийн хуулийн биелэлтийг хянаж, шалгах ажлуудыг удирдах зөвлөлийн гишүүд эхлүүлээд байна.

Тус холбоо хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн өмнө тулгарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэх тулд ХБЭЭҮТ, ХБХЭЭХ, ХТҮГ, ХЗҮТ зэрэг байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх нийгмийн сөрөг хандлагыг өөрчлөх зорилгоор гурван баримтат кино хийж, “Хүмүүн заяа” сониныг сар бүр хэвлэн гаргахын зэрэгцээ бусад өдөр тутмын хэвлэл болон ТВ-үүдээр нийтлэл нэвтрүүлэг, мэдээ мэдээлэл, мэдэгдэл зэргийг тогтмол хүргэж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нөхөн үржихүйн болон гэр бүл төлөвлөлтийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэхийн тулд “Фокус” ТББ-аас зохион явуулсан ХДХВ ба ДОХ-ын сургалтанд хамрагдан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд цаашид зориулсан сургалтуудыг зохион байгуулах төсөл бичиж, хэрэгжүүлэхэд бэлэн болоод байна.

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хууль, эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийг бий болгох зорилгоор:

1. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн өргөн барьсан 11 хуулийн төслийг УИХ-ын нэгдсэн чуулганаар хэлэлцэгдэж, 7 хуульд нэмэлт өөрчлөлт орсон байна.

2. Батлагдсан цагаасаа эхлэн хэл ам таталсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд туйлын хохиролтой заалт бүхий Нийгмийн хамгаалал, халамжийн багц хуулийн өөрчлөлтийг хийхийн тулд НХХЯ-тай тохиролцсоны үндсэн дээр энэ намрын чуулганд оруулахаар бэлэн болоод байна.
3. Зөвлөмжийг холбогдох бүх байгууллагуудад ХЭҮК-той хамтран хүргүүлээ.
4. Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх асуудлаар ЗТАЖЯ, НХХЯ, БСШУЯ, ЭМЯ, БХБЯ, ХХҮГ, ХЗДХЯ, СЕХ болон Улаанбаатар хотын Засаг дарга, Нийтийн тээвэр зохицуулалтын газар, Биеийн тамир спортын улсын хороо, Улаанбаатар хотын барилга архитекторын газартай санал солилцон тодорхой ажлууд хийж эхлээд байна.
5. Зөвлөмж хэрэгжүүлэх асуудлаар баруун аймгууд, зүүн аймгуудын чуулга уулзалтыг амжилттай зохион байгууллаа.
6. ХБИ-ийн судалгаа мэдээллийн төвийг байгуулж, судалгааг нарийвчлах, тэдэнд үзүүлж буй төрийн үйлчилгээг оновчлох зорилгоор статистикийн төв газар НХХЯ, ХХҮГ-тай харилцан ойлголцсоны үндсэн дээр ХБИ-ийг нэг удаагийн бүртгэлд хамруулах, үнэмлэх олгох ажлыг эхлүүлээд байна.
7. ХБИ-ийн ажлын байр бий болгох, тэдний хөдөлмөрлөх эрхийг хангах зорилгоор БСШУЯ, НХХ, СЯ-ны сайдын хамтарсан тушаалаар ХБИ-ийн Бизнес-инкубаци төвийг байгуулан ажиллаж байна.
8. ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр ОУХБ-ын төслийг амжилттай хэрэгжүүлж байна.
9. ХБИ-ийн сонгох, сонгогдох эрхийг хангах талаар СЕХ-той хамтран хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогчийн байршлын судалгаа хийж, 2008 онд хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогчийн боловсролыг дээшлүүлэх оролцоог хангах бэлтгэл ажилд ороод байна. Энэ асуудлаар “Нээлттэй нийгэм Форум”-аас төсөл хэрэгжүүлж байна.
10. ХБИ-ийн сүлд модны наадам, ХБИ-ийн төлөө ажилладаг төрийн болон төрийн бус байгууллагын удирдах ажилтны сүлд модны наадмыг амжилттай зохион байгууллаа.
11. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд урам хайрлах зорилгоор 1000 хүүхдийн баярыг хөдөө орон нутагт зохион байгууллаа.
12. ХБИБҮХ-ны аймгийн Зөвлөл, дүүргийн Зөвлөлийн дарга нарт

сайн дурын ажилтан бэлтгэх сургалтыг “VSO” Олон Улсын байгууллагын тусламжтай зохион байгуулаа.

13. ХБИБҮХ-ны 10 жилийн ойн арга хэмжээг үзэл суртлын өндөр хэмжээнд зохион байгуулж, ойн хүрээнд Үндэсний Холбооны үйл ажиллагааны талаар бүрэн хэмжээний баримтат кино бүтээж, 3 дуунд клип хийлгэж, ном хэвлүүлж, дурсгалын болон хүндэт тэмдэг хийлгэж, ХБИРгэдийн талаар 3 нэвтрүүлэг бэлтгэн явуулаа.
14. ХБИ-ийн эрхийн Конвенцийг орчуулах, яамдын саналыг авах, сурталчлах ажлыг хийлээ.
15. Гадаад харилцаагаа нилээд өргөжүүлж, ДЕЗЕРЕТ, VSO, Швейцарийн хамтын ажиллагааны нийгэмлэг, Азийн хөгжлийн банкттай хамтран ажиллаж эхлээд байна. Мөн Тайваны буяны байгууллагын тусламжтай 100 ядуу иргэдэд тусламж үзүүлээ.
16. Жүбили нийгэмлэгийн дэмжлэгтэй 15 иргэнд зээл олгож, олон арван иргэнд тусламж үзүүлээ.
17. Дүлий иргэдийн хурлыг зохион байгуулахад санхүүгийн болон бусад дэмжлэг үзүүлээ.
18. Англи хэл, компьютер, радио техник, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар хэд хэдэн сургалт зохион байгуулаа.
19. Хууль тогтоомж, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн болон бусад асуудлаар 5 аймагт ажиллалаа.
20. ХБИ-ийн үзэсгэлэнг 3 удаа зохион байгуулаа.
21. ХБИ-ийн чуулга уулзалтыг бүсчилсэн байдлаар гурван аймагт зохион байгуулж, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тайланг хэлэлцэн, холбогдох яамдад боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар зөвлөмж гарган хүргүүлээд байна.

Дээрх ажлуудыг хийхдээ ЕТГ, НХХЯ, ХЭҮК болон бусад байгууллагуудтай харилцан ойлголцсоны үндсэн дээр тэдний тодорхой дэмжлэг дор явуулж байсныг дурьдах нь зүйтэй. Ялангуяа, төрийн байгууллагатай харилцан ойлголцоно, хамтран ажиллана гэдэг бол асар ихийг бүтээх хүч юм.

Гэхдээ харилцан ойлголцоно гэдэг нь ХБИ-д төрөөс үзүүлэх хөнгөлөлт үйлчилгээг хүндээ хүргэдэггүй, дундаас нь завшдаг, хөшүүн хойрго, хүнд сурталтай, хариуцлагагүй хүмүүстэй нөхөрлөнө, хуйвалдана гэсэн үг биш билээ.

Харин төрийн болон төрийн бус байгууллагууд бие биедээ харилцан хариуцлага тооцож чаддаг, ХБИ-ийн эрхээ гүнээ хүндэтгэн хүлээн зөвшөөрсөн нөхцөлд л жинхэнэ хамтын ажиллагаа хөгжих учиртай.

Монгол Улсад ХБИ-д төрөөс үзүүлэх хөнгөлөлт үйлчилгээний тоо, төрөл мөнгөн дүн нэмэгдээд байх тусам яагаад ХБИ-д улам ядуураад тэдний 88% нь нэн ядуу байдалд орж эрх нь зөрчигдөөд байна вэ?

1. Хууль тогтоомж гүйцэд хэрэгждэггүй;
2. ХБИ-ийн нарийвчилсан судалгаа байдаггүй, тэдний чадавх алдалтыг тодорхойлдог аргачлал дэлхийн жишигт хүрээгүй;
3. Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын тогтолцоо сул;
4. Нийгмээс ХБИ-д хандах хандлага төлөвшөөгүй;
5. ХБИ-ийн хууль эрх зүйн мэдлэг хангалтгүй;
6. Тэдний эрх ашгийг хамгаалдаг байгууллагын чадавхи сул зэрэг нь үндсэн шалтгаан болж байна.

Мөн мөнгөн усны хордлого, хөдөлмөрийн аюулгүй үйл ажиллагааны хангалтгүй байдал, замын хөдөлгөөний нягтрал ажлын сахилга хариуцлага муудсан, баталгаагүй хүнсний хэрэглээ зэргээс шалтгаалан ХБИ-ийн тоо нэмэгдэх хандлага байна.

Ийм үед ХБИ-ийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй болохоос урьдчилан сэргийлж, ХБИ-ийн эрхийг хангах, тэдний нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцох боломжийг бий болгохын тулд тасралтгүй довтолох шаардлагатай.

Энэ довтолгоо нь хэтийн болон ойрын төлөвлөгөөтэй ухаалаг, иргэдийнхээ дэмжлэгийг авсан тэдний хүсэл эрмэлзэл, дуу хоолойг илэрхийлсэн байхын зэрэгцээ төр засагт хийх ёстойг нь сануулсан, төрийн байгууллагын чадавх, ХБИ-ийн мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхийн төлөө байх ёстой.

ТББ-ын энэхүү довтолгооноос хамгаалах төрийн байгууллагын хамгаалалт амь аргацаах төдийгөөр няцаалт хийх биш, харин хугацааны төлөвлөгөөтэй тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн, төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулж оновчтой болгоход чиглэсэн, ХБИ-ийн эрхийг хүлээн зөвшөөрч, тэдгээрийн иргэдийн эрхээ эдлэх бололцоог хангасан төр засгийн бодлого чухал байна.

ХБИ-ийн төлөө гаргасан аливаа шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд манай холбоо идэвхтэй ажиллахаа илэрхийлье.

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ЭРХ ЧУУЛГАНЫ ЗӨВЛӨМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ БИДНИЙ АМЬДРАЛД

Д.Гэрэл,
Монголын хараагүйчүүдийн үндэсний
холбооны гүйцэтгэх захирал

2006 оны 12 дугаар сарын 01-ний өдөр Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд хамтран “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх” үндэсний чуулганыг зохион явуулсан билээ. Тус чуулганаас 66 зүйл бүхий зөвлөмж гарсан. Өнөөдөр, чуулганаас хойш 1 жилийн дараа зөвлөмжийн хэрэгжилт, биелэлт нь ямар байгаа болон үр дүн нь бидэнд хэр мэдрэгдэж байгаа талаар товч авч үзье.

Зөвлөмжид тусгагдсан зүйл заалт бүхэн ХБИ-ийн амьдралд чухал ач холбогдолтой асуудлууд байсан. Эдгээрээс хараагүй иргэдтэй холбоотой зөвлөмжид тусгагдсан асуудлууд холбогдох газруудад ямар ажил болж хэрэгжиж байгааг товч дурдвал:

- СЕХ-д бүх шатны сонгуульд хараагүй хүмүүс оролцож, саналаа нууцаар өгөх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд саналын хуудсан дахь нэр дэвшигчийн өмнөх дэс дугаарыг брайль буюу тактиляр хэвлүүлэх арга хэмжээ авах, холбогдох заавар журамдаа өөрчлөлт оруулах цаашид хэрэгжүүлэх гэж зөвлөсөн. Урд өмнө нь хараагүй хүмүүс бүх шатны сонгуульд хэрхэн оролцож, саналаа яаж өгч байгаа талаар огт яригддаггүй байсан юм. Харин зөвлөмжийн хүрээнд СЕХ-оос хараагүй хүмүүстэй сонгуультай холбоотой асуудлаар уулзалт ярилцлага хийж санал бодлыг нь сонссон. Мөн хараагүй сонгогчдын боловсролыг дээшлүүлэх зорилгоор хоёр багшийг сургаж, бэлтгэхээр болоод байна. Цаашид сонгуулийн саналын хуудсыг хараагүй хүмүүст хүртээмжтэй байдлаар хэрхэн хэвлэж, бэлтгэх асуудал дээр бидэнтэй санал солилцож байгаа.
- ЭМЯ-д зөвлөмж болгосон заалтуудын нэг нь бүх нийтийн эрүүл мэндийн боловсролд зориулан үнэ төлбөргүйгээр тараагдаж

байгаа гарын авлагын тодорхой хэсгийг хараагүй хүмүүст зориулан брайль болон ярьдаг хэлбэрээр хэвлэн түгээх тухай заалт юм. Үүний дагуу 2007 оны 8 дугаар сараас эхлэн ЭМЯ, Монголын хараагүйчүүдийн үндэсний холбооны дэргэдэх Брайль болон ярьдаг ном хэвлэх төвд захиалга өгч 10 төрлийн гарын авлагыг тус бүр 500 хувь хэвлүүлж байна.

- БСШУЯ-д зөвлөмж болгосон заалтуудын нэг нь ерөнхий боловсролын 29, 116 дугаар сургуулиудыг нэгтгэн цогцолбор болгон зохион байгуулсан шийдвэрийнхээ үр дүнг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох байгууллагуудын төлөөлөгчдийн оролцоотой ажлын хэсэг байгуулан судлан үзэх гэж заасан. Энэ дагуу хараагүй хүүхдүүд болон багш нарын хүсэлтийг харгалзан цаашид хараагүй хүүхдийн тусгай сургууль нь бие даан үйл ажиллагаагаа явуулах нь зүйтэй хэмээн үзэж 2007 оны 8 дугаар сараас эхлэн Харааны бэрхшээлтэй хүүхдийн тусгай сургууль нь Сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдийн тусгай сургуулиас салж тусдаа үйл ажиллагаагаа явуулж эхэлсэн.
- ЗТАЖЯ-ны хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний явган хүний замын стандартыг 2006 оны 12 дугаар сарын сүүлээр баталсан бөгөөд энэ стандартыг боловсруулах явцад бидний саналыг авч байсан юм. Харин 2005 оноос эхлэн тус яамтай ярьж эхлэсэн Хараагүй хүмүүсийн хөдөлмөр сургалтын үйлдвэрээс 19 дүгээр хорооллын автобусны буудал хүртлэх хараагүй хүний тактелин замыг барих тухай асуудал нь одоо хир шийдэгдээгүй байсаар байна.
- Мэдээлэл, харилцаа холбоо технологийн газарт ХБИ-нд зориулсан компьютерийн тусгай программ хангамжийг нэвтрүүлэх талаар зөвлөсөн. Монголын хараагүйчүүдийн үндэсний холбооноос тус газартай хараагүй хүнд зориулсан компьютерийн ярьдаг программыг монгол хэл дээр зохион бүтээх тухай уулзаж ярилцсан бөгөөд тэдний зүгээс дэмжихээ илэрхийлсэн билээ.

Дүгнэлт

Дахинөгүүлэхэд зөвлөмжийн зүйл заалт бүхэн ХБИ-д ач холбогдолтой. Ялангуяа, хараагүй хүмүүсийн төлөө хийх гэж зорьж байгаа, тухайн үед зөвлөмжид бидний зүгээс санал болгон тусгуулсан цөөн тооны тодорхой асуудлын хүрээнд төр засгийн байгууллагуудаас бидэнд мэдрэгдэхээр хийж хэрэгжүүлсэн ажлуудын талаар цухас дурдахад ийм байна. Энэ зөвлөмжийг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхэд:

- Цаг хугацаа шаардсан;
- Хөрөнгө мөнгөний хувьд шийдүүлэх ёстой асуудлууд;
- Төрийн хууль тогтоомжид тусгаж, хуульчлах асуудлууд их байна.

Бид чуулганы чухал шийдвэр болсон энэ зөвлөмжийг ганцхан жил болоод мартаж орхих биш, цаашдаа бүрэн ажил хэрэг болгохын тулд төр засгийн болон ХБИ-ийн төлөө үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагууд өөрсдөөсөө шалтгаалах бүхнийг хийж байнга идэвх санаачлагатай ажиллана гэдэгт итгэж байна.

**ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ЭРХ
ЧУУЛГАНЫ ЗӨВЛӨМЖИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
ТАЛААР АВЧ БУЙ САНАЛ, САНААЧЛАГА**

Ц.Пүрэвдоо,
Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын
үндэсний холбооны ерөнхийлөгч

2006 оны 12 дугаар сард Ерөнхийлөгчийн ивээл дор ХБИ-ийн эрх үндэсний чуулган болсон. Энэхүү чуулганаас УИХ, Засгийн газар болон төрийн захиргааны байгууллагуудад хандаж зөвлөмж гаргасан.

Зөвлөмжид ХБИ-ийн талаар авч хэрэгжүүлэх нэн шаардлагатай асуудлууд тусгагдсан боловч хэрэгжсэн гэж хэлэх баримттай юм бага байна. Бид ХБИ эрхээ эдлэх тэгш боломжийг бий болгохын тулд тэдний онцлог хэрэгцээнд нийцсэн хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх асуудал чухал болохыг ойлгож, зөвлөмжөөс их үр дүн хүлээсээр байна.

Зөвлөмжид тусгагдсан ХБИ-тэй холбоотой асуудлаар Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооноос Нийгмийн халамжийн, Гаалийн, Боловсролын, Биеийн тамир спортын, Эрүүл мэндийн тухай зэрэг хуулиудад өөрчлөлт оруулах талаар холбогдох яам, газруудад саналаа хүргүүлээд байна.

Хэдийгээр хүссэн хэмжээнд хүрээгүй ч гэсэн бага боловч үр дүн гарч тэтгэвэр нэмэгдлээ. Гэвч өргөн хэрэглээний барааны өсөлтөөс болоод үр дүн нь мэдэгдэхгүй байна. Мөн өмнөх халамжийн хуулийн өөрчлөлтөөр хөдөлмөрийн чадвар алдалтын 50 хувьтай байсан иргэдийн тэтгэвэрийг зогсоосноор олон сул сонсголтой иргэд хохирсон. Тиймээс энэ асуудлыг эргэж харах болон бусад олон асуудлаар санал хуулийн төсөлд өгсөн.

Хууль батлагдаж гараагүй учир ямар асуудал нь нааштайгаар шийдэгдсэн талаар мэдэхгүй байна. НХХЯ-ны холбогдох хүмүүстэй уулзаж ярилцахад хөдөлмөр хамгаалалтын хуулийн төслийг Засгийн газар дэмжсэн намрын чуулганаар батлагдах болов уу гэж мэдэгдсэн.

БСШУЯ, НҮБ-ын хүүхдийн сангийн санхүүжилтээр хамтран баруун бүсийн Ховд, Увс, Баян-өлгий аймгуудын сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдийг эцэг эхийн хамт дохионы хэлний сургалтанд хамруулсан нь ихээхэн үр дүнтэй сургалт болж, мөн Ховд Их сургуулийн нийгмийн ажилтны ангийн сурагчид энэ сургалтанд өөрсдийн санаачлагаар оролцсон билээ.

Ер нь сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдийг эцэг эхийн хамт богино хугацааны сургалтанд хамруулан сургах нь үр дүнтэй байна. БСШУЯ цаашид Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудтай хамтран ажиллавал илүү үр дүнд хүрнэ гэж бодож байна. Сонсголын бэрхшээлтэй тамирчин гадаад, дотоодын тэмцээнд амжилт гаргавал эрүүл хүнтэй адил шагнал урамшуулал авахаар хуульд өөрчлөлт орсон чухал ач холбогдолтой болсон. Өмнө нь эрүүл хүнд олгодог шагналын 10%-тай тэнцэх хэмжээний урамшуулалтай байсан.

ЗТАЖЯ-ны хувьд сонсголын бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой асуудал бага байдаг.

ЭМЯ-ны хувьд эмнэлгүүдийн чих хамар хоолойн эмч нарын дунд дохионы хэл мэддэг нэг ч ажилтан байхгүй байгаа нь сонсголын бэрхшээлтэй иргэдтэй харьцахад хүндрэл гарч, улмаар өвчтөнийг зөв оношлоход тодорхой бэрхшээлүүд бий болдог. Тиймээс чих хамар хоолойн эмч нар болон анагаахын их дээд сургуулийн чих хамар хоолойн ангийн оюутнуудад дохионы хэл заах шаардлагатай байна. Ер нь дүлий амь наснаас хол өвчин гээд эмч нар нэг их тоож үздэггүй хандлагыг өөрчлөх хэрэгтэй юм.

Мөн сонсголын аппаратыг хэн дуртай хүнд олгодог. Энэ маш буруу байна. Тухайн хүний сонсох чадварыг шалгаад аппаратны тохиргоо хийж өгч байх ёстой.

Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байр, мөн чөлөөт цагаараа уулзаж санал бодлоо хуваалцах газар байдаггүй зэргээс болж нийгмээс тусгаарлагддаг.

Санал:

- Монголын үндэсний телевиз болон хэвлэлийн хүрээлэнд дохионы орон тооны орчуулагчтай болох;
- Сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдийн дохионы ном, сурах бичгийн хүрэлцээг сайжруулах;
- Дохионы сургагч багшийг хөдөө сум бүрт бэлтгэж өгөх;
- Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байран дээр сургах;
- Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан жижиг дунд үйлдвэрлэлийн ажлын байр бий болгох;
- Нийгэм халамжийн байцаагч нар дохионы хэлээр чөлөөтэй харьцдаг болох;

Эдгээр саналууд нь сонсголын бэрхшээлтэй иргэдэд бусдын адилаар эрхээ эдэлж амьдрахад эн тэргүүнд шаардлагатай байна.

**2006 ОНЫ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ
ЧУУЛГАНААС ГАРГАСАН
ЗӨВЛӨМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ**

Г.Нарантуяа,
ХЭҮК-ын Ахлах референт

2006 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан хүний эрхийн үндэсний чуулганаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хэрэгжилт, тулгамдаж буй бэрхшээлийн талаар хэлэлцэж, холбогдох төрийн болон төрийн бус, олон улсын байгууллагуудад хандсан 59 зүйл бүхий зөвлөмж гаргасан билээ.

Зөвлөмж нь Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам, Эрүүл мэндийн яам, Барилга, хот байгуулалтын яам, Зам, тээвэр, аялал, жуулчлалын яам, Улсын мэргэжлийн хяналтын газар, Үндэсний статистикийн газар, Мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн газар зэрэг тухайлсан байгууллагад хандсан байснаас гадна орон нутгийн бүх шатны Засаг дарга, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал, олон улсын байгууллага, төсөл, хөтөлбөрүүд, иргэний нийгмийн, урлаг соёлын болон хувийн хэвшлийн байгууллага зэрэгт хандсан нийтлэг заалттай байсан. Түүнчлэн, зөвлөмжид тусгагдсан зарим арга хэмжээ богино хугацааны дотор хэрэгжих бололцоотой байхад зарим нь ажил хэрэг болоход нэлээд удаан хугацаа шаардагдах асуудлууд байв.

Зөвлөмжийн 9 дүгээр хэсэгт “зөвлөмжийн хэрэгжилтэнд Хүний эрхийн үндэсний комисс /ХЭҮК/ хяналт тавьж ажиллах” тухай заасан байдаг. Энэ заалтын дагуу ХЭҮК-ын даргын 2007 оны 6 дугаар сарын 12-ны өдрийн 21 дугаар тушаалаар зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах ажлын хэсэг байгуулагдсан.

Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд ХЭҮК-ын ажилтнуудаас гадна Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбоо /ХБИБҮХ/, Монголын хараагүйчүүдийн үндэсний холбоо /МХҮХ/, Сонсголын бэрхшээлтэй иргэдийн үндэсний холбоо /СБИҮХ/ зэрэг төрийн бус байгууллагуудын төлөөлөл оролцсон юм.

Ажлын хэсэгт цугларсан мэдээлэлд үндэслэн зөвлөмжид тусгайлан нэр заагдсан төрийн төв байгууллагуудын авсан арга хэмжээний талаар товч мэдээлбэл:

Нэг. Улсын Их Хурал

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч санаачлан 11 хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөл өргөн барьснаас 2007 оны 8 дугаар сарын 3-нд Авто замын тухай, Эрүүл мэндийн тухай, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Аж ахуй нэгжийн орлогын албан татварын тухай, Авто тээврийн тухай, Биеийн тамир, спортын тухай зэрэг 9 хуульд нэмэлт өөрчлөлт орсон.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцийг соёрхон батлах ажил Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны үйл ажиллагаа зарим бэрхшээлтэй холбоотой удааширч байна.

Улсын нэгдсэн төсөвт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн дэд бүтэц, орчин бүрдүүлэх зардлыг тусгах тухай зөвлөмжийн хэрэгжилтийг дүгнэх хугацаа болоогүй байна.

Хоёр. Засгийн газар

Хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2.4.6 дугаар зүйлд заасан үйл ажиллагаа болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх тухай зөвлөмжийн хүрээнд тэдгээр хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлагдан, хариуцсан яамдууд дээр хэрэгжиж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар авч хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаандаа иргэний нийгмийн байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн саналыг тусгах, оролцоог хангах, тэдгээр байгууллагуудыг дэмжих тухай заалтууд Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Эрүүл мэндийн яам болон төрийн зарим үйлчилгээний байгууллагуудаар дамжин тодорхой түвшинд хэрэгжиж байна.

Харин одоогийн байдлаар “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг сэргээн засах дэд хөтөлбөр”-ийг боловсруулан батлах, цаашид хэрэгжүүлэх бүх бодлого, хөтөлбөрүүдэд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийг хангах асуудлыг тусгаж уялдуулах, дөчин мянган айлын орон сууц хөтөлбөрт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамруулах, төрийн албан хаагчийн үрдүнгийн гэрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, нийгмийн хамгааллын тулгамдсан асуудлуудыг тусгуулах асуудлаар тодорхой арга хэмжээ авагдаагүй байна.

Гурав. Сонгуулийн ерөнхий хороо

2008 оны сонгуулийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй сонгууль болгон зохион байгуулах талаар СЕХ-оос тодорхой ажлууд зохион байгуулжээ. ХБИБҮХ-той хамтран хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх

нарийвчилсан судалгаа гаргаж байна. Түүнчлэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй сонгогч хараат бус сонголт хийх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс 20 сая төгрөгийг ирэх оны төсөвт суулгахаар санал өгчээ.

Саналын хуудсыг брайль, тактилаар хэвлүүлэх талаар техникийн боломжийг судлах, саналын хуудас хэвлүүлэх, хүргүүлэх журмыг боловсруулах ажил төслийн шатандаа явж байна. Харин орон нутгийн сонгуулийг тус Хороо зохион байгуулдаггүй тул анхан шатны хороодод зөвлөмж, чиглэл хүргүүлэн ажиллаж байна.

Дөрөв. Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам

Эрүүл мэндийн сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2007 оны 6 дугаар сарын 21-ны өдрийн 136/71 дугаар хамтарсан тушаалаар “Хөдөлмөрийн чадвар түр алдалтын хувь хэмжээ тогтоох жагсаалт, заавар”-ыг шинэчлэн боловсруулах ажлын хэсэг байгуулагдан, жагсаалт, зааврын төслийг боловсруулжээ. Жагсаалт, зааврыг шинэчлэн батлах ажил тус яамнаас УИХ-д өргөн барьсан Нийгмийн халамжийн багц хуульд оруулах нэмэлт өөрчлөлттэй холбоотой хүлээгдэж байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх цогцолбор арга хэмжээ авч, ийм шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй болох явдлыг багасгах эрх зүйн болон бусад таатай орчинг бүрдүүлэх асуудлыг холбогдох байгууллагуудад тавьж шийдвэрлүүлэх талаар тус яамнаас “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль”-ийн төсөл боловсруулж, УИХ-ын намрын чуулганаар хэлэлцүүлэхээр өргөн мэдүүлээд байна.

Сэргээн засалтын үндэсний төвд тусгайлан анхаарал хандуулж, “Нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийн хөтөлбөр” төслийн хүрээнд Мэргэжлийн сургалт, сэргээн засалтын үндэсний төвийн барилгыг өргөтгөхөөр шийдвэрлэсэн бөгөөд энэ ажилд 450 000 ам. доллар зарцуулахаар төсөвлөсөн. Мөн Сэргээн засалтын үндэсний төвийн протезын үйлдвэрт технологийн шинэчлэл хийж, ХБНГУ-ын Ottobock компаниас 4240238 еврогийн үнэтэй протезын үйлдвэрийн техник, тоног төхөөрөмж худалдан авч, суурилуулсан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажлын байр бий болгосон ажил олгогчийг урамшуулах хөшүүргийг бий болгох зорилгоор “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тусгай дансыг бүрдүүлэх, зарцуулах, хяналт тавих журам”-ыг 2007 оны 1 дүгээр сард шинэчлэн баталсан байна. Шинэ журамд ажил олгогчид тусгайлсан ажлын байр бий болгох, хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогт нийцсэн нэмэлт тоног

төхөөрөмж худалдан авахад зориулж 5 сая хүртэл төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг нэг удаа олгох, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангасан, үйлдвэрлэл дээрээ сургасан ажил олгогчид цалингийн болон сургалтын зардлын дэмжлэг үзүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажлын байр бий олноор бий болгосон ажил олгогчийг тусгай болзлын дагуу урамшуулах зэрэг зохицуулалтыг тусгажээ.

Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2007 оны 20 дугаар тушаалаар "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжигч ажил олгогчийг урамшуулах болзол"-ыг батлан мөрдөж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажиллаж болох ажлын байрны жагсаалт гаргах талаар судалгаа хийж байна. Түүнчлэн, УИХ-д өргөн бариад байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд оруулах нэмэлт өөрчлөлтийн төсөлд "Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батлах" тухай заалтыг тусган оруулжээ.

Өнгөрсөн хугацаанд протез ортопедын чанарын талаар Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэргэжлийн сургалт, сэргээн заслын үндэсний төвд ямар нэг гомдол ирээгүй байна.

Харин эрүүл мэнд, боловсрол, шүүхийн байгууллагад дохионы орчуулагчтай болох талаар тодорхой арга хэмжээ аваагүй байна.

Тав. Эрүүл мэндийн яам

Эрүүл мэндийн яаманд зөвлөсөн арга хэмжээний хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг тус яамнаас ирүүлээгүй. Гэсэн хэдий боловч заалтын мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, гэмтлийн жагсаалтыг шинэчлэн батлах ажлыг зохион байгуулах, олон улсын болон бүсийн хэмжээний тэмцээн, параолимпид оролцож өндөр амжилт гаргасан хөгжлийн бэрхшээлтэй тамирчдад олгох шагналын хэмжээг эрүүл тамирчны нэгэн адил болгож өөрчлөх тухай заалтууд хэрэгжсэн байна.

Олимпын наадам, дэлхий, тивийн аварга шалгаруулах тэмцээн амжилт гаргасан тамирчныг шагнаж, урамшуулах журам Засгийн газрын 2007 оны 208 дугаар тогтоолоор шинэчлэн батлагдаж, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон эрүүл тамирчинд олгогдох шагналын зөрүүг арилгасан болно.

Зөвлөмжийн бусад заалтын хэрэгжилтийн талаар тодорхой мэдээлэл авагдаагүй байна.

Зургаа. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам

Өөрийн харьяаны тусгай хэрэгцээт боловсролын байгууллагуудын барилга байгууламжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн хэрэгцээнд нийцэхүйц байдлаар засварлаж тоноглох, тусгай зориулалтын ном товхимол, гарын авлага, техник хэрэгслийн хангалтыг сайжруулах, багшлах боловсон хүчний чадавх, ёс зүйн хэм хэмжээг дээшлүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ахисан шатны сургалтын тэтгэлэгт хамруулах, үнэ төлбөргүй сурах бичгээр хангах зэргээр тасралтгүй сурах нөхцлийг бүрдүүлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авсан байна.

Түүнчлэн, ерөнхий боловсролын 29, 116 дугаар тусгай сургуулиудыг нэгтгэн цогцолбор болгон зохион байгуулсан шийдвэрийнхээ үр дүнг судлан үзэж, харааны соготой хүүхдийн сургуулийг тусдаа үйл ажиллагаа явуулах бололцоог бүрдүүлжээ. Эдгээр сургуулиудын үйл ажиллагаатай холбоотой санал гомдлыг шийдвэрлэсэн байна.

Долоо. Барилга, хот байгуулалтын яам

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан барилгын стандарт боловсруулах судалгааг Сэргээн засалтын үндэсний төв, ШУТИС-ийн Барилгын инженер, архитектурын сургуультай хамтран хийж, шинээр боловсруулах ажлыг Стандартчилал, хэмжил зүйн үндэсний төвийн 2008 төлөвлөгөөнд тусгуулсан байна.

2007 онд барилга байгууламжийн зураг төсөлд магадлан шалгалт хийх шатанд БСШУЯ-ны захиалгатай засвар хийгдэж байгаа болон шинээр баригдах, тусламжийн хөрөнгө оруулалттай 42 объект, улсын төсвийн хөрөнгө оруулалттай 18 объект, зээлийн хөрөнгө оруулалттай 8 объект, улсын төсвийн хөрөнгө оруулалттай замын 28 объект, ЭМЯ-ны захиалгатай эмнэлгийн 9 объект, хангамж, үйлчилгээний барилга 2 объектын зураг төсөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан төлөвлөлтийг тусгажээ.

Түүнчлэн, 2007 онд нийслэл хотод баригдах өрхийн эмнэлгийн 6 барилга, “Суруга Монгол” ХХК-ны 300 хүүхдийн сургуулийн барилга зэрэгт гадна налуу зам, цахилгаан шат, ариун цэврийн өрөөг тусгайлан тоноглуулж, байнгын ашиглалтанд авахад харгалзан үзсэн байна.

Найм. Зам, тээвэр, аялал жуучлалын яам

2006 оны 12 дугаар сард явган хүн ба хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан замын техникийн шаардлага MNS 5682 -2006 Үндэсний стандарт баталсан бөгөөд энэ ажилд 500 мянган төгрөг зарцуулсан байна. Түүнчлэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан зам барих

техникийн шаардлагыг боловсруулж байгаа бөгөөд 2007 оны 12 дугаар сард батлуулахаар ажиллаж байна.

Нийслэлийн автозамын газар зураг төслөөр дамжуулан, хотын гудамж замуудыг барьж байгуулахад дээрх стандартыг мөрдөж ажиллахыг мэдэгдэж, нийслэлийн авто замыг сайжруулах 2007 оны төлөвлөгөөнд шинээр болон шинэчлэн барих 960.0 сая гаруй төгрөгийн өртөг бүхий 49 замын зураг төсөлд дээрх стандартыг мөрдөхөөр тусгагдсан.

Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан нийтийн тээврийн хэрэгслийг үйлчилгээнд нэвтрүүлэх талаар тодорхой арга хэмжээ аваагүй байна.

Ес. Улсын мэргэжлийн хяналтын газар

2007 онд 114 барилга байгууламжийг шинээр ашиглалтад хүлээн авснаас заримд нь налуу тавцан, явган хүний хавтан хийснийг эс тооцвол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан барилгын төлөвлөлтийн элементүүд хийгдээгүй байна. Барилга төлөвлөлтийн стандарт батлагдаагүй учир хэрэгжилтийг хянах бололцоогүй ажээ.

Арав. Мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн газар

Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар тус газраас ямар нэг арга хэмжээ аваагүй байна.

Арван нэг. Үндэсний статистикийн газар

Үндэсний статистикийн газрын даргын 2007 оны 01/56 тоот тушаалаар батлагдсан Тооллого, түүвэр судалгаа, үзлэг явуулах нийтлэг журмын дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн анхан шатны нэг удаагийн бүртгэлийн үзэл баримтлал, маягт, зааврыг боловсруулахад ХБИБҮХ-той хамтран ажилласан. 2007 онд ХБИ-н талаар тооллого, судалгаа, мэдээллийн сан хийгдэхээр төлөвлөсөн шийдвэр гараагүй бөгөөд үйл ажиллагааны хөрөнгийн эх үүсвэр шийдэгдээгүй байна.

Дүгнэлт

2006 оны хүний эрхийн үндэсний чуулганаас 59 зүйл бүхий зөвлөмж гаргасан. Зөвлөмжид тусгагдсан арга хэмжээний 12 нь нийтлэг байгууллагуудад, 47 нь тодорхой байгууллагуудад хандсан байв.

ХЭҮК-ын Ажлын хэсэг тодорхой байгууллагуудад хандсан зөвлөмжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажилласан болно.

Тодорхой байгууллагуудад зөвлөсөн 47 арга хэмжээний 14 нь 50-100 хувийн биелэлттэй, 8 ажил тасарсан, үлдсэн 25 ажил 50 доош хувийн биелэлттэй, хэрэгжих явцтай байна.

**ЗӨВЛӨМЖИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР
ОРОН НУТАГТ ЗОХИОН БАЙГУУЛСАН
ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ҮР ДҮН**

Ц.Батхүү,
“МУЕ-ийн тамгын газрын институцын
чадавхийг хөгжүүлэх” төслийн зохицуулагч

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тамгын газрын институцийн чадавхийг хөгжүүлэх” төсөл 2006 оны 12 дугаар сард Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор зохион байгуулагдсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх сэдэвт Үндэсний чуулганаас гаргасан Зөвлөмжийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хэрэгжилтийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн ажлыг дэмжин зохион байгуулж ирлээ.

Ингэхдээ, иргэний нийгмийн, олон улсын, төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллагууд, мөн зорилтот бүлгийн хүмүүсийн (1) идэвхтэй оролцоо, тэдгээрийн (2) бодлого үйл ажиллагааны уялдаа, (3) мэдээлэл солилцооны урсгал зэргийг бий болгохыг урьтал болгон ажиллаа.

Өөрөөр хэлбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн асуудалд хамааралтай аль болох олон сонирхогч талууд (stakeholders)-ыг оролцуулж, тэдгээрийн бодлого, үйл ажиллагаа, хамтын ажиллагааны уялдаа холбооны нэгдмэл байдлыг хангах, үндэсний чуулганы зөвлөмжийн биелэлтийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн шууд оролцоотойгоор орон нутгийн онцлог, бодит шаардлагад тулгуурласан нэгдмэл бодлого боловсруулах, түүнийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тус дөхөм болох зорилготой юм.

Эдгээр зорилтуудын хүрээнд бүс нутгийн гурван чуулга уулзалтыг дэмжин зохион байгуулав. Тухайлбал, 2007 оны 5 дугаар сарын 25-26-ны өдрүүдэд Баянхонгор аймагт тав, 9 дүгээр сарын 14-15-ны өдрүүдэд Хэнтий аймагт тав, 10 дугаар сарын 18-19-ны өдрүүдэд Орхон аймагт найман аймгийн бүс нутгийн чуулга уулзалтуудыг дэмжин зохион байгуулж, нийт 18 аймгийн төлөөлөл хамрагдсан байна.

Энэ завшааныг ашиглан, эдгээр чуулга уулзалтуудыг хамтран зохион байгуулалцсан Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний

холбоо болон бусад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллага, холбоод, мөн Баянхонгор, Хэнтий болон Орхон аймгуудын удирдлагад төслийн зүгээс талархаж буйгаа илэрхийлье.

Дээрх хамтын ажиллагаанаас орон нутагт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлыг төрийн болон төрийн бус байгууллага, зорилтот бүлгийн хүмүүсийн оролцоотойгоор дүгнэх, үнэлгээ хийх, хяналт тавихад хамтарч ажиллах таатай боломж бүрдсэн билээ.

Бүс нутгийн гурван чуулга уулзалт тус бүр үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлагдсан. Тухайлбал, (1) Баянхонгор, Завхан, Архангай, Өвөрхангай, Говь-алтай аймгууд, (2) Хэнтий, Говь-сүмбэр, Дорнод, Сүхбаатар, Төв аймгууд, мөн (3) Хөвсгөл, Сэлэнгэ, Дархан-Уул, Орхон, Булган, Дорноговь, Дундговь, Өмнөговь аймгууд тус бүр бүс нутгийнхаа хэмжээнд хэрэгжүүлэх бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй болсон байна.

Бүс нутгийн чуулга уулзалтуудын зарим онцлогоос дурдвал:

1. Аймгуудынүйлажиллагаанытөлөвлөгөөндхөгжлийнбэрхшээлтэй иргэдийн (1) боловсрол, (2) эрүүл мэнд, (3) хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг гурван үндсэн асуудал тусгагдсан.
2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тодорхой хугацаа, хариуцах эзнийг заасан нь хамрах хүрээ, хийгдэх ажил, хугацаа, хариуцлага зэрэг эдгээр асуудлууд тодорхой болсон байна.
3. Зарим оролцогч аймгууд, тухайлбал, Баянхонгор, Завхан, Архангай, Өвөрхангай, Говь-алтай аймгууд чуулга уулзалтыг тогтмолжуулж, жил бүр ээлжлэн зохион байгуулахаар шийдвэрлэсэн. Ингэхдээ өмнөх чуулга уулзалтаас гарсан ажлын төлөвлөгөөний гүйцэтгэл, хэрэгжилтийг хянан хэлэлцдэг байхаар тогтсон билээ.

Мөн, дээрх чуулга уулзалтуудын үеэр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд анхаарал хандуулахыг хүсдэг хэдэн зүйл, асуудал ажиглагдсан. Үүнд:

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, иргэдийн талаарх олон нийтийн хандлагыг өөрчлөх;
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан дэд бүтцийг бий болгох;
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх судалгааг чанаржуулж нарийвчлах;
4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан сургалтыг нэмэгдүүлэх;

5. Монгол Улс Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай конвенцид нэгдэж орох зэрэг асуудлууд байлаа.

Гэх мэтчилэн асуудлыг олон талаас нь ярьж, хүргэж болох боловч, товчхондоо бол эдгээр орон нутгийн чуулга уулзалтууд маань үндэсний чуулганы зөвлөмжийн хэрэгжилтийг зөвхөн энэ жилдээ биш, харин цаашид ч орон нутгийн онцлогт тохируулж, сонирхогч бүх талуудыг шууд оролцуулан бодитой бодлого, төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжилт болон хариуцлагыг тооцох үр дүнтэй механизм болсон болов уу хэмээн үзэж байна.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, бусад холбогдох байгууллагууд, зөвлөмжийн хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахдаа орон нутгийн эдгээр чуулга уулзалтуудаас гаргасан ажлын төлөвлөгөө, дараа дараагийн орон нутгийн чуулга уулзалтууд болон тэдгээрийн бодлого, үйл ажиллагаа, үр дүнд нь анхаарал тавьж ажиллана гэдэгт итгэлтэй байна.

Манай төсөл дээрх орон нутгийн чуулга уулзалтууд болон өнөөдрийн энэ дугуй ширээний ярилцлагыг хамтран зохион байгуулж, тодорхой хэмжээний санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж байгаа ч төслийн маань үйл ажиллагаа нэг сарын дараа дуусна.

Гэвч энэ уулзалтаас гарах санал, дүгнэлт, уриалга нь цаашид Монгол Улсын төр, засгийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах, тэдний эрх ашгийг хамгаалах, эрх зүйн таатай орчин бүрдүүлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд жинтэй нөлөө үзүүлнэ гэдэгт итгэлтэй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн асуудлыг цаашид анхааран авч явах та бүхэндээ цаашдын амжилт хүсье.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙЛӨГЧИЙН ИВЭЭЛ ДОР ЗОХИОН БАЙГУУЛАГДСАН ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ЭРХ ҮНДЭСНИЙ ЧУУЛГАНААС ГАРГАСАН ЗӨВЛӨМЖ

2006.12.01.

Улаанбаатар хот

Хүний эрхийн олон улсын өдрийг тохиолдуулан Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн ивээл дор “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх” сэдэвт үндэсний чуулганыг Ерөнхийлөгчийн тамгын газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын үндэсний холбооноос хамтран 2006 оны 12 дугаар сарын 01-ний өдөр зохион байгуулав. Тус чуулганд төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллагуудын 450 гаруй төлөөлөгч оролцлоо.

Үндэсний чуулганы хуралдаанд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч Н.Энхбаяр дэлгэрэнгүй үг хэлж, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, нийгмийн хамгааллын талаар авч буй арга хэмжээ, цаашид шийдвэрлэх асуудал”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн олон улсын стандартын хэрэгжилт”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эрхийн төлөв байдал”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн эрх” сэдвүүдээр төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас илтгэл тавьж хэлэлцүүлэв. Түүнчлэн Чуулганы оролцогчдоос хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс эрх, эрх чөлөөгөө эдлэхэд учирч буй хүндрэл бэрхшээл, тулгамдаж буй асуудлууд, цаашид хийх ажил, зохион байгуулах үйл ажиллагааны талаар олон чухал санал дэвшүүллээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн эрх, эрх чөлөөгөө эдлэх тэгш боломжийг бий болгохын тулд тэдний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн хууль эрх зүй, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн болон сэтгэлзүйн орчинг бүрдүүлэх асуудал чухал болохыг Чуулганы төлөөлөгчид санал нэгтэй хүлээн зөвшөөрөв. Чуулганаас дараах Зөвлөмжийг гаргаж байна.

Нэг. Улсын Их Хуралд

- 1.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсээс гомдол, санал ихээр ирүүлж буй Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмийн хамгааллын тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Боловсролын тухай хууль, Барилгын тухай хууль, Авто

тээврийн тухай хууль, Авто замын тухай хууль, Биеийн тамир, спортын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль, Хүн амын орлогын албан татварын тухай хууль, Гаалийн албан татварын тухай хууль зэрэг хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулах асуудлыг судлан үзэж, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд ээлтэй эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;

- 1.2 Улсын нэгдсэн төсвийг батлахдаа төрийн захиргааны төв байгууллагууд, клиникийн төв эмнэлэгүүд, боловсролын зарим байгууллагууд, урлаг соёлын төв зэрэг объектууд, нийтийн зориулалтын гудамж, зам, талбайд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн орчин, дэд бүтцийг бий болгох зардлыг тооцож оруулах;
- 1.3 НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 61 дэх удаагийн чуулганаар хэлэлцэн батлах Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай конвенцийг судлах, сурталчлах, соёрхон батлах талаар арга хэмжээ авах;

Хоёр. Засгийн газарт

- 2.1 Монгол улсад Хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2.4.6 дугаар зүйлд заасан үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлэх;
- 2.2 Шинэчлэн батлагдсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах; 2007 онд багтааж уг хөтөлбөрийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг сэргээн засах дэд хөтөлбөрийг боловсруулан батлах;
- 2.3 Цаашид хэрэгжүүлэх бүх бодлого, хөтөлбөрүүдэд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийг хангах асуудлыг тусгаж уялдуулах;
- 2.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар авч хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаандаа иргэний нийгмийн байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн саналыг тусгах, оролцоог хангах;
- 2.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг байгууллагуудыг дэмжих, тэдний удирдлага, гишүүдийн чадавхийг дээшлүүлэхэд дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх, төрийн зарим чиг үүргийг тэдгээр байгууллагуудаар гүйцэтгүүлэх боломжийг судалж, хэрэгжүүлэх;
- 2.6 Дөчин мянган айлын орон сууц хөтөлбөрт орон гэргүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамруулах, тэдний чадавхид нийцсэн санхүү, эргэн төлөлтийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх;

- 2.7 Төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллагын түвшинд байгуулж буй үр дүнгийн гэрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, нийгмийн хамгааллын тулгамдсан асуудлуудыг тус тусын чиглэлээр хэрхэн шийдвэрлэх талаар тусгуулж, үр дүнг тооцож байх;

Гурав. Сонгуулийн ерөнхий хороонд зөвлөмж болгох нь

- 3.1 2008 оны Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгуулийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэй сонгууль болгон зохион байгуулах бэлтгэл ажлыг хангах; Ингэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хараат бус сонголт хийх боломж бий болгох үүднээс бүх төрлийн мэдээллийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэй хэв маягаар боловсруулах, сонгуулийн байр, хэрэглэгдэхүүнүүдийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцэхүйц байдлаар бэлтгэх ;
- 3.2 Бүх шатны сонгуульд хараагүй иргэн оролцож, саналаа нууцаар өгөх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд саналын хуудсан дахь нэр дэвшигчийн өмнөх дэс дугаарыг брайль буюу тактилаар хэвлүүлэх арга хэмжээ авч, холбогдох заавар журамдаа өөрчлөлт оруулан цаашид хэрэгжүүлэх

Дөрөв. Төрийн захиргааны төв байгууллагуудад зөвлөмж болгох нь

4.1 Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яаманд

- 4.1.1 2007 оны 2-рулиралд багтаан Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд, Эрүүл мэндийн сайдын хамтарсан 1996 оны А/250 тоот тушаалаар батлагдсан Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, гэмтлийн жагсаалт болон түүнд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээг олон улсын жишигт нийцүүлэн өөрчилж, уг жагсаалтын уян хатан биш байдлаас иргэдийн эрх ашиг хохирч байгаа нөхцөл байдлыг засч залруулах;
- 4.1.2 Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх цогцолбор арга хэмжээ авч, ийм шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй болох явдлыг багасгах эрх зүйн болон бусад таатай орчинг бүрдүүлэх асуудлыг холбогдох байгууллагуудад тавьж шийдвэрлүүлэх;
- 4.1.3 Сэргээн засалтын үндэсний төвд онцгойлон анхаарал хандуулж, үйл ажиллагааг нь дэмжин хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай

хэрэгцээнд нийцсэн саадгүй орчин болгон засварлан тохижуулах ажлыг эхлүүлэх;

- 4.1.4 Хууль тогтоомжид заасны дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд олгогддог протез, ортопедын хэрэгслийн чанарыг сайжруулах, энэ төрлийн хэрэглэгдэхүүний чанар, хүртээмжийн талаар гарсан гомдол, маргааныг мэргэжлийн хяналтын байгууллагатай хамтран хянан шалгаж шийдвэрлэх;
- 4.1.5 Сонсголын бэрхшээлтэй хүн сурч боловсрох, эмнэлэгийн тусламж авах, шүүх эрх мэдлийн болон хуулийн байгууллагад хандах болон бусад үйлчилгээний байгууллагаар үйлчлүүлэхэд холбогдох ажилтан, албан тушаалтантай ойлголцохгүй байх хүндрэл бэрхшээл гардгийг харгалзан үзэж, тэдгээр байгууллагуудад дохионы орчуулагчтай болох асуудлыг судлан, холбогдох байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх;
- 4.1.6 Өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгжид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хуульд заасан тоогоор ажиллуулж байгаа эсэхэд байнгын хяналт тавих; Хуульд заасан үүргээ биелүүлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг дэмжин хамтран ажиллаж байгаа ажил олгогчийг урамшуулах хөшүүргийг бий болгох;
- 4.1.7 Бүх төрөл хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хялбар хийж чадах, тэдэнд тохирсон ажлын байрны талаар судлан жагсаалт гаргаж, түүний дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст мэргэжил эзэмшүүлэх, ажлын байртай болгох арга хэмжээ авах;
- 4.1.8 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх явдлыг дэмжих зорилгоор шаардагдах түүхий эд, материал, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг гадаад улсаас оруулж ирэхэд нь гаалийн болон нэмэгдсэн өртгийн албан татвараас чөлөөлөх, аж ахуй эрхлэх эхний жилүүдэд татварын хөнгөлөлт үзүүлэх асуудлыг төрийн холбогдох байгууллагатай хамтран шийдвэрлэх;
- 4.1 Эрүүл мэндийн яаманд
- 4.2.1 2007 оны 2 дугаар улиралд багтаан Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, гэмтлийн жагсаалтыг шинэчлэн батлах ажлыг зохион байгуулах;
- 4.2.2 Сэтгэцийн эмгэгтэй хүмүүсийн эрхийн асуудалд онцгойлон анхаарал тавьж, Сэтгэцийн өвчин судлалын үндэсний төвийн

- материаллаг баазыг сайжруулах, тэнд ажиллаж буй эмч, эмнэлгийн ажилтнуудыг чадавхжуулах, цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх талаар бодит дэвшил гаргах;
- 4.2.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй болохоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор олон нийтэд зориулсан сургалт, сурталчилгааны ажлыг тогтмол зохион байгуулах;
- 4.2.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг сэргээн засах үйлчилгээг нийгэм хамт олонд түшиглэсэн байдлаар зохион байгуулах нөхцөл бололцоог бий болгох;
- 4.2.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бэлгийн болон нөхөн үржихүйн эрхийг хүндэтгэн үзэж, энэ талаарх мэдээлэл, сургалт сурталчилгааны ажлыг тогтмол зохион байгуулах;
- 4.2.6 Төрөлтийг буруу удирдсаны улмаас нярай хүүхэд төрөх явцадаа хөгжлийн бэрхшээлтэй болж байгаа явдлыг онцгойлон анхаарч, төрөх эмнэлгүүд болон тэдгээр эмнэлгийн ажилтнуудын чадавхийг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах;
- 4.2.7 Бүх нийтийн эрүүл мэндийн боловсролд зориулан үнэ төлбөргүйгээр тараагдаж байгаа гарын авлага, товхимлын тодорхой хэсгийг хараагүй хүмүүс хэрэглэхүйц байдлаар тухайлбал, CD бичлэг буюу брайль үсгээр хэвлүүлж, түгээх;
- 4.2.8 Олон улсын болон бүсийн хэмжээний тэмцээн, пара-олимпод оролцож өндөр амжилт гаргасан хөгжлийн бэрхшээлтэй тамирчдад олгох шагналын хэмжээг эрүүл тамирчны нэгэн адил болгож өөрчлөх, бэлтгэл сургуулилт хийдэг заал танхим, техник хэрэгслээр хангах арга хэмжээ авах;
- 4.3 Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яаманд
- 4.3.1 Өөрийн харьяаны тусгай хэрэгцээт боловсролын байгууллагуудын барилга байгууламжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн хэрэгцээнд нийцэхүйц байдлаар засварлаж тоноглох, тусгай зориулалтын ном товхимол, гарын авлага, техник хэрэгслийн хангалтыг сайжруулах, багшлах боловсон хүчний чадавх, ёс зүйн хэм хэмжээг дээшлүүлэх талаар дорвитой арга хэмжээ авах; 2008 он гэхэд тусгай хэрэгцээт боловсролын байгууллагуудад мэргэжлийн чадварлаг нийгмийн ажилтнаар бүрэн хангах;
- 4.3.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ахисан шатны сургалтын тэтгэлэгт хамруулах, үнэ төлбөргүй сурах бичгээр хангах зэргээр тасралтгүй сурах нөхцлийг бүрдүүлэх;

- 4.3.3 Ерөнхий боловсролын 29,116 дугаарт тусгай сургуулиудыг нэгтгэн цогцолбор болгон зохион байгуулсан шийдвэрийнхээ үр дүнг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох байгууллагуудын төлөөлөгчдийн оролцоотой ажлын хэсэг байгуулан судалж үзэх;
- 4.4 Барилга, хот байгуулалтын яаманд:
- 4.4.1 Барилга, хот байгуулалт, нийтийн аж ахуйн газрын даргын 2004 оны 3 дугаар сарын 4-ны өдрийн 17 тоот тушаалаар батлагдсан “Тахир дутуу иргэдэд зориулсан барилгын төлөвлөлтийн нормаль” /БД 31-101-04/-ийг дахин хянан үзэж, цаашид улсын стандарт болгуулах асуудлыг холбогдох байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх;
- 4.4.2 Хараагүй болон тулгуур эрхтэн, нуруу нугасны гэмтэл согогтой хүнд зориулан дээрх барилга төлөвлөлтийн нормаль /БД 31-101-04/-ийн дагуу төрийн захиргаа, эмнэлэг, сургууль, соёл урлагийн болон бусад нийтийн үйлчилгээний урьд нь баригдсан буюу шинээр баригдах барилга байгууламжийн гадна, дотор талд тусгай тоноглол бүхий дэд бүтэц /орц, гарц, зам, бие засах өрөө, хаалга, шат, дохио, тактилан зам гэх мэт/-ийг бий болгох асуудлыг зураг төсөлд нь тусгуулан иж бүрэн шийдвэрлүүлэх;
- 4.5 Зам, тээвэр аялал жуулчлалын яаманд:
- 4.5.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан зам, талбай, тээврийн хэрэгслийн стандарт боловсруулах ажлыг түргэвчлэх, стандартыг боловсруулахдаа энэ талаар мэргэшсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагын саналыг тусгах;
- 4.5.2 Батлагдсан стандартыг холбогдох талуудад мэдээлэх, дагаж мөрдүүлэх, хэрэгжилтийг хангах талаар анхаарч ажиллах;
- 4.5.3 Зам, гүүр, явган хүний гарц, гэрлэн дохио зэрэг нийтийн хэрэгцээний объектод хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан тусгай тоноглол тавих ажлыг судалгаа, төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулах;
- 4.5.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн нийтийн тээврийн хэрэгслийг үйлчилгээнд нэвтрүүлэх асуудлыг судлан шийдвэрлэх;
- 4.6 Улсын мэргэжлийн хяналтын газарт:
- 4.6.1 Шинээр ашиглалтанд орж буй объектыг хүлээн авахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээнд нийцсэн байдал, хөгжлийн

- бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан тусгай стандартуудыг дагаж мөрдсөн эсэхэд байнгын хяналт тавих;
- 4.6.2 Дэд бүтцийн хяналтын албанд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулагдсан стандартын хэрэгжилтээр мэргэшсэн байцаагчийг ажиллуулах асуудлыг судалж шийдвэрлэх;
- 4.7 Мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн газарт:
- 4.7.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан мэдээлэл, харилцаа холбооны тусгай техник, технологи, компьютерийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх;
- 4.7.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан компьютерийн тусгай программ хангамжийг нэвтрүүлэх, хэрэглээг сайжруулах;
- 4.7.3 Хүн ам олноор цуглардаг газруудад байрлах утсан харилцааны болон интернетийн үйлчилгээний цэгүүдийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан тусгай төхөөрөмжтэй болгох талаар арга хэмжээ авах;
- 4.8 Үндэсний статистикийн газарт
- 4.8.1 2007 онд багтааж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаар нарийвчилсан судалгаа хийж, алба ёсны статистик, мэдээллийн сан бий болгох ажлыг эхлүүлэх;

Тав. Орон нутгийн бүх шатны ИТХ-ын тэргүүлэгчид, засаг дарга нарт

- 5.1 Харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрүүл мэндийг хамгаалах, бие бялдрыг хөгжүүлэх, боловсрол олгох, хөдөлмөр эрхлэхэд нь бодитой дэмжлэг үзүүлэх;
- 5.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн статистик мэдээллийг гаргах, тэдгээр хүмүүс төрөөс үзүүлэх хөнгөлөлт, үйлчилгээний талаар мэдээлэх ажлыг тогтмол зохион байгуулах;
- 5.3 Хараагүй болон тулгуур эрхтэн, нуруу нугасны гэмтэл, согогтой хүнд зориулсан энэхүү зөвлөмжийн 4.4.1-р зүйлд дурдсан нормалийн дагуу нийслэл, аймгийн төв, томоохон суурин газруудын төрийн захиргаа, эмнэлэг, сургууль, соёл урлаг, бусад нийтийн үйлчилгээний урьд нь баригдсан буюу шинээр баригдах барилга байгууламжийн гадна, дотор талд тусгай тоноглол бүхий дэд бүтэц /орц, гарц, зам, бие засах өрөө, хаалга, шат, дохио, тактелин зам гэх мэт/-ийг бий болгох, энэ ажилд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх;

5.4 Холбогдох байгууллага, албан тушаалтантай үр дүнгийн гэрээ байгуулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, нийгмийн хамгааллын тулгамдсан асуудлуудыг тус тусын чиглэлээр хэрхэн шийдвэрлэх талаар тусгуулж, үр дүнг тооцож байх

Зургаа. Олон улсын байгууллагууд, санхүүжүүлэгчдэд

- 6.1 Олон улсын хамтын ажиллагааны шугамаар хэрэгжүүлэх төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тусгай хэрэгцээг хангахтай холбоотой асуудал болон тэдний эрхийн хэрэгжилтийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн ажлыг тусган дэмжиж, хамтран ажиллах;
- 6.2 Төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, үр дүнг зорилтот бүлгийн хүмүүсийн оролцоотойгоор дүгнэх, үнэлгээ хийх, хяналт тавихад хамтарч ажиллах;

Долоо. Иргэний нийгмийн байгууллагуудад

- 7.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага хоорондын зөвлөлдөх уулзалтыг тогтмол зохион байгуулах, мэдээлэл солилцооны тогтмол урсгалыг бий болгох;
- 7.2 Үйл ажиллагаандаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг оролцуулах, тэдний өмнө тулгарч буй асуудлыг шийдвэрлэхэд онцгойлон анхаарч ажиллах;
- 7.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаарх нийгэмд тогтсон сөрөг хандлагыг өөрчлөх, энэ талаарх олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр сургалт, сурталчилгааны ажлыг өргөн хүрээтэй зохион байгуулах;
- 7.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нөхөн үржихүйн болон гэр бүл төлөвлөлтийн талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдсэн сургалт, сурталчилгааны ажил зохион байгуулах;

Найм. Хэвлэл мэдээлэл, урлаг соёлын байгууллагуудад

- 8.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаар хэвлэн нийтлэх болон тоглож үзүүлэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн талаарх нийгмийн сэтгэлзүйд эерэг нөлөө үзүүлэх, улмаар нийгэмд тогтсон хандлага, олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогыг баримталж ажиллах;

- 8.2 Телевизүүдийн мэдээллийн болон эрүүл мэнд, боловсрол, амралт чөлөөт цагийн нэвтрүүлгийг сонсголын бэрхшээлтэй хүмүүст хүртээмжтэй болгох үүднээс дохионы хэлний орчуулгатай нэвтрүүлэх асуудлаар бодит ахиц гаргах
- 8.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн урлагийн авьяас, чадварыг хүндэтгэн үзэж, тэдэнд бүтээн туурвихад нь дэмлэг үзүүлэн хамтарч ажиллах;

Ес. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад

- 9.1 50 буюу түүнээс дээш тооны ажиллагсадтай аж ахуйн нэгж байгууллага ажил, албан тушаалынхаа гурав, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг авч ажиллуулах тухай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтыг хүндэтгэн сахих;
- 9.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажлын байран дээр сургах сургалтыг холбогдох байгууллагуудын оролцоотойгоор зохион байгуулах;
- 9.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн орчны саадыг арилгах үүднээс байгууллагынхаа барилга байгууламж, хамаарах гадны орчныг тохижуулах, засварлах, тусгай тоноглол бүхий дэд бүтцийг бий болгох;

Арав. Зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангах талаар

- 10.1 Энэхүү зөвлөмжийн хэрэгжилтэнд Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс хяналт тавьж ажиллана.
- 10.2 Зөвлөмж болон түүний хэрэгжилтийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан олон нийтэд мэдээлнэ.
- 10.3 2007 оны 3 дугаар улиралд багтааж уг зөвлөмжийн хэрэгжилтийн талаарх холбогдох байгууллагуудын тайланг хэлэлцэх, энэ талаар нийтэд мэдээлэх зорилгоор чуулганд оролцсон бүх талуудыг хамруулсан дугуй ширээний ярилцлага зохион байгуулна.

ЧУУЛГАНЫ ТӨЛӨӨЛӨГЧИД