

ОРШИЛ

Төрийн үйлчилгээг иргэдэд хуулийн хүрээнд тэгш, шударга, шуурхай үзүүлэх үүрэгтэй төрийн бүх шатны байгууллага, албан хаагчдын үйл ажиллагаа нь шат дамжлага ихтэй, үндэслэлгүй бичиг баримт нэхэх, төлбөр хураамж авах, хувийн сонирхлоор хандах, хуулийн дагуу асуудлыг шийдвэрлэхгүй байх зэргээр иргэдийг чирэгдүүлж, цаг хугацаа, санхүүгийн талаас хохирол учруулж, хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан эрхээ эдлэхэд нь саад тотгор учруулж байгаа талаар иргэдээс гомдол, мэдээлэл их гардаг.

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.2 дах хэсэгт заасан “хууль тогтоомж, захиргааны шийдвэр хүний эрхийн үндсэн зарчимд нийцэж байгаа эсэх талаар зөвлөмж, санал гаргах” бүрэн эрхийн хүрээнд мөн хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.2.1 дэх хэсэгт “хүний эрхийн асуудлаар судалгаа явуулж, шаардлагатай мэдээллээр хангах”, 18 дугаар зүйлийн 18.2 дахь хэсэгт “Комиссын гишүүн хүний эрх, эрх чөлөө зөрчиж байгаа талаарх мэдээллийг үндэслэн өөрийн санаачлагаар, эсхүл аж ахуйн нэгж байгууллага, албан тушаалтны хүсэлтээр шалгалт хийж болно” заалтыг үндэслэн Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос Хүний эрх ба хүнд суртал, чирэгдэл” судалгааны ажлыг зохион байгуулсан юм.

Энэхүү судалгааг Нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, Нийслэлийн Сүхбаатар, Сонгино хайрхан, Баянзүрх дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, Сүхбаатар дүүргийн 2, Сонгинохайрхан дүүргийн 1, Баянзүрх дүүргийн 9 дүгээр хороодод “Карьерхөгжлийн хүрээлэн” ТББ-ын судлаачид, Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын захиалгаар гүйцэтгэсэн болно.

Судалгааны ажлын хүрээнд халамжийн салбарт үйлчилж буй эрх зүйн баримт бичгүүдэд шинжилгээ хийх, тохиолдол судлах, сонгогдсон төрийн байгууллагуудад ажиглалт хийх, иргэд, төрийн албан хаагчид, мэргэжилтнүүдийн дунд экспертийн болон фокус бүлгийн ярилцлага, сурвалжлагын судалгаа хийх замаар нийгмийн халамжийн төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судалж, шаардлагагүй зохицуулалт, хууль тогтоомжоос давсан босго, шалгуурыг бий болгосон дүрэм, журам байгаа эсэх, тогтолцооны доголдол, үйлчилгээний хүртээмжгүй байдал, ажил үүргийн оновчгүй хуваарилалт байгаа эсэх, мэдээллийн ил тод бус, тодорхойгүй байдлын улмаас иргэд, хуулийн этгээдэд төрийн үйлчилгээг авах явцад цаг хугацаа алдах, үргүй зардал гаргах, бухимдах зэрэг таагүй нөхцөл байдал үүсч байгаа эсэхийг тодруулж, иргэд хуулиар баталгаажуулсан эрхээ эдлэхэд учирч буй чирэгдлийг арилгахад чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсруулсан болно.

**ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИСС
“КАРЬЕРХӨГЖЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН” ТББ**

ХҮСНЭГТ ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1 Судалгаанд оролцогчид
- Хүснэгт 2 Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дүрэм, журам боловсруулах эрх олгосон байдал (шинэчилсэн хуулиар)
- Хүснэгт 3 Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дүрэм, журам боловсруулах эрх олгосон байдал (өмнөх хуулиар)
- Хүснэгт 4 Үйлчилгээний хугацаатай холбоотой зохицуулалт
- Хүснэгт 5 Бүрдүүлэх баримт бичигтэй холбоотой зохицуулалт
- Хүснэгт 6 Үйлчилгээнд тавих шаардлага, стандарттай холбоотой зохицуулалт
- Хүснэгт 7 Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын чиг үүрэг
- Хүснэгт 8 Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын ажилтнуудын чиг үүрэг
- Хүснэгт 9 Дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажилтнуудын чиг үүрэг
- Хүснэгт 10 Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн болон хорооны халамжийн ажилтны чиг үүргийн харьцуулалт
- Хүснэгт 11 Ажиглалт хийсэн өдөр үйлчилгээ авсан иргэдийн тоо (дүүрэг, хороо бүрээр)
- Хүснэгт 12 Халамжийн үйлчилгээ авахад их цаг хугацаа зарцуулж буй шалтгааны талаар иргэдийн хариулт
- Хүснэгт 13 Халамжийн ажилтнуудын зан харилцааны талаарх иргэдийн үнэлгээ
- Хүснэгт 14 Хүссэн үйлчилгээгээ авч чадсан эсэх талаарх иргэдийн хариулт
- Хүснэгт 15 Халамжийн үйлчилгээний байгууллага дахь хүнд суртал, чирэгдлийн хэлбэрүүд
- Хүснэгт 16 Өөрчилж сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж буй нөхцөл байдлын талаарх иргэдийн санал
- Хүснэгт 17 Өөрчлөлт хийх арга замын талаарх иргэдийн санал
- Зураг 1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тусламж, үйлчилгээ авах үе шат
- Зураг 2 Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны зохион байгуулалтын бүтэц
- Зураг 3 Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний зохион байгуулалтын бүтэц
- Зураг 4 Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын бүтэц
- Зураг 5 Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн мэдээллийн самбар
- Зураг 6 Сүхбаатар дүүргийн 2 дугаар хорооны мэдээллийн самбар
- Зураг 7 Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ
- Зураг 8 Баянзүрх дүүргийн хороодын байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ
- Зураг 9 Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ
- Зураг 10 Сонгинохайрхан дүүргийн хороодын байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ
- Зураг 11 Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ
- Зураг 12 Сүхбаатар дүүргийн хороодын байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ

НЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

1.1. Судалгааны үндэслэл зорилго, зорилт

Нийгмийн халамж аль ч улс орнуудын хөгжлийн бодлогод чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ үүрэг сүүлийн 20 жилд улам бүр өсөн нэмэгдэж байна¹. Монгол Улс ядуурлыг бууруулах, хүн амын орлогыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах зорилтын хүрээнд өндөр настан, тахир дутуу иргэд, эх хүүхэд, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, тэдний сайн сайхан амьдралын баталгааг хангахад зориулж улсын төсвөөс нилээд хэмжээний хөрөнгийг жил бүр зарцуулж байна. Тухайлбал, 2007 онд “Хүн амын хөгжлийг дэмжих сан”, “Монгол Улсыг хөгжүүлэх сан”, “Халамжийн сан”-аас давхардсан тоогоор нийтдээ 2453,9,0 мянган иргэн, 2008 онд 2564,0 мянган иргэн нийгмийн халамжийн үйлчилгээ хүртжээ². Улсын хэмжээнд халамжийн үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх, шинэ стандартыг бий болгож, нийгмийн зорилтот бүлгүүдэд чиглэсэн тухайлсан үйлчилгээг сайжруулах, түүгээр дамжуулан иргэдийнхээ эдлэх ёстой үндсэн эрхүүдийг хангах асуудлыг бодлогын хүрээнд дэвшүүлэн хэрэгжүүлж байна.

Энэхүү зорилтуудын хэрэгжилтэд шинжилгээ хийж, хэд хэдэн судалгаанууд хийгдсэн байна³. Эдгээр судалгаанууд Монгол Улсын нийгмийн халамжийн бодлогын үзэл баримтлал, хамрах хүрээ, шинэчлэл, эрх зүйн зохицуулалт, төрөөс зарцуулсан хөрөнгийн хуваарилалт, зарцуулалт, халамжийн үйлчилгээний хүртээмж, тулгамдсан асуудлыг тодруулахад чиглэгджээ. Эдгээр судалгааны тайлангаас харахад халамжийн үйлчилгээ хүртэж байгаа 5 өрх тутмын 3-т нь тухайн үйлчилгээг авахад их бага хэмжээгээр хүндрэл, бэрхшээл тохиолдож байгааг илрүүлсэн байна⁴.

Түүнчлэн төрийн үйлчилгээ шат дамжлага ихтэй, үндэслэлгүй бичиг баримт нэхэх, төлбөр хураамж авах, хувийн сонирхлоор хандах, хуулийн дагуу асуудлыг шийдвэрлэхгүй байх зэргээр иргэдийг чирэгдүүлж, цаг хугацаа, санхүүгийн талаас хохирол учруулж, хууль тогтоомжоор баталгаажсан эрхээ эдлэхэд нь саад тотгор учруулж байгаа талаар иргэдээс гомдол, мэдээлэл их гардаг. Иймд нийгмийн халамжийн салбарт төрийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэхэд учирч буй чирэгдэл, хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлж, тэдгээрийг шийдвэрлэх, олон шат дамжлагыг цөөлөх, иргэнд аль болох хүндрэлгүй, эрх нь зөрчигдөхгүй байх арга хэлбэрийг судалж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Судалгааны зорилго. Нийгмийн халамжийн салбарт төрийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэхэд учирч буй хүндрэл, бэрхшээлийг тодорхойлж, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замын талаар санал, зөвлөмж боловсруулахад судалгааны ажлын зорилго оршино.

¹ Маргерит Грош нар. Нийгмийн халамжийн үр дүнтэй бодлого.УБ.,2008. Х.67

² Хөдөлмөр, Халамж, Үйлчилгээний газрын 2004-2008 оны тайлан

³ Нийгмийн халамжийн бодлогын үр нөлөө, Удирдлагын Академи, 2009 он, “Нийгмийн халамж, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих чиглэлээр олгож буй тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт болон бэлэн бусаар үзүүлж буй бүх төрлийн үйлчилгээний өрхийн хөгжилд үзүүлж буй нөлөөлөл, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр 2009 он, Нийгмийн цогц суурь үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагуудын чадавхийг үнэлэх нь.НҮБ-ийн Хүүхдийн сан 2007 он ... гэх зэрэг.

⁴ Нийгмийн халамжийн бодлогын үр нөлөө, судалгааны тайлан Удирдлагын Академи, 2009 он,

Судалгааны ажлын зорилгыг хангах үүднээс дараах үндсэн 4 зорилтыг дэвшүүлэн хэрэгжүүллээ. Үүнд:

Зорилт 1. Халамжийн салбарт үйлчилж буй эрх зүйн баримт бичгүүдэд шинжилгээ хийх замаар төрөөс үзүүлж буй халамжийн үйлчилгээний хүрээнд шаардлагагүй зохицуулалт, босго, шалгуур байгаа эсэхийг тодруулж, Нийгмийн халамжийн шинэ хуульд нийцүүлэн гаргах дүрэм журмуудад тусгах санал боловсруулах;

Зорилт 2. Сонгогдсон төрийн байгууллагууд дээр ажиглалтын судалгаа явуулж, үйл ажиллагааны доголдол, давхардал, шаардлагагүй шат дамжлага, ажил үүргийн оновчгүй хуваарилалт байгаа эсэхийг тодруулах, мэдээллийн ил тод байдалд шинжилгээ хийх;

Зорилт 3. Иргэд, төрийн албан хаагчид, мэргэжилтнүүдийн санаа бодлыг тандах, ярилцлага хийх, баримт цуглуулах, тохиолдол судлах замаар халамжийн салбар дахь төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэхэд хүндрэл бэрхшээл, хүнд суртал, чирэгдэл байгаа эсэхийг тодруулах;

Зорилт 4. Төрөөс иргэдэд үзүүлэх халамжийн үйлчилгээнд оршиж буй хүндрэл бэрхшээл, хүнд суртал, чирэгдлийг арилгах арга замыг тодорхойлж, түүнийг сайжруулах санал бүхий зөвлөмж боловсруулах.

1.2. Судалгааны хэрэглэгдэхүүн

Судалгааны хүрээнд дараах хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулж мэдээллийг цуглууллаа. Үүнд:

- Баримт бичгийн шинжилгээний удирдамж: Уг удирдамжид тухайн шинжилгээний зорилго, зорилт, хүлээгдэж буй үр дүнг тодорхойлсны зэрэгцээ шинжилгээнд авах баримт бичгийг заасан болно. (Хавсралт 1)
- Ажиглалтын удирдамж: Сонгосон 3 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, хороон (дүүрэг тус бүр нэг хороо) дээр хийх ажиглалтын зорилго, зорилт, хүлээгдэж буй үр дүн болон ажиглах үзүүлэлтийг тодорхойлсон ажиглалтын хуудас зэргийг багтаасан болно. (Хавсралт 2)
- Сурвалжлагын судалгааны удирдамж, анкет: Нийт хорин нэгэн багц асуулт, мэдээлэл бүхий анкет боловсруулж, 3 дүүргийн 150 иргэдээс мэдээлэл цуглуулав. (Хавсралт 3) Сурвалжлагчийн гарын авлага, ашиглах карт зэргийг багтаасан болно.
- Ярилцлагын удирдамж: Ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын зорилго, зорилт, хүлээгдэж буй үр дүн болон судлаачийн гарын авлагыг багтаасан. (Хавсралт 4)
- Мэдээллийн ил тод байдлын шинжилгээний удирдамж, (Хавсралт 5) ажиглалтын тэмдэглэлийн хуудас

1.3. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Судалгааны мэдээллийг давхардсан тоогоор нийт 33 судлаач нэг сарын хугацаанд цуглуулсан байна. Мэдээллийг WORD болон EXEL программ, сурвалжлагын судалгаагаар цуглуулсан мэдээллийг SPSS 17,0 программ ашиглан боловсруулав.

Судалгааны зорилтот бүлгийг сонгохдоо зөвхөн халамжийн мэргэжилтнүүдээр хязгаарлалгүй, нийгмийн халамжийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, иргэнд халамжийн

үйлчилгээг хүргэхэд оролцдог субъектууд, төрийн албан хаагчдын төлөөллийг сонгосон нь судалгааны зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх оновчтой шийдэл болсон нь судалгааны явцад харагдлаа.

Хүснэгт 1.

Судалгаанд оролцогчид

№	Хийсэн судалгаа	Оролцогчид		
		Оролцогч	тоо	
1.	Ярилцлага	ганцаарчилсан (экспертийн)	Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын дарга, ажилтан	2
			Дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн дарга, ажилтан	9
			Хорооны зохион байгуулагч	3
			Хорооны нийгмийн ажилтан	3
			Хорооны халамжийн ажилтан	3
			Хорооны өрхийн эмч	2
			Иргэний бүртгэлийн ажилтан	2
			Хэсгийн ахлагч	3
			Иргэн	6
			бүл- гийн	Баянзүрх дүүргийн иргэн
		Сонгинохайрхан дүүргийн иргэн		10
		Сүхбаатар дүүргийн иргэн		10
		<i>Нийт</i>		<i>64 иргэн</i>
		2.	Ажиглалт	Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс
Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	1			
Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	1			
Баянзүрх дүүргийн 9 дүгээр хороо	1			
Сонгинохайрхан 1 дүгээр хороо	1			
Сүхбаатар дүүргийн 2 дугаар хороо	1			
<i>Нийт</i>	<i>3 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, 3 хороо</i>			
3.	Сурвалжлага			Баянзүрх дүүргийн иргэн
		Сонгинохайрхан дүүргийн иргэн	52	
		Сүхбаатар дүүргийн иргэн	48	
		<i>Нийт</i>	<i>150</i>	
4.	Кейс	<i>Иргэн</i>	8	
		Бүгд	Иргэд	188
			Шинжээч	27
			Дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	3
			Хороо	3

ХОЁР. СУДАЛГААНЫ ДҮН

2.1. ХАЛАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

2.1.1. Монгол Улсын Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн өөрчлөлтүүд

Монгол Улсын нийгмийн халамжийн тогтолцоо нь өнө эртний уламжлалтай бөгөөд нийгмийн хөгжлийн үе шат бүхэнд өөрчлөгдөн хөгжин иржээ. Монголын төр, засгаас байгалийн гамшиг, томоохон осол, дайны үеийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан нийгмийн эмзэг бүлгийхэнд чиглэсэн дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх төрөл бүрийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ирсэн байна.⁵

Монгол Улс 1992 оны шинэ Үндсэн хуулиар⁶ ардчилсан Монгол Улсын нийгмийн халамжийн үйлчилгээний бодлого, эрх зүйн үндсийг тавьж, тухайн онд Тэтгэврийн тухай шинэ хуулийг баталжээ. Улмаар 1995 онд Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг баталснаар төрөөс зайлшгүй дэмжлэг туслалцаа үзүүлбэл зохих иргэдийн ажилгүйдэх, өвчлөх, тахир дутуу болох, бэлэвсрэх, өтлөх, эсхүл өөрөөс үл хамаарах бусад шалтгаанаар амь зуулгагүй болох нөхцөлд тэтгэмж авах эрхийг⁷ хангаж, хамгаалах нийгмийн халамжийн тогтолцооны шинэ үеийн түүх эхэлжээ.

Нийгмийн халамжийн тухай хууль тогтоомжид 1998, 2006 онд тус тус нэмэлт өөрчлөлт оруулж, халамжид хамруулах шалгуур, нөхцөл зэргийг өөрчилж ирсэн байна⁸. 2008 онд Нийгмийн халамжийн тухай багц хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулснаар хөдөлмөрийн чадвараа 50-70 хүртэл хувиар алдсан, тэжээгч нь нас барсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд, нийгмийн халамжийн тэтгэмжид хамрагдаж байсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, бүтэн өнчин хүүхэд, ихэр хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд зэргийг нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, үйлчилгээнд хамруулах болжээ. Мөн байнгын асаргаа шаардлагатай зарим ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд тусламж дэмжлэгт хамрагдаж

⁵ 1206 онд Их Монгол улс байгуулагдсан үеэс өнчин ядуусыг тэтгэх ажил төрийн бодлогын хэмжээнд тавигдсан байлаа. Өгөдэй хаан өнчин ядуусыг тэтгэх, тэднээс албан татвар авахгүй байхыг зарлиг болгож, ядууст тусламж үзүүлэх сан байгуулсан тухай түүхийн сурвалж бичгүүдэд тэмдэглэсэн байдаг. Энэхүү бодлого нь монголын дараа дараачийн хаадын бодлогод уламжлагдаж иржээ. 1911 онд Богд хааны зарлигаар батлан гаргасан “Зарлигаар тогтоосон Богд хаант Монгол улсын хууль цаазын бичиг”-т өнчин ядуусыг асран тэтгэх, тэдгээрт тухайн аймаг хошууны ноёд түшмэдээс олгох өглөг халамжийн хувь хэмжээг тогтоож өгсөн ба хэрэв зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог бий болгож өгснөөрөө нийгмийн халамжийн түүхэнд чухал байр суурь эзлэх бичиг баримт болсон юм. Ардын хувьсгал ялсан үеэс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн онолд тохирсон нийгмийн халамжийн тогтолцоо бүрдэх эхлэл тавигджээ. Энэ үед үндэсний орлогыг дахин хувиарлах замаар хүүхэд төрүүлэх, асрах, олон хүүхэд өсгөж бойжуулах болон хөдөлмөрийн чадвараа түр алдах, ядарч зүдрэхэд тэтгэмж, тусламж олгож, харж хандах хүнгүй, бие даан амьдрах чадваргүй ахмад настан, тахир дутуу иргэд, өнчин хүүхдийг асрамжилж байлаа. /Г.Оюунцэцэг, Ч. Дагвадорж. Нийгмийн халамжийн удирдлага “онол, арга зүйн асуудлууд”.УБ.,2003/

⁶ “... өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй” Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арванзургаа дугаар зүйлийн 5 дах заалт

⁷ Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 25 дугаар зүйл

⁸ Нийгмийн халамжийн тухай багц хуульд: “Нийгмийн халамжийн тухай”, “Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай”, “Эх, хүүхдэд тэтгэмж олгох, хүүхэд, эх, гэр бүлд мөнгөн тусламж үзүүлэх тухай”, “Алдар цолтой ахмадуудад үзүүлэх нэмэгдлийн тухай хуулиуд багтдаг байна.

чадахгүй байгааг судлан ядуу, нэн ядуу гэсэн хатуу шалгуурыг хасаж тэдэнд нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх боломжийг нэмэгдүүлжээ.

Энэхүү нэмэлт өөрчлөлттэй уялдуулан Монгол Улсын баатар, хөдөлмөрийн баатар, ардын болон гавъяат цолтон, ахмад настанд төрөөс олгох нэмэгдлийн тухай, Эх хүүхдэд тэтгэмж олгох, хүүхэд, эх, гэр бүлд мөнгөн тусламж үзүүлэх тухай хуулиудыг шинээр батлан гаргажээ.

2005 оноос нийтлэг шинж чанартай тэтгэмж, тусламжийг бий болгосноор 2004 онд нийгмийн халамжийн арга хэмжээнд 23,1 тэрбум төгрөг зарцуулж байсан бол 2008 онд 218,6 тэрбум төгрөг болж, 2004 онд 378,7 мянган иргэн, 2008 онд 1,6 сая иргэн хамрагджээ. Нийт зарцуулсан хөрөнгийн 80 гаруй хувийг нийтлэг шинж чанартай мөнгөн тусламжид, 20 хүрэхгүй хувийг эмзэг бүлгийн иргэдэд зарцуулжээ⁹.

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжид 1997 онд 7.0 тэрбум төгрөг зарцуулж байсан бол 2001 онд 20.0 тэрбум, 2012 онд 100 тэрбум төгрөг төсөвлөсөн нь 10 жилийн өмнөх үетэй харьцуулахад 5 дахин өсчээ.¹⁰

Эндээс “нийгмийн халамжийг зорилтот бүлэгт чиглүүлэх, давхардлыг арилгах, өрхийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд бодитой нөлөө бүхий хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэх, олон нийтэд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээг дэмжих, салбарын хууль тогтоомжоор зохицуулагдаж байгаа нийгмийн халамжийн шинж чанартай олон төрлийн арга хэмжээ, хөтөлбөрийг нийгмийн халамжийн бодлогын эрх зүйн нэгдсэн зохицуулалтын хүрээнд шийдвэрлэх”¹¹ шаардлага зүй ёсоор урган гарсан байна.

1995 оноос хойш ядуу, орлого багатай хэсгийг тусгайлан дэмжсэн эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй явж ирсэн гэж Засгийн газар үзсэн бөгөөд шинэчлэн найруулсан Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг 2012 оны 7 дугаар сарын 01-нээс дагаж мөрдөхөөр УИХ-аас батлаад байна. Уг хуулийг дагаад “Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай” зэрэг хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Энэхүү шинэчилсэн хууль хэрэгжсэнээр нийгмийн халамжид хамрагдах иргэдийг зөв тодорхойлох, төрөөс үзүүлэх халамж дэмжлэгийг оновчтой, хүртээмжтэй болгоно гэсэн хүлээлт байна.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн өөрчлөлт

Уг хуульд орсон зарчмын гол өөрчлөлт нь Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам, Үндэсний Статистикийн хорооноос хамтран баталсан "Орлогыг орлуулан тооцох аргачлал"-ын дагуу нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэний мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, улмаар уг мэдээллийн санд орсон, амьжиргааны түвшин нь тухайн үеийн ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн гишүүдийг эрсдэлээс хамгаалах, тэдний наад захын хэрэгцээг хангах зорилгоор улсаас дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэхээр болжээ. Ингэснээр “Нийгмийн эмзэг бүлэгт хоол тэжээлийн дэмжлэг үзүүлэх дэд хөтөлбөр”-ийн хүрээнд эмзэг бүлгийн иргэдэд сард 14,000 төгрөгийн хүнсний талон олгож байсныг хуулиар баталгаажуулж, орлогыг орлуулан тооцох аргачлалын дагуу өрхийг

⁹Г.Оюунцэцэг, Ч. Дагвадорж. “Нийгмийн халамжийн удирдлага, онол, арга зүйн асуудлууд” УБ., 2003 он

¹⁰ www.mswl.gov.mn

¹¹ “Нийгмийн халамжийг сайжруулах талаар авах арга хэмжээний тухай” УИХ-ын 2009 оны 81 дүгээр тогтоол

сонгож, дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэхээр тогтжээ. Мөн халамжийн тэтгэвэр тэтгэмж авах, хяналт тавих үйл ажиллагааны талаар нарийвчлан тусгасан байна.

Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулиудын нэмэлт, өөрчлөлт

Эдгээр хуулиудын өөрчлөлт нь тухайн иргэнд өмнө нь олгож байсан дэмжлэг, туслалцааг хүрсэн түвшингээс нь бууруулаагүй бөгөөд дараах зарчмын шинжтэй өөрчлөлтүүдийг оруулсан байна. Үүнд: төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамрагдаж байгаа нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр авагч ахмад настан, 18 ба түүнээс дээш насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тогтоогдсон тэтгэврийнх нь 70 хувийг асруулж байгаа иргэнд, 30 хувийг тухайн асрамжийн үйлчилгээ үзүүлж байгаа байгууллагад нь нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан журмын дагуу олгохоор болжээ.

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өдөр тутмын амьдралд нэн шаардлагатай протез, ортопед, тэргэнцэр зэрэг тусгай хэрэгслийг худалдан авахад үзүүлдэг байсан хөнгөлөлтийн хугацааг шинэчлэн тогтоосон байна. Жишээ нь:

- 18 хүртэлх насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн дотоодод хийлгэсэн протезийн үнийг 3 жил тутам нэг удаа 100 хувь нөхөн олгож байсныг 2 жил тутам болгож;
- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас протез хийлгэх, сэргээн засалттай холбогдсон хөнгөлөлт авах эрх үүсээгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний дотоодод хийлгэсэн протезийн үнийг 5 жил тутам нэг удаа 100 хувь нөхөн олгож байсныг 3 жил тутам болгож;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний дотоодод хийлгэсэн болон худалдан авсан ортопед, тэргэнцэр зэрэг тусгай хэрэгслийн үнийг 5 жил тутам нэг удаа 100 хувь нөхөн олгож байсныг 3 жил тутамд болгож;
- Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуульд Монгол Улсын төрийн шагналт, төрийн соёрхолт, Улсын ударник, хувьсгалт тэмцлийн ахмад зүтгэлтэнд жилд нэг удаа 100 мянган төгрөгийн мөнгөн тусламж олгож байсныг сар болгон олгохоор өөрчилсөн байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн болон хувийн оролцоог хөхүүлэн дэмжих, амьдралын идэвхийг сайжруулах зорилгоор эдгээр иргэдээс олимп, тивийн наадам, дэлхийн зэрэглэлийн тэмцээнд оролцож алт, мөнгө, хүрэл медаль хүртсэн тохиолдолд түүний оролцсон тэмцээний давтамжийн хугацаанд ногдох тэтгэвэртэй нь тэнцэх хэмжээний мөнгөн тусламжийг олгохоор болжээ. Мөн байнгын асаргаа шаардлагатай 16 хүртэлх насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд олгож байгаа тусламж, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, оюуны хөгжлийн бэрхшээлтэй болон сэтгэцийн хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих асуудлыг нэмж тусгасан байна.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг шинэчлэн баталснаар ядуу өрх, иргэнд төрөөс үзүүлдэг халамжийг оновчтой, хүртээмжтэй болгохын тулд зорилтот бүлэг буюу нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай хэсэгт түлхүү хүртээх, тэдгээр өрх, иргэдийг ядуурлаас гаргахад нь дэмжих чухал ач холбогдолтой алхам болно гэж Засгийн газар үзсэн байна. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан нийгмийн халамжийн салбарын мэргэжилтнүүд ч “шинэчилсэн хуулиар нийгмийн эмзэг бүлэг, өрх рүү чиглэсэн үйлчилгээ нэмэгдсэн. Илүү нарийн зохицуулалтууд, боломжийн заалтууд орсон” гэж үзэж байлаа. Жишээлбэл, тэтгэврийн хүнийг байнгын асрах хүнээр тогтоохгүй, заавал ажилгүй хүн байх ёстой гэх мэт

шаардлагууд байсны заримыг нь өөрчилж, уян хатан нөхцөлүүд орсныг тэмдэглэсэн¹².

Бид энэхүү судалгааны нэг хэсэг болсон баримт бичгийн судалгааны хүрээнд Нийгмийн халамжийн тухай болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулиуд, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журмын зарим зүйл заалтыг “үйлчилгээ авах хугацаа”, “бүрдүүлэх баримт бичиг”, “төрийн албан хаагчдын зан харилцаа”, “үйлчилгээний стандарт” гэсэн үзүүлэлтүүдтэй холбон шинжилсэн юм.

2.1.2. Нийгмийн халамжийн тухай хууль ба дүрэм, журам

Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуулийн 20 гаруй заалтын дагуу тодорхой эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан холбогдох дүрэм, журмуудыг боловсруулан мөрдүүлэхээр байна. Тухайлбал, бидний судалж тогтоосноор Засгийн газар, нийгмийн халамжийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага болон асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга зэрэг 5-6 төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд хуульд нийцүүлэн нийгмийн халамжийн үйлчилгээг үзүүлэхтэй холбоотой дүрэм, журам, түүнчлэн маягт, гэрээний загвар, аргачлалыг боловсруулж мөрдүүлэхээр байна. Өмнөх хуулиар эрх бүхий 3-4 субъект, 10 гаруй дүрэм журам батлан мөрдүүлэхийг зөвшөөрсөн, үүрэг болгосон байсантай харьцуулахад субъект нь ч, дүрэм журам нь ч 2 дахин нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 2

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дүрэм, журам боловсруулах эрх олгосон байдал (шинэчилсэн хуулиар)

№	Заалт	Хэнд	Агуулга	Эрх зүйн актын хэлбэр
1.	11.1	Засгийн газрын гишүүд	Халамжийн сангийн мэдээ, тайлангийн маягтын загварыг хамтран батална	маягтын загвар
2.	13.4	Засгийн газар	Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд тэтгэмж олгох нөхцөл, болзол	журам
3.	14.3	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Тэтгэвэр, тэтгэмж авах иргэний дэвтэр, маягтын загвар	маягтын загвар
4.	16.1.	Засгийн газар	Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ (тухайн үед мөрдөж байгаа хүн амын амьжиргааны доод түвшингийн хэмжээг үндэслэн)	-
5.	16.2	Засгийн газар	Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хугацаа, олгох журам	журам
6.	18.7.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх иргэн, аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагатай хийх гэрээний загвар үйлчилгээнд хамрагдах иргэний тоо, шаардагдах хөрөнгийн хэмжээг тодорхойлох	гэрээний загвар аргачлал, заавар

¹² Ярилцлагын судалгааны тэмдэглэлийг үзнэ үү.

7.	18.8.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээний чанарт тавигдах шаардлага	шалгуур, журам
8.	19.4.	Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга	... хүүхэд ба иргэнийг төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамруулах тухай	шийдвэр
9.	19.5.	Асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан иргэний зардлын норматив, эд хөрөнгийн эдэлгээний хугацаа	журам
10.	19.6.	Стандарчлал, хэмжил зүйн үндэсний газар	Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээний стандарт	стандарт
11.	19.7.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Төрөлжсөн асрамжийн газарт асруулагчийг хүлээн авах, шилжүүлэх, гаргах, төрөлжсөн асрамжийн газрыг магадлан итгэмжлэх болон түүний төсвийг бүрдүүлэх, зарцуулах, түүнд хяналт тавих	журам
12.	20.5.	Нийгмийн халамжийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Боловсролыг дэмжих үйлчилгээ	журам
13.	21.3.	Эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Энэ хуулийн 21.1.2-т заасан тусламж, дэмжлэг үзүүлэх журам	журам
14.	22.3.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Хүнс тэжээлийн дэмжлэг үзүүлэх	Хөтөлбөр Журам
15.	22.4.	Засгийн газар	Энэ хуулийн 13.1.2-т заасан тэтгэмж, 20.2.1, 21.1.1, 22.1.1-д заасан үйлчилгээ тус бүрд хамруулах нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнийг тодорхойлох	журам
16.	26.4.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Энэ хуулийн 26.2-т заасан иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага асруулагч, үйлчлүүлэгчийн эрх ашгийг хохироосон бол тухайн үйл ажиллагааг зогсоох тухай	шийдвэр
17.	26.6.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Энэ хуулийн 26.2-т заасан нийгмийн асрамж, халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх этгээдтэй хамтран ажиллах гэрээ байгуулах	журам
18.	27.10	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Амьжиргааг дэмжих орон тооны бус зөвлөлийн гишүүд, сум, хорооны нийгмийн ажилтны урамшууллын хэмжээ	журам
19.	27.12	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Зөвлөлийн дүрэм	дүрэм
20.	28.4.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын дэргэдэх орон тооны бус зөвлөл	Нийгмийн ажилтанд ажил, үйлчилгээ явуулах эрхийн гэрчилгээ, хувийн тэмдэг олгох, ёс зүйн дүрэм батлан сахиулах	дүрэм
21.	28.6.	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын дэргэдэх орон тооны бус зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, ажиллах дүрэм, зөвлөлийн гишүүнд олгох урамшууллын хэмжээ	дүрэм

Хүснэгт 3

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой дүрэм, журам боловсруулах эрх олгосон байдал (өмнөх хуулиар)

№	Заалт	Хэнд	Агуулга	Эрх зүйн актын хэлбэр
1	8.2	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Нийгмийн халамжийн, төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээний байгууллагын дүрэм, сангийн мэдээ, тайлангийн маягтын загвар	дүрэм
2	9.10	Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Амьжиргааг дэмжих Зөвлөлийн дүрэм	дүрэм
3	13.3	Засгийн газар	Халамжийн сангийн дүрэм	дүрэм
4	16.1	Санхүүгийн болон нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Халамжийн сангийн мэдээ, тайлангийн маягтын загвар	маягт
5	24.2	Засгийн газар	Халамжийн тэтгэвэр, нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж олгох журам	журам
6	27.1	Засгийн газар	... өрх, иргэнд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламжийн хэмжээ, олгох журам ... үйлчилгээний журам	журам журам
7	27.2	Стандартчилал, Хэмжилзүйн Үндэсний Зөвлөл	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээний стандарт	стандарт
8	30.1	Асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан иргэний зардлын норматив, эд хөрөнгийн эдэлгээний хугацаа	журам
9	30.2	Стандартчилал Хэмжилзүйн Үндэсний Зөвлөл	Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээний стандарт	стандарт
10	30.3	Асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	Төрөлжсөн асрамжийн газрын үйл ажиллагаа, магадлан итгэмжлэл, төсөв	журам
11	31.4	Асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн	... иргэний бүрдүүлэх бичиг баримтын жагсаалт, дэвтэр, маягтын загвар	маягт

Шинэчилсэн хуулийн дагуу шинээр боловсруулж мөрдөх дүрэм, журам нь төрийн байгууллагуудын хамтын оролцоог нэмэгдүүлэхийг эрмэлзсэн (тухайлбал, 20.5, 21.3 заалтаар боловсролын болон эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан засгийн газрын нэгж нь нийгмийн халамжийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн захиргааны байгууллагатай хамтарсан акт гаргахаар байна), хуулийн хэрэгжилтийг илүү нарийвчилсан зохицуулалтаар хангахын тулд тодорхой дүрэм, журмуудыг батлан мөрдүүлэхээр заасан гэж эерэг талаас нь дүгнэж болох юм. Гэвч нөгөө талаар хуулийн зохицуулалт хэт ерөнхий байгаагаас зайлшгүй нэмэлт дүрэм журам шаардаж буйг харуулж буй нэг үзүүлэлт юм.

Шинжилгээнд авсан зарим журмаас¹³ үзэхэд иргэд 2-3 шат дамжлага дамжин 30 хоногийн дотор тусламж үйлчилгээнд хамрагдах тухай шийдвэр гаргуулах боломжтой мэт харагдаж байна. (Зураг 1)

<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам</p>	<p>I шат 2.1. ... тусламж, хөнгөлөлтийг авах хүсэлтээ энэхүү журмын 3-т заасан бичиг баримтын хамт сум, хорооны нийгмийн ажилтанд өгнө.</p>	<p>II шат 2.2. “Сум, хорооны нийгмийн ажилтан тусламж, хөнгөлөлтөд хамрагдах тухай хүсэлт гаргасан иргэний бүрдүүлсэн бичиг барим болон түүний амьдралын нөхцлийг судлан үзэж, гаргасан саналын хамт ажлын 10 хоногт багтаан Амьжиргааг дэмжих зөвлөлөөр хэлэлцүүлнэ.”</p>	<p>III шат 2.4 “Сумын нийгмийн ажилтан, дүүргийн нийгэм, халамжийн үйлчилгээний байгууллага нь сум, хорооны Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг ажлын 10 хоногт багтаан хянан үзэж, тухайн иргэнд тусламж, хөнгөлөлтийн хувийн хэрэг нээнэ.”</p>
<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хууль</p>	<p>I шат 31.2. ...тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгохыг хүссэн иргэн холбогдох баримт бичгийг бүрдүүлэн өргөдлийн хамт сум, дүүргийн нийгмийн халамжийн байгууллага, эсхүл нийгмийн ажилтанд өгнө.</p>	<p>нийгмийн халамж, үйлчилгээг авах үе шат, процессын талаар нарийвчилсан зохицуулалт байхгүй</p> <p>II шат 31.3. дээр заасан байгууллага, албан тушаалтан өргөдлийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэнэ.</p>	

Зураг 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тусламж, үйлчилгээ авах үе шат

Энд баримт бичиг бүрдүүлэх, ялангуяа, хөгжлийн бэрхшээл болон хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээг тогтоох мэргэжлийн эмч нарын хяналтын болон эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс дээр зарцуулах хугацаа, шат дамжлагыг тооцоогүй болно.

Засгийн газрын 2008 оны 304 дүгээр тогтоолоор баталсан “Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм”-д комисс нь долоо хоногт нэг удаа хуралдах (5.2), орон

¹³ Судалгааны хүрээнд авсан эдгээр дүрэм, журмуудыг Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг шинэчлэхээс өмнө мөрдөж байсан бөгөөд судалгааны сүүлийн шатанд Нийгмийн халамжийн тухай багц хуулийн шинэчлэлтэй холбоотойгоор гарсан 3 журамтай тулган үзсэн болно.

нутгийн комиссын шийдвэрийг зөвшөөрөөгүй гомдлыг дээд шатны комисс нь хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор шалгаж барагдуулах (5.5) тухай зааснаас үзэхэд хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хөгжлийн бэрхшээлийн байдлаа тогтоолгох хугацаа гомдол гаргасан эсэхээс хамаарч дор хаяж 7-40 хүртэл хоног үргэлжлэхээр байна. Түүнчлэн Комиссын ажиллах журамтай холбоотой хэсэгт нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах иргэдийн асуудлыг шийдвэрлэх талаар нарийвчилсан зохицуулалт байхгүй байна.

Судалгаанд авсан дүрэм, журмуудад үйлчилгээний хугацаатай холбоотой дараах зохицуулалтууд байна.

Хүснэгт 4

Үйлчилгээний хугацаатай холбоотой зохицуулалт

№	Журам	Хугацаатай холбоотой	
		заалт	агуулга
1	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх журам	3.4	Сум, хорооны нийгмийн ажилтан, аймаг, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллага болон нийгмийн халамжийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь ... холбогдох мэдээ, тайлан, судалгааг сар, улирал, хагас, бүтэн жилээр гаргана.
2	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам	2.8	Сумын нийгмийн ажилтан, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллага Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 5.1.8-д заасан хөнгөлөлт олгох хугацааг тухайн иргэн сум, хорооны нийгмийн ажилтанд анх хүсэлт гаргасан өдрөөс эхлэн хуанлийн хоногоор тооцно.
		2.11	... сургуулийн өмнөх боловсрол олгох байгууллагын дансанд сар бүр шилжүүлнэ.
		4.4	Сум, хорооны нийгмийн ажилтан, аймаг, дүүргийн нийгмийн халамжийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь ... холбогдох мэдээ, тайлан, судалгааг сар, улирал, хагас, бүтэн жилээр гаргах үүргийг хүлээнэ.
		2.2 ¹⁴	Сум, хорооны нийгмийн ажилтан ... баримт бичгийг хянан хүлээн авснаас хойш ажлын 5 хоногт багтаан аймаг, дүүргийн Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагад шилжүүлнэ.
		2.3 ¹⁵	Аймаг, дүүргийн Нийгмийн Халамжийн үйлчилгээний байгууллага ажлын 5 хоногт багтаан хянан үзэж... баталгаажуулж, сум, хорооны нийгмийн ажилтанд хүргүүлнэ.
3	Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн ажиллах дүрэм	1.11	Зөвлөлийн ажиллах бүрэн эрхийн хугацаа 2 жил байх бөгөөд гишүүнийг улируулан сонгож болно.
		2.1.5	Зөвлөл нь гүйцэтгэсэн ажил, үр дүнг аймаг, дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага, Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал болон Иргэдийн Нийтийн хуралд хагас, бүтэн жилээр тайлагнана.
		2.1.6	Зөвлөл нь нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, дэмжлэг туслалцаа хүртсэн өрх, иргэдийн амьжиргаанд гарч буй өөрчлөлтөд улирал бүр хяналт тавьж, үр дүнг жилд нэгээс доошгүй удаа үнэлж байна.
		2.4.1	Зөвлөлийн ажлыг аймаг, дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага улирал тутам хянаж, үнэлэлт дүгнэлт өгнө.

¹⁴ Засгийн газрын 2012 оны 185 дугаар тогтоолоор баталсан шинэ журмын заалт

¹⁵ Мөн шинэ журмын заалт

Эдгээр зохицуулалт нь холбогдох мэдээ, тайлан, судалгааг гаргах, тайлагнах, үнэлэх зэрэг харилцааг зохицуулсан байгаа нь тухайлан иргэдэд үйлчлэхэд зарцуулах хугацааг нарийвчлан журамлаагүй гэж үзэхээр байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх шинэ журамд зарим холбогдох заалтуудыг тусгасан байна.

Иргэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээг авахад зайлшгүй шаардлагатай зүйл нь “энэхүү үйлчилгээг авах эрхтэй” гэдгээ батлах баримт бичиг бүрдүүлэх явдал юм. Судалгаанаас үзэхэд баримт бичиг бүрдүүлэх нь иргэдэд хамгийн их хүндрэл, чирэгдэл учруулж байна. Тухайлбал, кейс судалгааны баримтад иргэн Б асаргааны тэтгэмж авахын тулд өргөдөл, тодорхойлолт, эмч нарын зөвлөгөөний шийдвэр, дүүргийн эмч нарын комиссын шийдвэр зэрэг 8 бичиг баримтыг Засаг дарга, өрхийн эмч, сувилагч, нийгмийн ажилтан зэрэг 7 ажилтан, албан хаагчтай уулзаж, харилцаж, байж бүрдүүлжээ.¹⁶ Энэ нь эрүүл мэндийн байгууллагын мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын гаргасан шийдвэр ямар хугацаатай байх талаар хууль болон журамд нэгдсэн шаардлага, шалгуур байхгүй байна. Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм нь зөвхөн нийгмийн даатгалд хамрагдсан иргэдийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг тогтоохтой холбоотой харилцааг зохицуулахад чиглэсэн байгааг нарийвчлан судалж, Нийгмийн халамжийн тухай болон Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэгжүүлэхэд дагаж мөрдөх дүрэм, журмыг уялдаа холбоонд нь авч үзэх шаардлагатай байна.

Судалгааны хүрээнд баримт бичиг бүрдүүлэхтэй холбоотой асуудлыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн бүрдүүлэх баримт бичгээр жишээлэн авч үзэхэд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн “хөгжлийн бэрхшээл болон хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээг мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтоох тухай” (10.1), “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон иргэнийг бүртгэн үнэмлэх олгох тухай” (10.3), “энэхүү үнэмлэх нь тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон иргэний хуульд заасан эрхээ эдлэх, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах үндсэн баримт болох тухай” (10.4) заалтаар тус тус зохицуулсан гэж үзэж болохоор байна. Харин “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам”-ын 3-т зааснаар тусламж, хөнгөлөлт, үйлчилгээг авах хүүхэд, иргэд 6-7 төрлийн баримт бичиг бүрдүүлэхээр байгаа бөгөөд дээрх хуулийн 10.3-т заасны дагуу олгосон үнэмлэх нь тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон иргэний хуульд заасан эрхээ эдлэх, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах үндсэн баримт бичиг болох тухай агуулга бүрхэгдсэн гэж үзэж болохоор байна. Журмын ихэнх заалтаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний үнэмлэх болон мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийг давхар бүрдүүлэхийг шаардсан байна. Гэтэл уг үнэмлэхийг Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийг үндэслэн олгодог тул ийнхүү давхар шаардаж байгаа нь бүрдүүлэх баримт бичгийн тоог нэмэгдүүлж байна.

Судалгааны сүүлийн шатанд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам”-ыг Засгийн газрын 2012 оны 185 дугаар тогтоолоор шинэчлэн баталсан хэдий ч уг заалт өөрчлөгдөөгүй хэвээр байна.

¹⁶ “Нийгмийн халамжийн салбар дахь төрийн үйлчилгээ - Хүний эрх ба хүнд суртал” судалгааны хүрээнд хийсэн “Кейс судалгааны тайлан”-г үзнэ үү.

Хүснэгт 5

Бүрдүүлэх баримт бичигтэй холбоотой зохицуулалт

№	Журам	Бүрдүүлэх баримт бичигтэй холбоотой заалт агуулга, тоо	
1	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх журам	2.1	Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай өрх, иргэн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах хүсэлт 2 бичиг баримт
2	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам	3.1.18	18 хүртэлх насны Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдэд дотоодод хийлгэсэн протезийн үнийг авахад 6 бичиг баримт
		3.2	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас протез, сэргээн засалтын хөнгөлөлт авдаггүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний дотоодод хийлгэсэн протезийн үнийг авахад 7 бичиг баримт,
		3.3	18 хүртэлх насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, ... Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн дотоодод хийлгэсэн болон худалдан авсан ортопедийн болон тусгай хэрэгслийн үнийг авахад 6 бичиг баримт
		3.4	.. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн орон сууцны хөлс болон түлшний үнийн хөнгөлөлт авахад 6 бичиг баримт
		3.5	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон түүний асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч сургуульд ирж, очих унааны зардлын хөнгөлөлт авахад 7 бичиг баримт
		3.6	Эмчилгээ, сувилгаа шаардлагатай Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, ... Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн дотоодын рашаан сувиллын 1 талын унааны зардал, эрхийн бичгийн үнийн хөнгөлөлт авахад 7 бичиг баримт
		3.7	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан иргэний нэг хүүхдийн цэцэрлэгийн хоолны зардлын хөнгөлөлт авахад 5 бичиг баримт
		3.8	18 насанд хүрсэн бүрэн хараагүй иргэн харилцаа, холбооны зардлын хөнгөлөлт авахад 5 бичиг баримт
		3.9	Нийслэлээс 1000 ба түүнээс дээш км алслагдсан газарт байнга оршин суудаг Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ... нэг талын унааны зардал авахад 5 бичиг баримт
		3.10	Бүрэн хараагүй хүн эмнэлгийн байгууллагын дүгнэлтээр эмчлүүлэх, рашаан сувилалд сувилуулахаар 2 талд зорчих ... унааны зардлын хөнгөлөлт авахад 5 бичиг баримт
		3.11	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн зусланд амрах эрхийн бичгийн үнийн хөнгөлөлт авахад 5 бичиг баримт
		3.12	...Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нас барсан бол оршуулгын зардлын хөнгөлөлт авахад 7 бичиг баримт
		3.13	Хараагүй хүний брайлийн үсгээр бичсэн захидал, ил захидал, брайль хэвлэл 10 кг хүртэлх илгээмжийг дотоодод ... хүргүүлэх зардал авахад 6 бичиг баримт

Үүнээс үзэхэд иргэн нийгмийн халамжийн хөнгөлөлт үйлчилгээнд хамрагдах, тэтгэмж, тэтгэвэр авахад хамгийн багадаа 5 бичиг баримт бүрдүүлж байна.

Нийгмийн халамжийн байгууллага нийгмийн эмзэг хэсэг, тусгай хэрэгцээт бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ жишиг болохуйц үйлчилгээний стандартыг мөрдүүлэх шаардлагатай байдаг. Гэвч энэхүү судалгааны шинжилгээнд авсан журмуудад төрийн үйлчилгээнд тавих шаардлагыг тодорхойлсон, хуулийн дагуу мөрдөгдөх учиртай стандартуудыг тогтоосон заалтууд байхгүй байна.

Хүснэгт 6

Үйлчилгээний стандарт, шаардлагатай холбоотой зохицуулалт

№	Журам	Төрийн үйлчилгээний чанар, стандарттай холбоотой	
		заалт	агуулга
1	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам	4.1	Тусламж, хөнгөлөлт олгох үйл ажиллагаанд аймаг, дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллагад дотоод хяналт тавина.
		4.3	Энэхүү журмын хэрэгжилт, Амьжиргааг дэмжих сангийн хөрөнгийн зарцуулалтад санхүү, төсвийн болон нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, мэргэжлийн хяналтын болон аудитын байгууллага тус тусын хяналт тавина.
2	Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн ажиллах дүрэм	1.14	Зөвлөлийн үйл ажиллагаанд Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал, Иргэд нийтийн хурал хяналт тавина.
		2.2.1	Зөвлөл нь өрх, иргэдийг нийгмийн халамжид хамруулах тухай санал, шийдвэр гаргахдаа тухайн өрхийн амьдарлын нөхцлийг судлах, бичиг баримтыг магадлан хяналт, үнэлгээ хийх.
		2.2.5	Иргэдийн өргөдөл, гомдол, санал, хүсэлтийг хүлээн авч холбогдох арга хэмжээ авах
		2.4.4	Иргэдийг чирэгдүүлэхгүй хөнгөн шуурхай үйлчилж, үнэн зөв шийдвэр гаргаж, ил тод, нээлттэй бүрэн бүрэлдэхүүнээрээ сайн ажилласан зөвлөлийг хагас, бүтэн жилээр шагнаж урамшуулна.
		3.1	Өрх, иргэн нь ... зөвлөлийн шийдвэртэй санал нийлэхгүй тохиолдолд зөвлөлд гомдол гаргаж болно. Зөвлөл гомдлыг 14 хоногийн дотор дахин хянан үзэж шийдвэрлэнэ.
3	Гурав ба түүнээс дээш ихэр, хүүхдийг төрийн зардлаар өсгөж, хүмүүжүүлэх журам	6	Гэрийн халамж, асрамжийн үйлчилгээний чанарт сум, хорооны нийгмийн ажилтан, үйлчлүүлэгч нар хамтран хяналт тавина.
		7	Гэрийн халамж, асрамжийн үйлчилгээг чанаргүй гүйцэтгэсэн, үйлчлүүлэгчийн эрх ашгийг хохироосон тохиолдолд сум, хорооны нийгмийн ажилтан гэрээг зогсоож эрх бүхий байгууллагад асуудлыг тавьж, хууль тогтоомжуудын дагуу шийдвэрлүүлнэ.

Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор гарах ёстой журмуудаас¹⁷ нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний батлах олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээний журам, чанарын шалгуур, мөн Стандартчилал, хэмжил зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагаас гаргах төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээний стандарт зэрэг нь нилээд анхаарал татаж, хүлээгдэж буй эрх зүйн акт болж байна.

Судалгааны хүрээнд Нийгмийн халамжийн салбарын ажилтнуудын ажлын хариуцлага, үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээний талаар судалж үзэхэд дараах эрх зүйн актуудад энэ асуудлыг тусгасан байна. Үүнд:

- Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2008 оны 108 тоот тушаалаар баталсан “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын “Дотоод ажлын хяналт, дэг журам” гэсэн 9 дэх хэсэгт ажилтнуудын ажлын хариуцлага, ёс зүй, үүрэг даалгаврын биелэлтийг, мэдээлэх, албан томилолтоор ажиллах болон ажлын байранд хориглох зүйлийг;
- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын даргын 2010 оны 153 тоот тушаалаар баталсан ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүн, ажиллах журам,

¹⁷“Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр тэтгэмж олгох тухай журам”, “Ахмад настанд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж үзүүлэх журам” зэргийг Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 30-ны өдрийн 185 дугаар тогтоолоор шинэчлэн баталсан.

- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, харьяа газар, хэлтсийн ажилтнуудын ёс зүйн дүрмийг;
- Нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний газрын даргын 2009 оны тушаалаар баталсан “Нийслэлийн Засаг даргын хэрэгжүүлэгч агентлаг - Халамжийн үйлчилгээний газрын хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын 13,14 дүгээр зүйлд ажилтан бүрийн баримтлах үндсэн зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээг;
 - 2009 онд баталсан “Нийгмийн ажил” мэргэжлийн стандарт (MNS5323-94:2009) –д нийгмийн ажилтны мэргэжлийн онцлогийг¹⁸ тус тус тодорхойлсон байна.

Мөн Нийгмийн халамжийн тухай хуулиар нийгмийн ажилтан нь мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлэх (10.3.6), нийгмийн ажилтанд хандсан хувь хүний (хууль зөрчсөнөөс бусад тохиолдолд) нууцыг чандлан хадгалах (10.3.7) үүрэг хүлээсэн байна.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд бид нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хууль, дүрэм журмын хүрээнд хаалт болсон заалтууд байгаа эсэх талаар иргэдтэй хийсэн ярилцлагаар илрүүлэх зорилт тавьсан.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн зарим заалт, зохицуулалтаас үүдэн Нийгмийн халамж зайлшгүй шаардлагатай, хүнд нөхцөлд байгаа зарим иргэд хууль ёсны эрхээ эдэлж чадахгүй байна.¹⁹

Тухайлбал, “асран хамгаалах, харгалзан дэмжих төрөл, садангүй бөгөөд бие даан амьдрах чадваргүй, ганц бие, байнгын эмчилгээ, асаргаа шаардагдах ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн”-д халамж үзүүлэх тухай заалтаар зарим иргэд нийгмийн халамжийн тэтгэвэр тэтгэмжид хамрагдах боломжгүй байна.

Хуульд зааснаар зарим тэжээн тэтгэх үр хүүхэд, төрөл садангүй, ганц бие хүмүүст л хөнгөлөлт, тусламжийг олгохоор заасан байдаг нь амьдралтай нийцэхгүй байна. Үр хүүхэд нь хайхардаггүй, ганц өргөмөл хүүхэдтэй ч тэр нь асран хамгаалдаггүй гэх мэт олон тохиолдлууд гардаг ч хуульд зааснаар эдгээр хүмүүс халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй байдаг.

(Сонгинохайрхан дүүргийн 1 дүгээр хорооны хэсгийн ахлагч)

Зарим дүрэм журмын зохицуулалтаас үүдэн нийгмийн халамжийн үйлчилгээ улам төвөгтэй, олон шат дамжлагатай болж, цөөн биш иргэдийн халамжийн тэтгэмж авах эрх, улмаар амьдран суух газраа чөлөөтэй сонгох эрх зөрчигдөж байна. Тухайлбал, 80-аас дээш хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүнийг халамжийн үйлчилгээнд хамруулахаар журамд заасан байдагтай холбоотойгоор 70, 75 хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан нь тогтоогдсон иргэн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй байна.

Байнгын асран хамгаалагчаа сонгоход заавал нэг хаяганд оршин суудаг байх ёстой, тэтгэврийн насны хүн байж болохгүй гэх мэт шаардлага тавигддаг. Гэвч асран

¹⁸“Нийгмийн ажлын үйлчилгээ” гэдэг нь нийгэм, хүмүүсийн сайн сайхны төлөө нөөц боломжийг нь илрүүлэх, хөгжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, сэргээн засах, хамгаалах зорилгоор үзүүлж буй мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм. Нийгмийн ажлын үйлчилгээг мэргэжлийн болон мэргэшсэн нийгмийн ажилтан хүргэнэ. “Нийгмийн ажилтан” нь хувь хүн гэр бүл, бүлэг олон нийтийг хөгжүүлж, бэрхшээлийг даван туулах, нөөцийг нь бодит байдал болгоход нь туслах зорилготой мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулдаг мэргэжилтэн юм. Нийгмийн ажлын бусад мэргэжлээс ялгарах онцлог нь түүний үнэт зүйл дээр тулгуурласан ёс зүйн асуудал байдаг.

¹⁹ “Ярилцлагын судалгаа”-ны тэмдэглэлийг үзнэ үү

хамгаалагч нь өөр дүүрэг, хороонд амьдардаг тохиолдол нийтлэг байна. Тухайлбал бидний хийсэн кейс судалгаанд хамрагдсан иргэн Б асаргааны мөнгө авахын тулд оршин суугаа хаягаа өөрчлүүлж, асарч буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн гэрийн хаяг дээр бүртгэл хийлгэж байж энэ үйлчилгээнд хамрагдсан байна.

Хууль тогтоомж, дүрэм журамд заасан зарим шаардлагууд нь иргэдийг чирэгдүүлэх нөхцөл болж байгаа тохиолдол цөөнгүй байна. Тухайлбал, ахмадууд хэрэгцээнээсээ үүдэн таяг, тэргэнцэр гэх мэтийг авах хүсэлт их гаргадаг. Эдгээрийг авахын тулд тухайн иргэн хуулийн заалтад нийцүүлж заавал эмнэлгийн дүгнэлт гаргуулах, ямар нэгэн өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн онош тогтоолгох шаардлагатай болдог.

2.2. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

2.2.1. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын бүтэц, тогтолцоо

Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуульд зааснаар нийгмийн халамжийн байгууллагын тогтолцоо нь нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллага, сум, хорооны нийгмийн ажилтнаас бүрдэнэ. Нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааг улсын хэмжээнд нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, орон нутагт тухайн шатны Засаг дарга тус тусын эрх хэмжээний хүрээнд эрхэлнэ. Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын даргыг Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн 45 дугаар зүйлийн 45.1-д заасны дагуу нэр дэвшүүлсэн хүмүүсээс сонгож нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газар, аймаг, нийслэл, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын даргыг нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын даргатай зөвшилцөн тухайн шатны Засаг дарга томилж, чөлөөлнө.

Харин сум, хорооны нийгмийн ажилтныг Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 2005 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр²⁰ “...тухайн аймаг, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын даргатай зөвшилцөн сум, дүүргийн Засаг дарга томилж, чөлөөлнө” гэж заасан байсныг 2012 оны Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.4 дэх хэсэгт “Сумын нийгмийн ажилтныг сумын Засаг даргатай зөвшилцөн аймгийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, хорооны нийгмийн ажилтныг дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын дарга томилж, чөлөөлнө” гэж өөрчилсөн байна.

²⁰ Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.4 дэх хэсэг

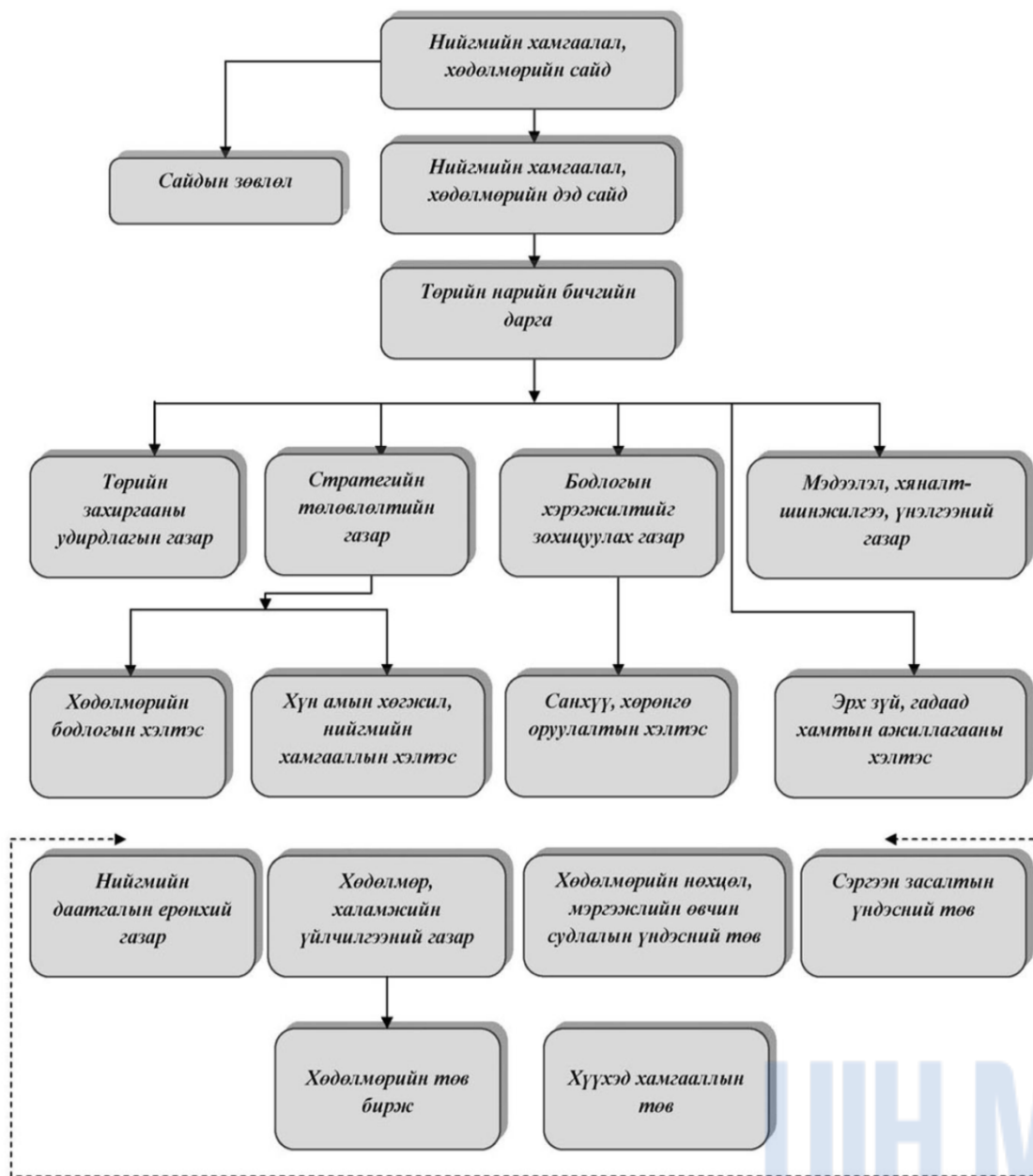
Хүснэгт 7

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын чиг үүрэг

№	Халамжийн асуудал хариуцсан нэгж	Чиг үүрэг
1	Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны Стратеги төлөвлөлтийн газар	Сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний бодлого, төлөвлөгөө, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, салбарын урт, дунд, богино хугацааны стратегийн төлөвлөлт, бодлогын удирдамжаар хангах үндсэн үүрэг хүлээнэ. Энэ нэгжийн хүрээнд хөдөлмөрийн бодлогын нэгж, хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын нэгж ажиллана. Энэ нэгжээс үзүүлэх үйлчилгээний үндсэн хэрэглэгч нь сайд, дэд сайд, Засгийн газрын танхим байх бөгөөд шууд хэрэглэгч нь бусад яам, Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага, аж ахуйн нэгж болон хэвлэл мэдээлэл, төрийн бус байгууллага, иргэд байна.
2	Хөдөлмөр Халамжийн үйлчилгээний Газрын Халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	Нийгмийн халамжийн тухай, Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай, Хүний хөгжил сангийн тухай хуулиудыг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулж, 21 аймаг, 9 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, сум, хорооны нийгмийн ажилтнууд, амьжиргааг дэмжих зөвлөл болон иргэд, олон нийтийг мэргэжил арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллах үндсэн чиг үүрэгтэй.
3	Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газар	Монгол Улсын нийслэл Улаанбаатар хотын нутаг дэвсгэрт ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, олон хүүхэдтэй гэр бүл, нийгмийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай хөдөлмөрийн чадваргүй болон бага орлоготой хэсэгт нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүргэх талаар төрөөс баримтлах бодлого, ... хуулиуд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарсан тогтоол, шийдвэрийг хэрэгжүүлэх халамжийн хүрээний асуудал, үйл ажиллагааг мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангах асуудлыг эрхлэн зохион байгуулах үүрэгтэй. ²¹
4	Дүүргийн Хөдөлмөр Халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, халамжийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний төрийн бодлогыг нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх үүрэгтэй .
5	Хорооны нийгмийн халамжийн ажилтан	Хорооны иргэдэд Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, хүний хөгжил сангийн хишиг хувь, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хөнгөн шуурхай, чирэгдэлгүй, чанар хүртээмжтэй хүргэх үүрэгтэй. ²²

²¹ Нийслэлийн Засаг даргын 2009 оны 58 дугаар захирамжаар баталсан “Нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний газрын дүрэм”

²² Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамж, үйлчилгээний хэлтсийн хороо хариуцсан мэргэжилтний албан тушаал /ажлын байр/-ын тодорхойлолтоос



Зураг 2. Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны зохион байгуулалтын бүтэц²³

Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуульд нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын бүрэн эрхийг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд:

- халамжийн сан бүрдүүлж, орлого, зарлагын гүйцэтгэлийг хангах, тайлагнах;
- халамжийн сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, нийгмийн халамжийн болон нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг зохион байгуулах, тайлагнах;

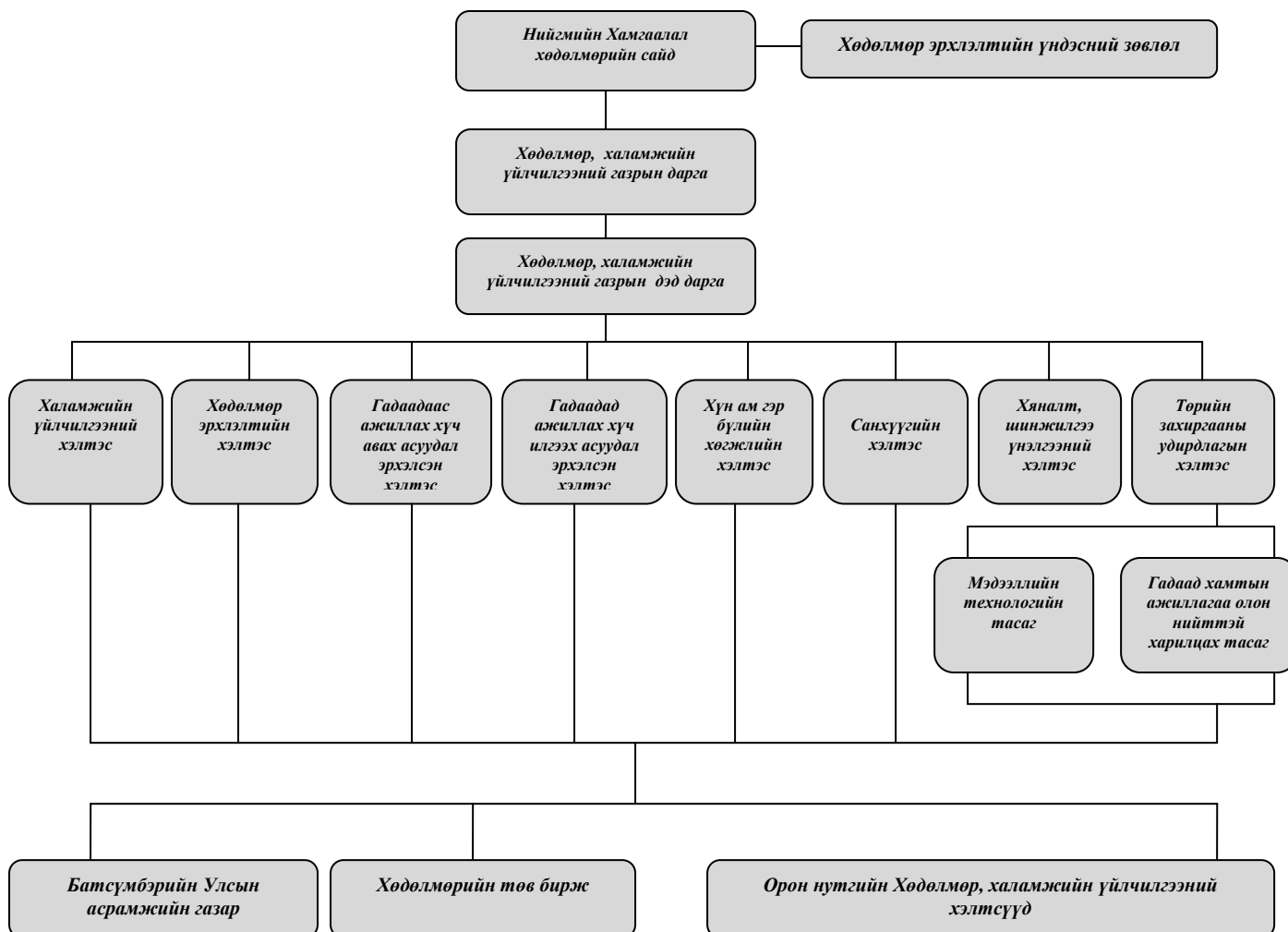
²³ <http://www.mswl.gov.mn/files/buduuvch.jpg>

- нийгмийн халамжийн байгууллагын үйл ажиллагааны арга хэлбэрийг боловсронгуй болгох талаар судалгаа хийх, санал боловсруулж шийдвэрлэх буюу эрх бүхий байгууллагад уламжлах;
- нийгмийн халамжийн болон асрамжийн үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн болон төрийн бус байгууллагыг мэдээллийн нэгдсэн сүлжээнд хамруулах, тэдгээрт мэргэжил, арга зүйн туслалцаа, дэмжлэг үзүүлэх, үйл ажиллагааг нь уялдуулан зохицуулах;
- доод шатны байгууллагыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах, үйл ажиллагаа нь уялдуулан зохицуулах;
- олон улсын болон гадаад улсын ижил төрлийн байгууллагатай хамтран ажиллах;
- Нийгмийн халамжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг өөрчлөх, нийгмийн халамжийн болон нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээг сайжруулах талаар санал боловсруулж, нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад оруулах;
- шаардлагатай тохиолдолд аймаг, нийслэл, дүүргийн халамжийн сангийн зарцуулагдаагүй үлдэгдлийг төвлөрүүлж нэгдсэн журмаар хуваарилан зарцуулах;
- нийгмийн халамжийн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдсон иргэд, байгууллагын санал, хүсэлт, өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх;
- аймаг, нийслэл, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын албан тушаалтны гаргасан хууль бус шийдвэрийг өөрчлөх буюу хүчингүй болгох;
- хүн ам, гэр бүл, нийгмийн хөгжлийг дэмжих чиглэлээр баталсан үндэсний хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах;
- нийгмийн халамжийн тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдээ, судалгаа, холбогдох бусад баримт бичгийг байгууллага, албан тушаалтнаас үнэ төлбөргүй гаргуулан авах зэрэг болно.

Тус яамны удирдлага, зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, түүний эрх хэмжээг яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2008 оны 108 дугаар тушаалаар баталсан байна.

Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрыг 2004 онд²⁴ Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Улсын Нийгмийн халамжийн газрыг нэгтгэн, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд шинэчлэн байгуулжээ. Улмаар Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Сайдын 2009 оны 1 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 01 дүгээр тушаал, 2011 оны 6 дугаар сарын 27-ны өдрийн А/81 дугаар тушаалаар Хөдөлмөр Халамжийн үйлчилгээний газрын бүтцэд тус тус өөрчлөлт оруулсны дагуу үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

²⁴ “Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг батлах тухай УИХ-ын 2004 оны 14 дүгээр тогтоол, Засгийн газрын “Агентлаг байгуулах тухай” 2004 оны 205 дугаар тогтоол

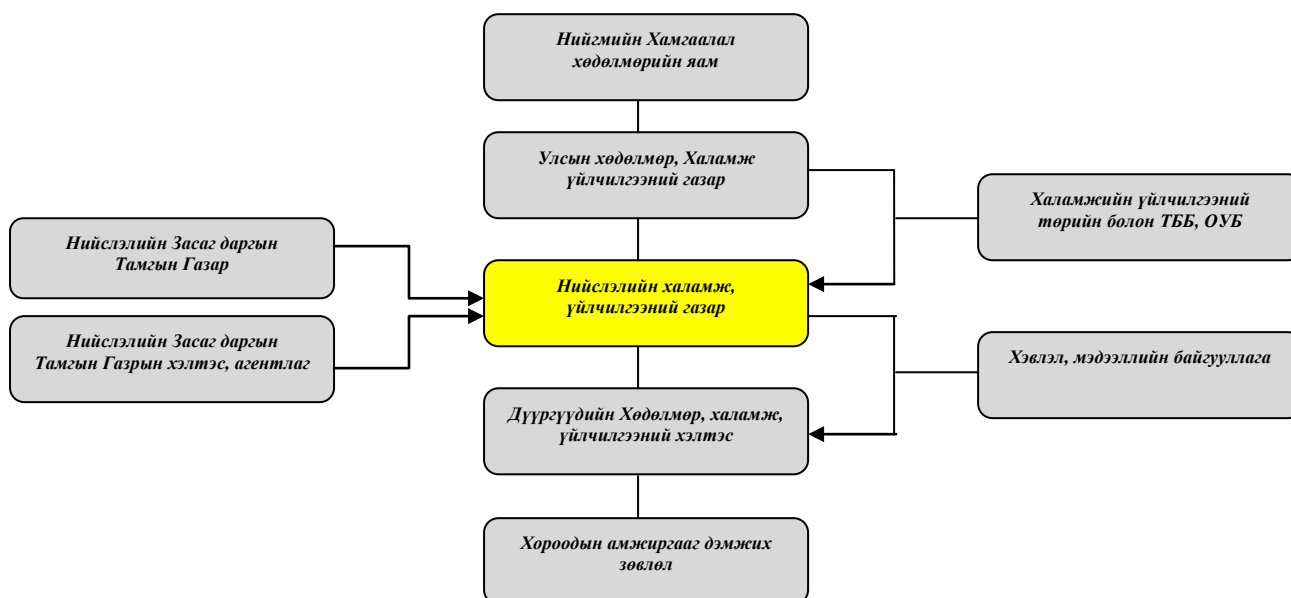


Зураг 3. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын зохион байгуулалтын бүтэц²⁵

Нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний газар нь Засгийн газрын 2000 оны 185 тоот тогтоолоор 2001 оны 1 дүгээр сарын 02-ны өдөр Нийслэлийн хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын алба нэртэй байгуулагдаж, улмаар Засгийн газрын 2008 оны 68 дугаар тогтоолоор Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газар нэртэй болж, нийгмийн халамжийн талаарх төрийн бодлого, Засгийн газар, нийслэлийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилтыг хэрэгжүүлэх, хууль тогтоомжийн биелэлтийг хангах, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй ажиллаж байна.

“Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын дүрэм”-д нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газар, дүүргийн хэлтсийн удирдлага, зохион байгуулалт, бүтэц, эрх, үүргийг тодорхойлсон бүтэцтэйгээр үйл ажиллагаа явуулж байна.

²⁵ <http://www.hh.gov.mn/wp-content/uploads/2011/12/butets-123.png>



Зураг 4. Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын бүтэц²⁶

Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын дүрмийн 3 дугаар зүйлийн 3.2.3 дах хэсэгт зааснаар тус газар үйл ажиллагаандаа Нийслэлийн Засаг даргын баталсан зохион байгуулалтын бүтэц, албан тушаал (ажлын байр)-ын тодорхойлолтыг үндэс болгон ажилладаг. Ажилтнууд нь дараах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Хүснэгт 8

Нийслэлийн Халамжийн үйлчилгээний газрын ажилтнуудын чиг үүрэг

№	Мэргэжилтэн	Чиг үүрэг
1	Гэр бүлийн халамжийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Гэр бүлийн хөгжлийг дэмжиж түүний гишүүдэд үзүүлэх халамжийн үйлчилгээг оновчтой хүргэх арга хэмжээг зохион байгуулах
2	Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн	Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай өрх, иргэнд үзүүлэх олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээг амьдралын итгэл үнэмшил олгох, хөдөлмөр эрхлүүлэх, орлогын эх үүсвэртэй болгох зэргээр ядуурлаас гарахад нь туслах үйл ажиллагааг зохион байгуулах
3	Ахмад настны халамжийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Ахмад настанд хүндэтгэл үзүүлж тэдгээрийн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр тэтгэмж, тусламж хөнгөлөлтийг олгох, төрөлжсөн асрамжийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээг зохион байгуулах
4	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн халамжийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн харилцаанд ялгаваргүй тэгш оролцуулах нөхцлийг бүрдүүлэхэд анхаарч, тэдний өвөрмөц хэрэгцээнд тохирсон нийгмийн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах

Дүүргүүдийн Хөдөлмөр, Халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүдийн үйл ажиллагаа нь Нийгмийн халамжийн тухай багц хуулиуд болон тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй

²⁶ <http://halamj.ub.gov.mn/news/single/57>

холбогдон гарсан тогтоол шийдвэр, Засгийн газар, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын мөрийн хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилтуудын хэрэгжилтийг хангаж, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг нийгэм хамт олонд түшиглэсэн хэлбэрээр хөнгөн шуурхай уян хатан зохион байгуулахад чиглэсэн байна.

Хүснэгт 9

Дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажилтнуудын чиг үүрэг²⁷

№	Мэргэжилтэн	Чиг үүрэг
1	Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээр хэрэгжүүлэх болон өрхийн амьжиргааг дээшлүүлэх ажлыг зохион байгуулах, үндэсний хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг хангах.
2	Хорооны хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн	Нийгмийн халамжийн тухай багц хуулиуд болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг хэрэгжүүлэн, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг иргэдэд хөнгөн шуурхай нэг цэгээс хүргэх.
3	Халамжийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг хариуцах.
4	Ахмадын хөнгөлөлт, тусламж хариуцсан мэргэжилтэн	Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг хэрэгжүүлэх ажлыг хариуцах.
5	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт хариуцсан мэргэжилтэн	Нийгмийн халамжийн тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулиудыг хэрэгжүүлэх ажлыг хариуцах.
6	Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн	Хэлтсийн үйл ажиллагаа, тушаал, шийдвэр, бүтээгдэхүүн нийлүүлэх гэрээний биелэлт, өргөдөл гомдлын шийдвэрлэлтэд хяналт шалгалтыг хэрэгжүүлж, дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх, мэдээллээр хангах, тайлагнах.
7	Мэдээ мэдээлэл, программ хангамж хариуцсан мэргэжилтэн	Нийгмийн халамжийн тухай багц хууль, Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, хэлтсийн программ хангамж болон сүлжээний хэвийн ажиллагааг хангах.
8	Хишиг хувийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу иргэдэд хишиг хувь хүртээх ажлыг зохион байгуулах.

Халамжийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэх үндсэн чиг үүрэг бүхий хорооны халамжийн ажилтан, хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны зорилт, чиг үүргийг авч үзвэл чиг үүргийн давхардал байхгүй байна. Харин хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний хэлтсийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн Хорооны халамжийн ажилтнуудад арга зүйн зөвлөгөө өгч, мэдээлээр хангах, Нийгмийн халамжийн тухай багц хуулиуд болон хэлтсийн үйл ажиллагааг сурталчлах, хариуцсан хороодоос шаардлагатай мэдээ судалгаа авч нэгтгэх, дүгнэлт хийх, удирдлагыг холбогдох мэдээллээр хангах зэрэг чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

²⁷ Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтоос.

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн болон хорооны халамжийн ажилтны чиг үүргийн харьцуулалт

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн нэг цэгийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн		Хорооны халамжийн ажилтан	
Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн хэрэгжүүлэх ажлыг хариуцах	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг сурталчлах, иргэдэд зөвлөгөө өгч мэдээлээр хангах;	Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх;
	Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг сурталчилсан "Лавлагааны самбар", "Үйлчлүүлэгчийн булан"-г тогтмол шинэчлэн ажиллуулж, лавлагааны материал зөвлөмжүүдийг бэлтгэн тараах;		"Амьжиргааг дэмжих зөвлөл"-ийн үйл ажиллагааг хариуцан ажиллах;
	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдэд мөнгөн тэтгэмж авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч дэвтэр, хувийн хэрэг нээн программд шивж, тэтгэмжийг олгох;		Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрх, иргэний тоон болон хэрэгцээний судалгааг гаргах;
	Жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхэд олгох тэтгэмж авдаг иргэдийн хувийн хэргийг тогтмол хянаж, шилжилт хөдөлгөөн, баяжилтыг тухай бүр хийж, зогсоогдсон болон шилжин явсан, нас барсан иргэдийн хувийн хэргийг ялган архивлах;		Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж, олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн болон төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамрагдах өрх, иргэнийг тодорхойлж шийдвэрлүүлэх;
	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу "Эхийн алдар" нэг, хоёрдугаар зэргийн одонтой эхэд мөнгөн тусламж авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч дэвтэр, хувийн хэрэг нээн программд шивж, тусламжийг олгох;		Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, тусламжид хамрагдах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч хянан, хүсэлтийг шийдвэрлүүлэх;
	Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу халамжийн тэтгэвэр /ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, тэжээгчээ алдсаны, 4 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон 45 насанд хүрсэн эх /50 насанд хүрсэн эцэг/ авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг шалган хүлээн авч, дэвтэр, хувийн хэрэг нээн программд шивж, шилжилт хөдөлгөөн, баяжилтыг тухай бүр хийх;		Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг сурталчлах, иргэдийг мэдээлээр хангаж, зөвлөгөө өгөх;

	<p>Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу халамжийн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж /байнгын асрамжинд байх шаардлагатай ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хүүхдийг асарч буй иргэн, бүтэн өнчин хүүхэд үрчлэн авсан болон асран хамгаалж байгаа иргэнд олгох/ авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч, дэвтэр, хувийн хэрэг нээн программд шивж, шилжилт хөдөлгөөн, баяжилтыг тухай бүр хийх;</p>	<p>Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн дагуу ахмад настанд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламж авах эрх үүссэн ахмад настнуудын материалыг хүлээн авч, хүсэлтийг шийдвэрлүүлэх;</p>
	<p>Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж /гурав хүртэлх насны ихэр хүүхдэд жилд нэг удаа, байнгын асаргаа/;</p>	<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг сурталчлах, зөвлөгөө өгч, иргэдийг мэдээлээр хангах;</p>
	<p>шаардлагатай иргэнд улиралд нэг удаа, гурав ба түүнээс дээш тооны бага насны /0-14 насны/ хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх /эцэг/-т жилд нэг удаа авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч, дэвтэр, хувийн хэрэг нээн программд шивж, тусламжийг олгох;</p>	<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламж авах эрх үүссэн иргэдийн материалыг хүлээн авч, хүсэлтийг шийдвэрлүүлэх;</p>
	<p>Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, "Эхийн алдар" нэг, хоёрдугаар зэргийн одонтой эхэд олгох мөнгөн тусламж, амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж авдаг иргэдийн хувийн хэргийг тогтмол хянаж, шилжилт хөдөлгөөн, баяжилтыг тухай бүр хийж, зогсоогдсон болон шилжин явсан, нас барсан иргэдийн хувийн хэргийг ялган архивлах;</p>	
	<p>Хороодтой хамтран ажиллах, мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгч, мэдээллээр хангах</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ</p>

Хорооны халамжийн ажилтны албан тушаал (ажлын байр)-ын тодорхойлолтод тэдний хэрэгжүүлэх ёстой чиг үүрэг, гүйцэтгэх ажлын хэмжээг нилээд өргөн хүрээтэй тодорхойлсон байна. Тухайлбал, хорооны халамжийн ажилтны ажлын байрны үндсэн чиг үүрэгт нийгмийн халамжийн үйлчилгээнээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, өрхийн амьжиргааг дээшлүүлэх ажлыг зохион байгуулах гэсэн үндсэн 4 чиглэлийн ажил багтаж байна.

Харин дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс нэг цонхны үйлчилгээг нэвтрүүлж, нэг ажилтан халамжийн бүхий л үйлчилгээг иргэнд үзүүлэх чиг үүрэгтэй ажиллах болсон нь цаг хугацаа хэмнэсэн, шат дамжлага багассан иргэдийн сэтгэлд нийцсэн үйлчилгээний хэлбэр болж байна.

Түүнчлэн судалгааны хүрээнд Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын Нийгмийн хэлтсийн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтонд шинжилгээ хийж үзэхэд энэ ажилтан бодлогын санал, төсөл

боловсруулах, мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, удирдлагыг мэдээллээр хангах, хяналт шинжилгээ хийх зэрэг үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна²⁸.

Ийнхүү нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагууд, тэдгээрийн ажилтнуудын үндсэн чиг үүргийг авч үзэхэд хувьд чиг үүргийн давхардал байхгүй байна гэж судалгааны баг үзлээ.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын даргыг нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын даргатай зөвшилцөн тухайн шатны Засаг дарга томилж, чөлөөлдөг тухай дээр дурдсан.²⁹ Тиймээс тухайн шатны Засаг даргатай үр дүнгийн гэрээ байгуулан ажиллаж байна. Гэвч мэргэжлийн удирдлага нь босоо тогтолцоотой, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны сайдын багцаас санхүүжилт, бодлого төлөвлөлт нь хэрэгжиж байна. Судалгааны хүрээнд энэ тогтолцооны давуу болон сул талыг гаднын орнуудын жишигтэй харьцуулан судлах боломжгүй байлаа. Харин экспертийн ярилцлагын дүгнэлтээс үзэхэд босоо тогтолцооноос үүдэн гардаг хүндрэл бага, энэ тогтолцоо тохиромжтой гэж халамжийн үйлчилгээний байгууллагын мэргэжилтнүүд үзэж байна. Энэхүү тогтолцооноос үүдсэн хүндрэл, гажуудал судалгаагаар илрээгүй болно. Түүнчлэн судалгааны хүрээнд хийсэн ярилцлага, ажиглалт, бүтэц, чиг үүргийн шинжилгээнээс үзэхэд шат, шатны халамжийн ажилтнуудын дунд ажлын чиг үүргийн давхардал байхгүй байв.

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд хорооны халамжийн ажилтан, зохион байгуулагч, нийгмийн ажилтнуудын дунд чиг үүргийн давхардал байгаа эсэхийг судлан үзсэн юм. Хорооны халамжийн ажилтан иргэдэд шаардлагатай зөвлөгөө өгөх, баримт бичгийг бүртгэж авах зэргээр үйлчилж, мэдээллийг компьютерт шивж, дүүргийн хэлтэс рүү өгч ажилладаг бөгөөд хорооны Засаг дарга, зохион байгуулагч, нийгмийн ажилтан, иргэний бүртгэлийн ажилтантай холбогдон ажиллах нь бага байна.

Хорооны нийгмийн ажилтан, өрхийн эмнэлгийн эмч, хэсгийн ахлагч нар тодорхой асуудлаар өөр өөрийн чиг үүргийн хүрээнд халамжийн ажилтантай хамтарч ажилладаг байна. Тухайлбал, нийгмийн ажилтан иргэдийг сургалтад хамруулах, төрийн бус байгууллага, өрхийн эмнэлэг, сургуулиудтай ажиллах, иргэнийг нийгэмшүүлэх зэрэг чиг үүргийг халамжийн ажилтантай хамтран хэрэгжүүлдэг. Халамжийн үйлчилгээний талаарх мэдээлэл хүргэх ажлыг хэсгийн ахлагч нар гүйцэтгэдэг байна.

Харин иргэн групп тогтоолгох, байнгын асаргаанд байх, өндөр настны сувиллын төлбөрийн тодорхой хувийг буцаан олгох зэрэгт өрхийн эмч тодорхойлолт өгч байна. Өөрөөр хэлбэл хорооны зохион байгуулагч, нийгмийн ажилтны хувьд халамжийн ажилтантай чиг үүргийн давхардал байхгүй байна.

2.2.2. Халамжийн ажилтнуудын ажлын ачаалал

Судалгаанаас үзэхэд хорооны халамжийн ажилтны ажлын ачаалал дүүргүүдэд харилцан адилгүй байна. Хүн ам ихтэй хороодын халамжийн ажилтны ажлын ачаалал маш их байдаг нь иргэдийг чирэгдүүлэх нэг нөхцөл болж байгаа нь

²⁸“Дүүргийн хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах, нийгмийн халамж, үйлчилгээг зорилтот бүлэгт хүргэх чиглэлээр төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон бодлогын санал боловсруулах, хэрэгжилтийг хангуулах ажлыг удирдан зохион байгуулах”. Баянзүрх дүүргийн Засаг Даргын Тамгын Газрын Нийгмийн хэлтсийн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтоос

²⁹ Тайлангийн 21 дүгээр хуудас

ажиглалтын болон ярилцлагын судалгаагаар баталгаажсан юм. Тухайлбал, Сүхбаатар дүүргийн 1 дүгээр хорооны хүн ам цөөн, халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах өрх, иргэний тоо бага тул тухайн хорооны халамжийн ажилтны ажлын ачаалал харьцангуй бага байв. Гэтэл Сонгинохайрхан дүүргийн 2 дугаар хороо 12000 орчим хүн амтай, эмзэг бүлгийн болон ажилгүй иргэд, халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах өрх, иргэний тоо ихтэй тул халамжийн ажилтны ажлын ачаалал маш их байлаа.

Манай хороо 17 мянга гаруй хүн амтай байсан. Одоо 2 хороо болж салсан. Гэсэн ч 12000 орчим хүн амтай. 11000-аас дээш хүн амтай хороонд 2 зохион байгуулагч ажилладаг, гэтэл халамжийн ажилтны орон тоо 1, маш их ачаалалтай ажилладаг. Мэдээлэл зөвлөгөө өгөх, дэвтэр нээх, өргөдөл хүлээн авах гээд өдөрт 200-300 иргэнд үйлчилдэг. Долоо хоног бүрийн мягмар гаригт дүүрэг дээр ажиллаж, хүмүүсийнхээ материалыг програмд оруулах, өөрсдөө сургалт семинарт хамрагдах гэх мэт дотоод ажилтай байдаг. Харин пүрэв гаригт иргэдээс ирүүлсэн өргөдлийг судлах, хяналт шалгалт хийх зорилгоор айл өрхөөр явдаг. Энэ ажлыг Амьжиргааг дэмжих зөвлөлтэй хамтран хийдэг.

(Сонгинохайрхан дүүргийн 1 дүгээр хорооны халамжийн ажилтан)

Хорооны халамжийн ажилтан Засаг даргын ажлын албанд харьяалагддаггүй тул өөр хүмүүс ажлыг нь орлон гүйцэтгэх боломжгүй. Олон өрхтэй, хүн ам ихтэй, гэтэл 1 л орон тоотой. Энэ хүн бараг өвдөх эрхгүй ажлаа амжуулж байна. Халамжийн ажилтан ээлжийн амралттай тохиолдолд иргэд дүүрэг рүү явах хэрэгтэй болдог.

(Сонгинохайрхан дүүргийн 1 дүгээр хорооны улсын бүртгэгч)

Иймд хорооны хүн ам, халамжийн үйлчилгээнд хамрагдаж байгаа иргэдийн тоог харгалзан халамжийн ажилтны орон тоог тогтоож ажиллуулах зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд ингэснээр үйлчилгээг түргэн шуурхай хүргэх, ачааллыг жигдрүүлэх нэг нөхцөл бүрдэнэ гэж судалгааны баг дүгнэсэн юм.

Энэ асуудлаар Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5 дахь хэсэгт “Сум, хорооны нийгмийн ажилтны орон тооны жишиг, нормативыг тухайн засаг захиргааны нэгжийн хүн ам, нийгмийн халамжид хамрагдах өрх, иргэний тоог харгалзан нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална” гэж шинээр нэмж оруулсан нь оновчтой зохицуулалт болжээ.

Судалгаанд сонгон авсан гурван дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс болон хорооноос нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авсан иргэдийн тоог ажиглалт судалгаа хийсэн тухайн өдрөөр авч үзэхэд дүүрэг бүрт ачаалал харилцан адилгүй байна. Хамгийн олон болон цөөн иргэн үйлчилгээ авсан Сүхбаатар болон Сонгинохайрхан дүүрэгт зөрүү нь 127 байна. Өөрөөр хэлбэл, Сонгинохайрхан дүүргийн нийгмийн халамжийн ажилтнуудын ачаалал Сүхбаатар дүүргийнхээс төдий хэмжээгээр илүү байлаа.

Хүснэгт 11

Ажиглалт хийсэн өдөр үйлчилгээ авсан иргэдийн тоо (дүүрэг, хороо бүрээр)

№		Сонгосон дүүрэг (үйлчлүүлсэн иргэдийн тоогоор)		
		Сүхбаатар	Баянзүрх	Сонгонохайрхан
1.	Дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс	59	147	186
2.	Тухайн дүүргийн хороо	6	31.5	15
Нийт		27	177.5	59

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэст 4 ажилтан халамжийн үйлчилгээг хариуцан ажилладаг бөгөөд нэг ажилтан өдөрт дунджаар 40-50 иргэнд үйлчилдэг, ажлын ачаалал их байна. Гэтэл Сүхбаатар дүүрэгт ажлын ачаалал бага, өдөрт үйлчлүүлж буй иргэдийн тоо харьцангуй цөөн байна.

2012 оны 04 дүгээр сарын 19, 20-ны өдөр дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн хороо хариуцсан ажилтнуудын хувьд нэг өдрийн хагаст 7-8 иргэн дугаарлан зогсож байхад зарим ажилтнууд дээр 2-3 иргэн байх жишээтэй ачаалал янз бүр байв.

Харин тус дүүргийн 2 дугаар хороонд 2012 оны 04 дүгээр сарын 19, 05 дугаар сарын 01, 03-ны өдрүүдэд ажиглалтын судалгаа хийхэд тус хорооны ажлын албаны байранд халамжийн үйлчилгээ авахаар ирж байгаа иргэн маш цөөхөн (нэг өдрийн хагаст 2-3 хүн) үйлчлүүлж байв.

(Сүхбаатар дүүрэгт хийсэн ажиглалтын судалгааны тэмдэглэлээс)

Дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс болон хороодод хийсэн ажиглалтын судалгаанаас үзэхэд ахмад настан болон эх, хүүхдэд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламж хамгийн их хувийг эзэлж байна. Мөн тоон үзүүлэлт, мэдээнээс үзэхэд иргэд мэдээлэл, зөвлөгөө, лавлагаа их авдаг байна. Тухайлбал, ажиглалт хийсэн өдрүүдэд Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэст ирж үйлчлүүлсэн иргэдээс 21 нь, тус дүүргийн 9 дүгээр хорооны халамжийн ажилтнаар үйлчлүүлсэн иргэдээс 25 иргэн зөвхөн мэдээлэл авахаар хандсан байна. Харин Сонгинохайрхан дүүргийн хэмжээнд ажиглалт хийсэн өдөр нийт хороод болон хэлтэст мэдээлэл авахаар 147 иргэн биеэр болон утсаар хандсан байна. Ийнхүү иргэд мэдээлэлгүйгээсээ болж, зөвлөгөө авахаар их ирж байгаа нь ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх нэг нөхцөл болж байна. Энэ нь халамжийн байгууллагын үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод болгох, иргэдэд мэдээлэл хүргэх шинэлэг хэлбэрийг нэвтрүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.

Дүүргийн халамжийн байгууллагуудын дотоод зохион байгуулалт нь ажлын ачаалал үүсгэхэд нөлөөлдөг байж болохуйц дүр зураг ажиглалтын судалгаанаас харагдаж байна. Тухайлбал, Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс нь 7 хоногийн мягмар, пүрэв гаригт нийтэд үйлчилдэггүй, дотоод ажлын хуваарьтай. Мягмар гаригт хороодын халамжийн ажилтнууд хэлтэст ирж, өнгөрсөн хугацаанд халамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн мэдээллийг компьютерт шивэх, бусад материалуудыг хэлтэст хүргэн зохих шийдвэр гаргуулах, пүрэв гаригт хорооны нутаг дэвсгэртээ ажиллаж өргөдөл, гомдлыг газар дээр нь шалгах, танилцах зэрэг ажилтай байдаг тул нийтэд үйлчилдэггүй байна. 260000 гаруй хүн амтай, ядуурал, ажилгүйдэл ихтэй тус дүүрэгт долоо хоногийн 3 өдөр л нийтэд үйлчилж байгаа нь ачааллыг улам нэмэгдүүлж, иргэдийг чирэгдүүлэх нэг нөхцөл болж байна. Гэтэл Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс пүрэв гаригийн үдээс өмнө, Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс баасан гаригт дотоод ажилтай байдаг байна.

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд халамжийн байгууллагын ажлын ачааллын байдалд шинжилгээ хийхдээ иргэд ихээр хамрагддаг халамжийн үйлчилгээний төрлийг тодруулах оролдлого хийсэн юм.

Экспертийн ярилцлагад оролцогчид иргэд хамгийн ихээр хамрагддаг халамжийн үйлчилгээнд ахмад настнуудад үзүүлдэг хөнгөлөлт, тусламж (амралт, рашаан сувиллын хөнгөлөлт, ахмад настны амралт, шүд протез хийлгэх хөнгөлөлт гэх мэт), байнгын асаргаа (үүнээс өндөр настны асаргаа), эх хүүхдэд олгох мөнгөн тэтгэмж гэсэн 3 төрлийн үйлчилгээг нэрлэж байлаа.

Харин хүн амын амьжиргааны түвшин харьцангуй өндөр, нийслэлийн Сүхбаатар дүүргийн 2 дугаар хороонд ядуу, нэн ядуу, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд харьцангуй бага, харин өндөр настнууд ихтэй байдгаас халамжийн үйлчилгээ авч байгаа хүмүүсийн ихэнх нь ахмад настанд олгох янз бүрийн хөнгөлөлт, асаргаа, тусламж үйлчилгээнд хамрагддаг байна. Энэ баримт ажиглалтын судалгаагаар мөн нотлогдсон бөгөөд эндээс халамжийн байгууллагын үндсэн үйлчлүүлэгчид нь ахмад настан, байнгийн асаргаанд байдаг иргэд, жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүд байна.

2.2.3. Амжиргааг дэмжих зөвлөлийн үйл ажиллагаа

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 2008 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, үйлчилгээнд хамрагдах иргэдийг сум, хорооны нутгийн захиргааны болон иргэний нийгмийн төлөөлөл бүхий “Амьжиргааг дэмжих зөвлөл” тодорхойлно гэж заасан. Зөвлөлийн ажиллах дүрмийг Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Сайдын 2008 оны 6 дугаар сарын 5-ны өдрийн 75 дугаар тушаалаар батлан, мөрдөж байна.

Энэхүү зөвлөл нь иргэнийг нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаанд хамруулах эсэх талаар шийдвэр гаргах, халамжийн үйл ажиллагаатай холбогдсон гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх үүрэг бүхий орон тооны бус зөвлөл юм.³⁰ Зөвлөл нь нийгмийн халамж үйлчилгээ шаардлагатай, ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн иргэн болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс бусад иргэдийг халамжийн үйлчилгээнд хамруулах эсэх асуудлыг шийддэг.

Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг сум, хорооны Засаг даргын санал болгосноор сум, хороонд иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчид, Иргэдийн Нийтийн Хурлаар хэлэлцэж батлах бөгөөд Зөвлөл нь хорооны нийгмийн ажилтан болон төрийн байгууллагын төлөөлөл, иргэний төлөөлөл, төрийн бус байгууллагын төлөөлөл тус бүр 2 хүн, нийт 7 хүний бүрэлдэхүүнтэй байна. Харин шинэчилсэн Нийгмийн халамжийн тухай хуульд иргэний төлөөлөл, төрийн бус байгууллагын төлөөлөл болох гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа 2 жил байх бөгөөд уг гишүүнийг нэг удаа улируулан сонгож болно хэмээн өөрчлөлт оруулжээ.

Зөвлөлийн үйл ажиллагаанд суманд Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчид, хороонд Иргэдийн Нийтийн Хурлын Тэргүүлэгчид хяналт тавьж ажиллах бөгөөд зөвлөлийн шийдвэр нээлттэй ил тод байх зарчмыг баримтална. Харин шинэчилсэн Нийгмийн халамжийн тухай хуульд уг заалтыг “Зөвлөлийн шийдвэр нь Хувь хүний нууцын тухай хуульд³¹ зааснаас бусад тохиолдолд нийтэд нээлттэй, ил тод байна гэж өөрчлөн найруулжээ³²”.

Зөвлөлийн үйл ажиллагаатай холбогдон гарах зайлшгүй зардлыг халамжийн сангаас санхүүжүүлж, Зөвлөлийн гишүүн болон сум, хорооны нийгмийн ажилтанд ажлын оролцоо, идэвх чармайлтыг харгалзан улиралд нэг удаа урамшуулал олгох бөгөөд уг урамшууллын хэмжээ, олгох журмыг нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн баталахаар байна.

Зөвлөлийн даргыг зөвлөлийн хурлаас сонгох бөгөөд нарийн бичгийн даргаар нийгмийн ажилтан ажиллаж, зөвлөлийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг хариуцан

³⁰ Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1 дэх хэсэг

³¹ Хувь хүний нууцын тухай хууль - “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1995 оны №7-д нийтлэгдсэн.

³² Нийгмийн халамжийн тухай хууль 27 дугаар зүйлийн 27.4 дэх хэсэг

гүйцэтгэхээр журамд заасан. Харин хороонд халамжийн ажилтан томилогдож ажилласан цагаас эхлэн халамжийн ажилтан зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын ажлыг гүйцэтгэж байна. Зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, хөнгөлөлт, амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж, олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдахаар хүсэлт гаргасан иргэдийн баримт бичиг, ахуй нөхцлийг судлан зөвлөлийн хуралд хэлэлцүүлдэг. Иргэн зөвлөлийн шийдвэртэй санал нийлэхгүй тохиолдолд зөвлөлд гомдол гаргах бөгөөд зөвлөл уг гомдлыг 14 хоногийн дотор дахин хянан үзэж, шийдвэрлэдэг байна.

Амжиргааг дэмжих зөвлөлийн гишүүд графикийн дагуу 7 хоногт 2 өдөр хяналтын ажлаар айл өрхөөр явж танилцдаг. Хуульд заасны дагуу халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах иргэд ихэнх тохиолдолд Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн хурлаар орж дүгнэлт гаргуулах ёстой гэсэн шаардлага тавьдаг нь иргэдийг чирэгдүүлэх бас нэг нөхцөл болдог байна. Тухайлбал, ахмад настан, түүний дотор өндөр настнуудад үзүүлэх нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд уг зөвлөлийн шийдвэр шаардлагагүй байж болох юм.

Ахмад настнууд Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн хурлаар орох шаардлагагүй, гэжтэл бүрдүүлэх материалд заавал тэр хурлын протокол байх ёстой байдаг. Сувилалд явж ирээд хөнгөлөлтөө эдлэх гэхээр Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн хурлын протоколыг хүлээх хэрэг гардаг. Мөн олон нийтэд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ, сэргээн засах үйлчилгээ зэргийг үзүүлэхэд бас л Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн хурлын протокол хэрэгтэй гэдэг.

(Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн олон нийтэд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагаас)

Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд хорооны Засаг дарга орж ажиллах нь зохистой биш байна³³. Учир нь хуралдааны үед зөвлөлийн гишүүд Засаг даргын саналыг дэмжих, үгийг нь дагах байдал харагддаг байна³⁴. Харин шинэчилсэн Нийгмийн халамжийн тухай хуульд хорооны Засаг даргыг Зөвлөлийн гишүүнд нэр дэвшүүлэхгүй хэмээн өөрчлөлт оруулсан нь оновчтой зохицуулалт болжээ.

Цаашид нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамруулах эсэх талаар газар дээр нь иргэдийн амьдрал байдалтай танилцаж, шийдвэр гаргадаг Амжиргааг дэмжих зөвлөлийн талаар тусгайлан судалгаа хийж, зөвлөлийн журмыг шинэчлэн, боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

2.2.4. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын мэдээллийн ил тод байдал

“Нийгмийн халамжийн салбар дахь төрийн үйлчилгээ - Хүний эрх ба хүнд суртал” судалгааны хүрээнд мэдээллийн ил тод бус байдлын улмаас иргэд халамжийн үйлчилгээ авах явцад цаг хугацаа алдах, үргүй зардал гарах зэрэг нөхцөл байдал үүсч байгаа эсэхийг судлав.

Ажиглалтын судалгааны хүрээнд “Төрийн байгууллагын ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт”-ийг ашиглан мэдээллийн самбар, цахим хуудсанд шинжилгээ хийж, дараах 6 төрлийн мэдээллүүд байгаа эсэхийг тодруулсан юм. Үүнд:

³³“Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүртээгчдийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” судалгааны тайлан. Өвөрхангай-Эх нутаг хөгжлийн төв ТББ. 2011 он

³⁴“Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүртээгчдийн эрх тэгш байдлыг хангах нь” судалгааны тайлан. Өвөрхангай-Эх нутаг хөгжлийн төв ТББ. 2011 он

1. Байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратегийн зорилт, тэргүүлэх чиглэл болон тэдгээрийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний үр дүн;
2. Албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм;
3. Асуудал хариуцсан албан хаагчийн талаарх мэдээлэл, иргэдийг хүлээн авч уулзах цагийн хуваарь;
4. Халамжийн үйлчилгээ авахтай холбоотой материалууд;
5. Байгууллагын үйл ажиллагаанд дагаж мөрдөж байгаа хууль тогтоомж, дүрэм, журам;
6. Төсөв, төсвийн зарцуулалт

Гэвч судалгаанд сонгон авсан дүүргүүдийн Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүд, хороод өөрийн гэсэн цахим хуудасгүй байгаагаас уг мэдээллийг тодруулах боломжгүй байлаа.

Харин нийслэлийн төрийн байгууллагын www.ulaanbaatar.mn/agency/halami хаяг, түүнчлэн Баянзүрх, Сүхбаатар, Сонгинохайрхан дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын цахим хуудсанд дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн товч танилцуулга, чиг үүрэг, халамжийн үйлчилгээний талаарх мэдээллүүдийг байршуулсан байна.

Баянзүрх дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын www.bzd.gov.mn сайтад “хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамж” гэсэн цонхонд хөдөлмөр, халамжийн салбарын гол гол тоо баримтууд, тэдгээрийг сүүлийн 3 жилийн харьцуулсан дүн, ажилгүйдлийн талаарх статистик мэдээ байлаа. Халамжийн асуудлаарх мэдээллийг хамгийн сүүлд 2012 оны 4 сарын 3 нд шинэчилсэн байна. (эхийн одонтой холбоотой мэдээлэл) Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын цахим хуудас, Нийгмийн хэлтэс гэсэн цонхонд [Нийгмийн халамжийн хуультай холбоотой нэр томъёо](#), [нийгмийн халамжийн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж](#), [Амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж](#), [Амьжиргааг дэмжих зөвлөл](#), [Ахмад настны нийгмий хамгааллын тухай хуулиас](#), [Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулиас](#), [Хүний хөгжил сангийн мөнгө](#) гэсэн линкүүдээр холбогдож халамжийн үйлчилгээний тухай, баримт бичиг бүрдүүлэх тухай холбогдох мэдээллийг авах боломжтой³⁵.

Харин Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам цахим хуудсандаа цаг үеийн болон холбогдох мэдээллийг байршуулсан байна. 2011 онд 401,761 цахим хуудсанд хандсан нь 2009 онтой харьцуулахад 30.3 хувь, 2010 онтой харьцуулахад 55.9 хувиар өссөн байна. Авлигатай тэмцэх газрын захиалгаар Нэгдсэн Үндэсний байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр IRIM судалгааны хүрээлэнгээс хийсэн “Төрийн байгууллагуудын ил тод, нээлттэй байдал, вэб орчин хийсэн мониторингийн тайлан”-д төрийн байгууллагуудын ТОП-10 цахим хуудасны гуравдугаарт Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны цахим хуудас шалгарсан байна.

“Төрийн байгууллагын мэдээллийн ил тод байдлын шалгуур үзүүлэлт”-ийн дагуу тус яамны цахим хуудсанд шинжилгээ хийж үзэхэд яамны эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратегийн зорилт, үйл ажиллагааны гол зорилт эдгээрийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний таалаарх мэдээллүүдийг байршуулсан байна. Та ямар үйлчилгээ хэрхэн авах вэ гэсэн хэсэгт үйлчилгээ авахтай холбоотой мэдээлэл,

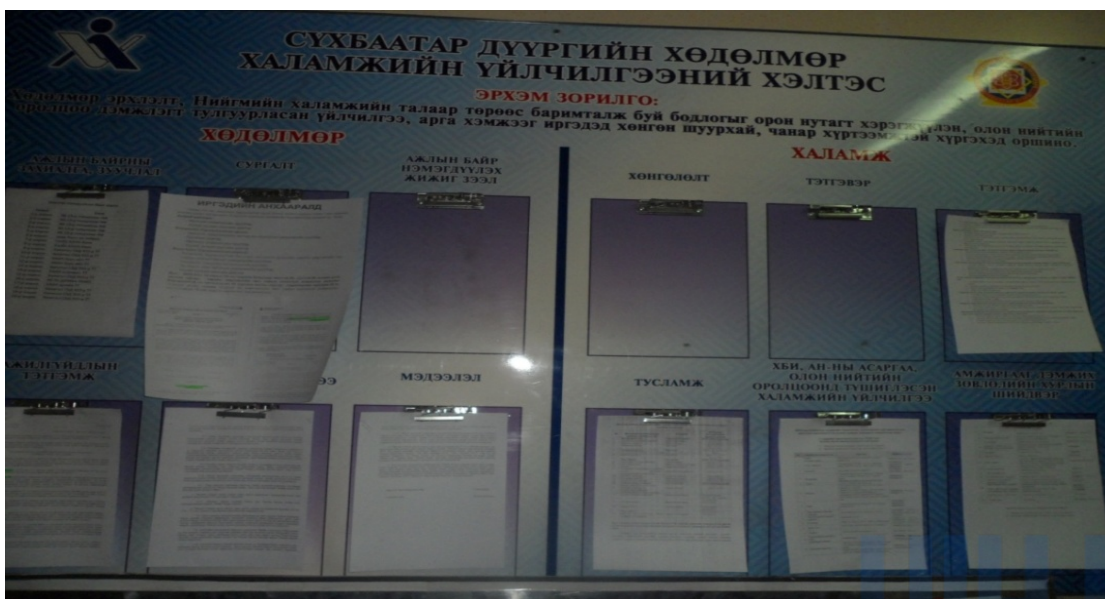
³⁵ Мэдээллийн ил тод байдлын судалгааны тайлангаас дэлгэрэнгүйг үзэх

бүрдүүлэх материалуудын жагсаалтыг, түүнчлэн төсөв гэсэн хэсэгт 2010, 2011 оны батлагдсан төсөв, төсөвт нэмэлт өөрчлөлт орсон тухай мэдээллүүд байршуулжээ.

Харин Албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, 2012 оны төсвийн талаар мэдээлэл байхгүй байна. Мэдээллийг цаг тухайд нь шинэчлэх байдал хангалтгүй байна. Тухайлбал Хууль тогтоомж дүрэм журмын баялаг сантай боловч 5 сард батлагдсан зарим дүрэм журмуудыг 8 сард байрлуулсан, түүнчлэн яамны ажилтнуудын утас болон цахим шуудангийн хаяг нь 2008 оны мэдээлэл байгаа нь “Төрийн байгууллагын ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт”-ийн шаардлагыг хангахгүй байна.

Судалгааны хүрээнд сонгон авсан 3 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, хороодын мэдээллийн самбаруудад агуулгын шинжилгээ хийж үзэхэд дараах дүр зураг харагдаж байна.

Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, тус дүүргийн 2 дугаар хорооны Засаг даргын ажлын албаны байранд ижил загвараар хийсэн самбаруудтай, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн эрхэм зорилгыг байрлуулсан нь шалгуур үзүүлэлтийн нэг шаардлагыг хангаж байна.



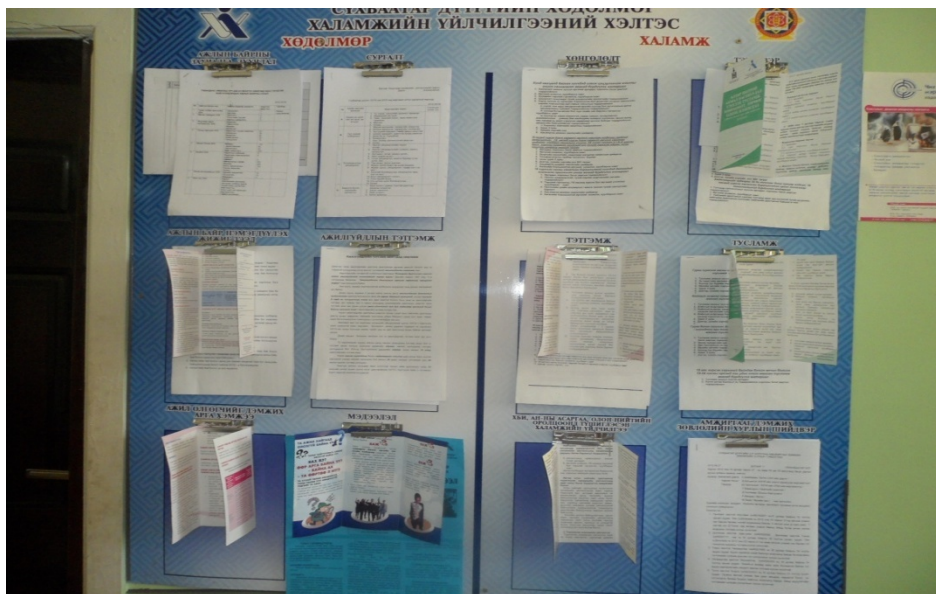
Зураг 5. Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, Халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн мэдээллийн самбар

Мэдээллийн самбарт халамжийн үйлчилгээтэй холбоотой Тэтгэмж, Тусламж, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, Ахмад настны асаргаа, Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ, Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн хурлын шийдвэр гэсэн 4 багц мэдээлэл байх бөгөөд хөнгөлөлт, тэтгэвэр гэсэн 2 хэсэгт ямар нэгэн мэдээлэл байхгүй байлаа.

Харин мэдээллийн самбарын бусад хэсэгт 2012 онд хөнгөлөлттэй сувилуулж болох магадлан итгэмжлэгдсэн эх орны рашаан сувиллуудын жагсаалт, хөнгөлөлттэй үнээр амрах ахмадын амралтын нэрс, хөнгөлөлт, тусламж, тэтгэмж авахад бүрдүүлэх материалын жагсаалтыг тус тус байрлуулжээ.

Тус дүүргийн 2 дугаар хорооны байранд халамжийн үйлчилгээтэй холбоотой мэдээллийн 2 төрлийн самбарт нийт 37 мэдээллэл байрлуулсан нь (Мэдээллийн ил

тод байдлын шинжилгээний тайлангаас харах) дүүргийн мэдээллийн самбартай харьцуулахад иргэд хангалттай мэдээлэл авч болохоор байна.



Зураг 6. Сүхбаатар дүүргийн 2 дугаар хорооны мэдээллийн самбар

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс иргэдэд үйлчлэх танхимдаа халамжийн үйлчилгээний чиглэлээр 2, хүний хөгжил сангийн чиглэлээр 1 самбар байршуулсан байх бөгөөд халамжийн ажилтнуудын өрөө тус бүрд мэдээллийн самбараар иргэдэд хэрэгцээт мэдээллийг хүргэдэг байна. Мэдээллийн цахилгаан самбартай самбар дээр хөдөлмөр халамжийн ажлын зар гүйдэг, 7 хоног бүр мэдээллээ сольдог байна. Түүнчлэн үйлчилгээний танхим болон хэлтсийн коридорт “Лавлагаа” самбарт үйлчлүүлэгчийн буланд халамжийн үйлчилгээ авахад бүрдүүлэх баримт бичгийн жагсаалт болон өргөдөл бичих загвар зэргийг байрлуулсан байлаа.

Харин тус дүүргийн 9 дүгээр хорооны байранд халамжийн үйлчилгээний чиглэлээр 1 самбар байх боловч ямар нэгэн мэдээлэлгүй хоосон байлаа.

Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс Халамжийн хуулийн заалт бүхий 16 самбар, бусад мэдээлэл зарын 4 самбар, хороонд 1 самбартай. Тэдгээрт холбогдох хуулиуд болон олгох эх орны хишгийн тухай мэдээллийг байрлуулсан. Байгууллагын эрхэм зорилго, зорилтын талаарх мэдээлэл иргэдэд үйлчлэх танхимийн самбаруудад байхгүй, харин даргын өрөөнүүдэд байрлуулсан байна.

Төрийн албан хаагчийн талаарх мэдээлэл, иргэдийг хүлээн авч уулзах цагийн хуваарийг ил тод байрлуусан байдлыг авч үзэхэд Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс ажилтнуудын овог нэр, албан тушаал, чиг үүрэг, хариуцсан хороодын дугаар, өрөөний дугаар, албаны утасны дугаарын хамт тод бичсэн самбарыг тусад нь хийж иргэд орж ирдэг үүдний хэсэгт харагдахуйцаар байрлуулсан байна.

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс өрөөнүүдээ дугаарлаж, нийгмийн халамжийн, хяналт үнэлгээний, хүний хөгжил сан, хөдөлмөр

хамгаалал зуучлалын мэргэлжилтэн гэх зэргээр хаяг байрлуулсан байлаа. Харин тус дүүргийн 9 дүгээр хорооны халамжийн ажилтны өрөө хаяггүй, хорооны бусад ажилтнуудын хувьд ч хариуцдаг ажил үүрэг, иргэнд үйлчлэх чиглэлээр мэдээлэл байхгүй байна.

Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн дарга, ажилтнуудын өрөөний үүдэнд хаяггүй, харилцах утас байхгүй, зөвхөн хороо хариуцсан ажилтнууд хариуцсан хорооны дугаар, албан хаагчийн овог нэр бичсэн байлаа.

Мэдээллийг шинэчилсэн байдлыг авч үзэхэд Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний хэлтэс 2012 оны 2, 3 дугаар сард шинэчилж, тэтгэмж, хишиг хувь олгох хуваарь өөрчлөгдсөн тухай, оюутны тэтгэлгийг олгох тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний төслийн тухай мэдээлэл, протез, Ортопедийн үнийн жагсаалт, ахмадын Сувиллын газруудын тухай мэдээлэл зэргийг байршуулсан байна. Харин бусад дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс болон хороодын хувьд мэдээллүүдийг хэзээ шинэчилсэн нь тодорхойгүй байна.

Судалгаанд сонгон авсан 3 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн мэдээллийн самбаруудад хийсэн шинжилгээнээс үзэхэд зөвхөн хууль, нийтлэг заавар журмыг мэдээлдэг бөгөөд **байгууллагаас бие даан гарсан эрх зүйн баримт бичгүүд хаалттай, энэ талаар иргэд мэдээлэл авах боломжгүй байна.**

Байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилт, (Сүхбаатар дүүргээс бусад дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс) үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, тэдгээрийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний үр дүн, албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, төсөв, төсвийн зарцуулалтын талаарх мэдээллүүд иргэдэд хаалттай байна.

Байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, иргэдэд нээлттэй үйлчлэх талаар хийж буй бусад арга хэмжээг авч үзвэл Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс нийгмийн халамж, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хамрагдахын тулд бүрдүүлэх бичиг баримтын жагсаалт, лавлагааны хуудас, зөвлөмж зэргийг тараан өгч байгаа нь иргэдэд мэдээллийг хүртээмжтэй, ил тод болгох, чирэгдлийг багасгах ач холбогдолтой байна. Мөн иргэдэд мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, иргэдэд үйлчилгээг хөнгөн шуурхай чирэгдэлгүй хүргэх зорилгоор “Угтах үйлчилгээ”-г бий болгож ажилтнуудыг хуваарийн дагуу ажиллуулж хэвшсэн байна. Түүнчлэн шилэн кабелиар интернет, Улсын хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газар, бусад аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүдтэй сүлжээгээр холбогдсноор шаардлагатай мэдээ, мэдээллийг цаг тухайд нь хүлээн авах, иргэдэд хүргэх, ач холбогдолтой ажил болжээ. Түүнчлэн үүрэн телефоны операторуудтай хамтран хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг иргэдэд sms /message/-ээр хүргэх шинэ үйлчилгээг нэвтрүүлжээ. (Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, Халамж, үйлчилгээний хэлтсийн 2011 оны үйл ажиллагааны тайлангаас).

Харин Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам мэдээлэх самбар болон мэдээллийн киоск ажиллуулах, үйл ажиллагааг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр сурталчлах зэрэг ажлуудыг тодорхой хуваарийн дагуу тогтмол ажиллуулж байна.

Сурвалжлагын судалгааны хүрээнд халамжийн үйлчилгээний талаарх мэдээлэл иргэдэд ил тод, хүртээмжтэй байж чаддаг эсэх, иргэдийн мэдээллийн эх сурвалжийг тодруулах үүднээс 4 асуулт бүхий багцаар иргэдийн санаа бодлыг тандав. Судалгаанд оролцогсдын хариултаас үзэхэд иргэд халамжийн үйлчилгээний

талаарх мэдээллийг ихэнхдээ дүүрэг хорооны ажилтан (44,3 хувь) болон бусдын ярианаас (28,2 хувь) авч байна. Түүнчлэн, телевиз, сонин сэтгүүлээс мэдээлэл авдаг гэж судалгаанд оролцогсдын 15,4 хувь нь хариулсан байна.

Судалгаанаас үзэхэд халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын мэдээллийн самбар иргэдийн мэдээллийн хэрэгцээг хангаж чадахгүй байна. Сонгогдсон дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн мэдээллийн самбаруудад хангалттай мэдээлэл байна гэж судалгаанд оролцогсдын 14,7 хувь нь, хороон дээрх мэдээллийн самбаруудад хангалттай мэдээлэл байдаг гэж ердөө 11,3 хувь нь үзсэн байх бөгөөд 38,7 хувь нь зарим нэг мэдээлэл байдаг гэж үзэж байна. Уг асуултанд судалгаанд оролцогсдын нилээдгүй их хувь нь (34-37 хувь) мэдэхгүй гэж хариулсан байгаа нь иргэд мэдээллийн самбарт тэр бүр ач холбогдол өгдөггүйтэй холбоотой гэж үзэж болохоор байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 12,7 хувь буюу 19 иргэн ямар нэгэн цахим хуудсанд, эдгээрээс 14 нь л халамжийн үйлчилгээний байгууллагын цахим хуудсанд хандаж үзсэн байна.

Экспертийн болон фокус бүлгийн ярилцлагын судалгаанд оролцогсод иргэд иргэд халамжийн үйлчилгээний талаарх мэдээллийг хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр болон ихэвчлэн хорооноос, хэсгийн ахлагч нараар дамжуулан авдаг гэж үзэж байгаа нь сурвалжлагын судалгааны дүнг нотолж байна. Хэсгийн ахлагч нар анхан шатны мэдээллийг маш сайн хүргэдэг тухай судалгааны ярилцлагад оролцогсод тэмдэглэж байлаа.

Ярилцлагад оролцогсод төрийн үйлчилгээ, тэр дундаа халамжийн үйлчилгээний талаар хэвлэл мэдээллээр өгч байгаа мэдээллийг сонирхолтой, реклам байдлаар иргэдэд ойлгомжтой хэлбэрээр өгөх санал гаргаж байсан нь оновчтой санаа байлаа.

2.3. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТАЛААРХ ИРГЭДИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖ, ХҮНД СУРТАЛ, ЧИРЭГДЭЛ

2.3.1. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж

“Нийгмийн халамжийн салбар дахь төрийн үйлчилгээ - Хүний эрх ба хүнд суртал” судалгааны хүрээнд хүнд суртал чирэгдэл үүсгэж буй нөхцөл байдлыг тодруулахдаа “халамжийн үйлчилгээ авч буй байрны нөхцөл”, “үйлчилгээний цагийн хуваарь”, “төрийн албан хаагчийн зан харилцаа” гэсэн үзүүлэлтүүдээр үйлчилгээний орчин, төрийн албан хаагчид болон үйлчлүүлэгчдийн харилцаанд ажиглалт хийж, иргэдийн сэтгэл ханамжийг илрүүлэхийг оролдсон юм.

Халамжийн үйлчилгээ авч буй байрны нөхцөл

НИЙСЛЭЛИЙН БАЯНЗҮРХ ДҮҮРЭГ

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс нь 2 давхар байртай. Нийт 10 өрөө, иргэдэд үйлчлэх 1 танхимтай, тохижилт сайн, агааржуулалт, гэрэлтүүлэг хэвийн, цэвэрлэгээ сайн, иргэдэд үйлчлэх тохилог орчин бүрдүүлж чаджээ. Харин нэг цэгийн үйлчилгээний танхимд дуу чимээ ихтэй, 4 хүний сандалтай, өглөө ажлын ачаалал их учир дараалал замбараагүй байдал үүсдэг ч үдээс хойш хүн цөөрч хэвийн болдог.

9 дүгээр хороо хүлээлгийн өрөөгүй, суух сандал ширээгүй, байнгийн дараалал үүссэн, эмх замбараагүй бужигнасан байдалтай байгаа нь үйлчлүүлэгчдэд чирэгдэл үүсгэж байна. Ажиглалтын судалгаа хийсэн өдрүүдэд суга таягтай хүн ирээд суух сандалгүйгээс болж, хөл нь өвдөөд дахин ирэхээр буцсан, тохиолдол гарсан. Ширээ байхгүйгээс өргөдөл, анкетаа ханан дээр бичдэг, зарим нь гэр рүүгээ авч яваад дараа ирэхээр явж байгаа тохиолдлууд илэрсэн. Тохижилт дунд зэрэг, агааржуулалт, гэрэлтүүлэг хэвийн, тоосжилт ихтэй орчинд иргэдэд үйлчилж байна.

(Ажиглалтын судалгааны тэмдэглэлээс)

НИЙСЛЭЛИЙН СҮХБААТАР ДҮҮРЭГ

Дүүргийн Хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний хэлтэс орон сууцны 1 давхарт түрээсийн байранд үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Хэлтсийн даргын өрөө, ахлах мэргэжилтэн, олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтний өрөө, хороо хариуцсан ажилтнууд болон бичиг хэргийн ажилтны өрөөтэй.

Хороо хариуцсан ажилтнуудын өрөө нь нэг цонхтой, агааржуулалт муу, олон хүний дараалал дугаарлалт үүссэн үед зай талбай багатай, үйлчлүүлэгчид суух 3 сандал, нэг ширээтэй.

2 дугаар хороо нь өөрийн гэсэн байргүй, Нийслэлийн 31 дүгээр дунд сургуулийн спорт заалны нэг хэсгийг тусгаарлан үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Хүлээлгийн өрөө зай багатай, үйлчлүүлэгч сууж хүлээхэд тав тухгүй.

(Ажиглалтын судалгааны тэмдэглэлээс)

**НИЙСЛЭЛИЙН
СОНГИНОХАЙРХАН ДҮҮРЭГ**

Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний хэлтэс нь халамжийн чиглэлээр иргэдэд үйлчлэх 2 танхимтай. Эдгээр танхим нь иргэдэд үйлчлэх боломжийг хангасан, байцаагчдын үйлчлэх хороодыг тодорхой бичсэн хаягтай байна. Тохижилт сайтай, агааржуулалт хэвийн, гэрэлтүүлэг нь шаардлага хангасан, тоосжилт багатай байлаа. Гаднаас орж ирэхэд үүдний хонгилд ажилтнуудын овог нэр, албан тушаал, хариуцсан ажил, өрөөний дугаар, албаны утасны дугаар зэргийг тод бичсэн самбарыг байршуулсан. Мөн энэ хэсэгт Нийгмийн халамжийн тухай хууль тогтоомжид заагдсан үйлчилгээний төрөл, хамрагдах болзлын талаарх мэдээлэл агуулсан самбарууд байршуулсан байна.

Хороо нь хүлээлгийн өрөөтэй, суух сандал, бичгийн ширээтэй боловч байр нь жижигхэн, олон ажилтантай, хүмүүс бужигнасан байдалтай. Энэ нь хамгийн их ачаалалтай, олон хүнд үйлчилдэг халамжийн ажилтан, нийгмийн ажилтан хамтдаа нэг жижиг өрөөнд суудагтай холбоотой байна. Хорооны байрны тохижилт муу, халамжийн ажилтан нь компьютергүй, гэрэлтүүлэг хангалтгүй, тоосжилт ихтэй байлаа.

(Ажиглалтын судалгааны тэмдэглэлээс)

Ажиглалтын судалгаагаар илрүүлсэн энэхүү нөхцөл байдлыг сурвалжлагын судалгааны дүнтэй харьцуулж үзвэл судалгаанд оролцогчид нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын үйлчилгээний орчинд дараах үнэлгээг өгчээ.

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, Халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрыг судалгаанд оролцогчдын 20 хувь нь маш тохилог, 44 хувь нь тохилог гэж үнэлсэн байхад 18 хувь нь тохижуулах шаардлагатай, 16 хувь нь “тохижилт муу” гэж үнэлсэн байна. Харин тус дүүргийн хороодын байрыг маш тохилог буюу тохилог гэж 46 хувь нь үзсэн байхад тохижуулах шаардлагатай ийм газраар үйлчлүүлэхэд хүндрэлтэй байна гэж 50 хувь нь үзсэн байна.



Зураг 7. Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, Халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ

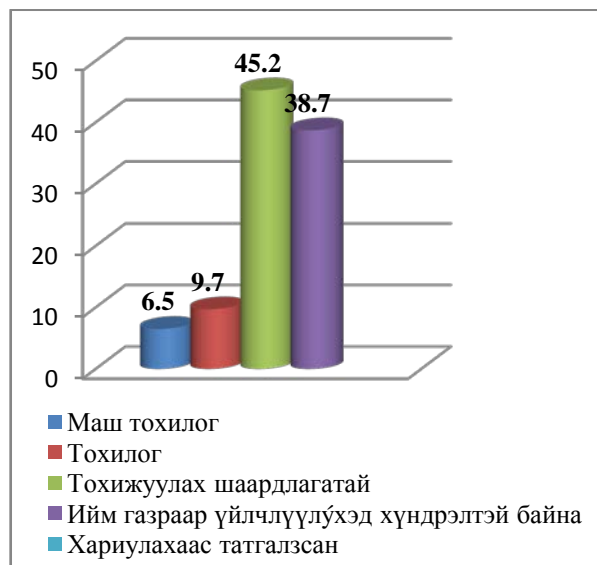


Зураг 8. Баянзүрх дүүргийн хороодын байрны тохижилтөд өгсөн иргэдийн үнэлгээ

Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрыг иргэдийн ихэнх нь тохилог (61хувь), маш тохилог (23,8 хувь) гэж үзжээ. Харин хороодын байрны хувьд судалгаанд оролцогсдын 45,2 хувь нь тохижуулах шаардлагатай, 38,7 хувь нь ийм газраар үйлчлүүлэхэд хүндрэлтэй байна гэж хариулжээ.

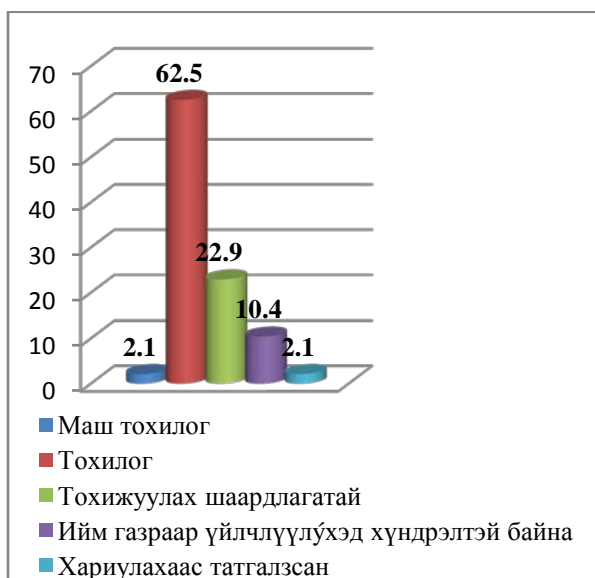


Зураг 9. Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, Халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ

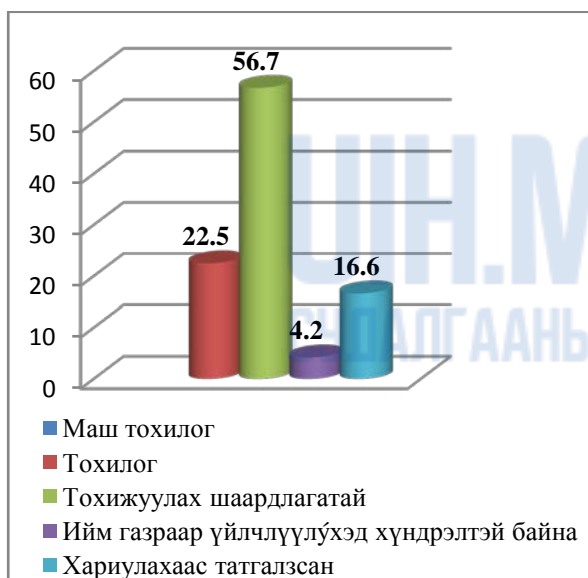


Зураг 10. Сонгинохайрхан дүүргийн хороодын байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ

Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн байрыг тохилог гэж судалгаанд оролцогчдын 62 хувь нь дүгнэсэн бол харин хороодын байрыг тохижуулах шаардлагатай гэж 56.7 хувь нь үзсэн байна.



Зураг 11. Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ



Зураг 12. Сүхбаатар дүүргийн хороодын байрны тохижилтод өгсөн иргэдийн үнэлгээ

Дээрх судалгааны дүнгээс үзэхэд дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажлын байрны нөхцөл, тохижилт зэрэг нь иргэдэд үйлчлэх боломжийн ая тухыг хангасан байгаа бол хороодод эсрэгээрээ байна. Иймээс иргэдэд хамгийн ойр байдаг анхан шатны нэгжийн төрийн үйлчилгээ үзүүлж буй хороодын байрны тохижилтод илүү анхаарах шаардлагатай байна.

Үйлчилгээний цагийн хуваарь

“Таны хувьд халамжийн байгууллагын ажилтнуудын ажлын өдөр болон ажлын цагийн хуваарь хэр тохиромжтой байна вэ?” гэсэн асуултанд судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 48,7 хувь нь “тохиромжтой байна”, 37,3 хувь нь “дотоод ажилтай гээд заримдаа ажиллахгүй байгаа нь хүндрэлтэй байна”, 12,7 хувь нь “цагийн хуваарийг өөрчлөх хэрэгтэй” гэсэн хариултаа өгчээ.

Судалгаанд хамрагдсан дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажлын цагийн хуваарийг авч үзвэл Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс долоо хоногийн мягмар, пүрэв гаригт дотоод ажилтай байдаг. Харин Сүхбаатар дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс пүрэв гаригт, Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс пүрэв гаригийн үдээс өмнө дотоод ажилтай, бусад өдрүүдэд иргэдэд үйлчилдэг байна. Эндээс үзэхэд Сонгинохайрхан дүүргийн хувьд 7 хоногийн 2, Сүхбаатар дүүргийн хувьд 1 бүтэн өдөр дотоод ажилтай байгаа нь иргэдийг чирэгдүүлэх бас нэг нөхцөл болж байна хэмээн судалгааны баг үзлээ.

Түүнчлэн хорооны халамжийн ажилтны үйлчилгээний цагийн хуваарь иргэдэд үйлчлэхэд тохиромжтой биш байна. Хорооны халамжийн ажилтан 1 өдөр нь дүүрэгт, 1 өдөр нь айл өрхөөр явдаг зэргээс цагийн хуваарь тодорхойгүй байдаг нь хүнд суртал, чирэгдэл үүсгэх бас нэг нөхцөл болж байна³⁶.

Ажлаа зохицуулаад цаг гаргаад ирэхээр халамжийн ажилтан нь байхгүй, дүүрэг дээр ажилтай гээд эзгүй байдаг. Заримдаа ажил дээрээ байгаа хэрнээ “одоо гарлаа, дүүрэг явлаа” гээд л хүлээж авдаггүй. Энийг би хүнд суртал гэж боддог.

(Баянзүрх дүүргийн иргэн М)

Цагийн хуваарь нь тодорхойгүй байдаг. Хуваариа тодорхой болгосон ч иргэд хороогоор байнга ирээд байдаггүй болохоор тэр хуваарьт нь тааруулж ирж чаддаггүй. Тийм болохоор ажлын цагаар хороон дээрээ л ажилладаг баймаар байна. Нэг хүн ирэхээр материал чинь дутуу байна гээд л дахин дахин явуулдаг. Бас бичиг баримтаа канондуул гээд буцаадаг. Ингэж олон дахин явуулах нь иргэдэд төвөгтэй санагддаг.

(Баянзүрх дүүргийн иргэн О)

Судалгаанд оролцогчдын 41 хувь нь халамжийн үйлчилгээ авахад цаг хугацаа их шаарддаг гол шалтгааныг үйлчилгээний урт дараалал гэж үзсэн байна. Харин судалгаанд оролцогчдын 24 хувь нь ямар нэгэн хариулт өгөөгүй бөгөөд их цаг хугацаа шаарддаггүй учир хариулах шаардлагагүй гэсэн тайлбар хийж байсныг судлаач-сурвалжлагчид тэмдэглэсэн байна.

³⁶ Фокус бүлгийн ярилцлагын тэмдэглэлийг үзнэ үү.

Хүснэгт 12.

Халамжийн үйлчилгээ авахад их цаг хугацаа зарцуулдаг шалтгааны талаар иргэдийн хариулт

	Тоо	Хувь
Халамжийн ажилтан дутуу мэдээлэл өгснөөс	11	7.3
Журамд зааснаас дахин нэмэлт материал шаардсанаас	22	14.7
Шат дамжлага их учир	23	15.3
Үйлчилгээний урт дарааллаас	41	27.3
Өөрөөс шалтгаалсан	17	11.3
Хариулаагүй	36	24
Нийт	143	95.3

Судалгаанд оролцогчид халамжийн үйлчилгээний шат дамжлага олон байна гэж үзэж байна. Тухайлбал, ярилцлагад оролцогч 2 иргэн байнгын асаргаа тогтооход 4 шат дамжиж 30-45 хоног зарцуулсан, групп тогтоолгоход 2 жил орчим хөөцөлдсөн тухайгаа дурдаж байв.

Сурвалжлагын судалгааны хүрээнд “Халамжийн үйлчилгээнд ямар төрлийн хүнд суртал, чирэгдэл хамгийн их байна вэ?” гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогчдын 66.7 хувь нь олон шат дамжлага гэдэг хариултыг “тийм” хэмээн сонгосон байна.

Үйлчилгээний шат дамжлагатай холбоотой иргэдийн эргэж буцаж байгаа тохиолдлыг судалж үзэхэд иргэний бүртгэлээс лавлагаа авах, хороондоо бүртгүүлэх, шилжилт хөдөлгөөний асуудлаар дүүрэгт хандах, материал бүрдүүлэлт дутуу зэрэг шалтгаанууд байлаа. Мөн иргэний үнэмлэхээ болон дэвтрээ орхисон, гэсэн гэх зэрэг асуудлууд гардаг байна. Энэ тохиолдолд иргэд халамжийн ажилтан энэ талаар мэдээлэл өгөөгүй гэж буруутгах хандлага ажиглагдаж байлаа.

Төрийн албан хаагчдын зан харилцаа

Төрийн албан хаагчийн зан харилцааны асуудал хүнд суртал, чирэгдэл үүсгэж буй нэг үзүүлэлт болж байгаа эсэхийг тодруулах зорилгоор “Төрийн албан хаагчдын зан харилцааны илрэл” (Соёлтой боловсон харилцсан, үл тоосон хайхрамжгүй хандсан, хувь хүнийг хүндэтгэж эелдэг боловсон харилцсан), шаардлагатай мэдээлэл зөвлөгөөг өгсөн эсэх (эсвэл дутуу өгсөн), үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн илэрхийлэл (Талархал илэрхийлж буцсан, ямартай ч ажлаа бүтээгээд буцсан, бухимдалтай буцсан, уурлаж хэрүүл өдсөн, халамжийн ажилтныг хэл амаар доромжилсон) гэсэн 3 үзүүлэлтийн дагуу төрийн албан хаагч болон иргэдийн харилцаанд ажиглалт судалгаа хийв.

Судалгаанд сонгон авсан дүүрэг, хороодод хийсэн ажиглалтын судалгаанаас үзэхэд төрийн албан хаагчдын зүгээс харилцааны ноцтой алдаа гаргаж буй байдал ажиглагдаагүй болно. Халамжийн ажилтнууд иргэдэд шаардлагатай

мэдээлэл, зөвлөгөөг өгч, зарим нэг асуудлыг холбогдох албан тушаалтнаас лавлаж, хариуг өгч ажиллаж байлаа.

Халамжийн ажилтнуудын зан харилцааны талаар сурвалжлагын судалгаанд оролцогчдын 62,7 хувь нь сэтгэл хангалуун байна. Харин хайхрамжгүй үл тоомсорлосон байдалтай байсан гэж 20,7 хувь нь загнаж зандарсан гэж 10,7 хувь нь хариулсан байна.

Хүснэгт 13.

Халамжийн ажилтнуудын зан харилцааны талаарх иргэдийн үнэлгээ

	Тоо	Хувь
Хүндэтгэн соёлтой харилцсан	94	62.7
Хайхрамжгүй, үл тоомсорлосон байдалтай хандсан	31	20.7
Загнаж зандарсан	16	10.7
Хариулаагүй	9	6.0
Нийт	150	100.0

Судалгааны хүрээнд хийсэн ярилцлагад оролцогчид халамжийн ажилтнуудын зан харилцааны талаар дээрхтэй адил үнэлгээг өгч байна. Тэд халамжийн ажилтнуудын зан харилцаа харьцангуй гайгүй, харин эмч нарын зан харилцаа муу гэсэн дүгнэлт хийж байлаа³⁷. Учир нь эмч нарын зан харилцаанаас шалтгаалан эмнэлгийн магадлагаа, дүгнэлт гаргуулахаар олон дахин ирж, очиход хүрдэг нь хүндрэлтэй байдаг байна.

Харин үл тоосон, хайхрамжгүй байдал гаргасан явдал бага боловч байгааг ажиглалтын хуудсанд судлаач-ажиглагчид тэмдэглэсэн байгааг анхаарахгүй өнгөрч болохгүй юм. Тухайлбал, Сонгинохайрхан дүүрэгт үл тоомсорлосон, хайхрамжгүй харилцааны тохиолдол 8 байв. Мөн ийм харилцааны тохиолдлыг Баянзүрх дүүргийн 9 дүгээр хороон дээр 9-ыг тэмдэглэсэн бөгөөд “Яах гэж байгаа юм. Цаана чинь бичээстэй байгаа юм биш үү” гэх мэтээр иргэдтэй харилцаж байсан байна.

Ажиглалтаас үзэхэд төрийн албан хаагчид болон иргэдийн харилцаанд хэвшээгүй нэг зүйл нь мэндлэх, талархах ёс байна. Энэ байдал хотын төвийн Сүхбаатар дүүрэгт илүү нааштай ажиглагдсан байна.

Хорооны халамжийн ажилтан 4 дүгээр сарын 23-ны өдөр үйлчлүүлсэн 32 хүнээс 6 хүнтэй нь мэндэлж, хүндлэн харилцсан (энэ нь цайны цагийн дараа), харин үдээс хойшдоо хүн ихдэхийн хирээр төрийн албан хаагчийн бухимдал нэмэгдэж байгаа нь ажиглагдсан. Тухайн өдөр үйлчлүүлсэн хүмүүсийн 8 хүнтэй нь “яах гэж байгаа юм бэ, яасан юм бэ, тэр анкетаа бөглөөд ир, үүдэнд гараад анкетаа бөглө” гэх зэргээр харилцаж байсан ч эдгээр иргэнд шаардлагатай мэдээлэл зөвлөгөө, үйлчилгээг өгч чадсан.

(Баянзүрх дүүргийн ажиглалтын тэмдэглэлээс)

Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн илэрхийллийг авч үзвэл баярласан талархснаа илэрхийлсэн – 31,5 хувь, тодорхой үйлчилгээ авсан боловч ямар нэгэн талархал, гомдлын үг хэлээгүй – 42 хувь, уурлаж бухимдаж загнасан – 10,5 хувь байлаа.

(Сүхбаатар дүүргийн ажиглалтын тэмдэглэлээс)

³⁷ Ярилцлагын тэмдэглэлийг үзнэ үү.

Бид энэхүү судалгааны хүрээнд иргэдийн зүгээс ажилтнуудын зан харилцаа, үйлчилгээний хүнд суртал, чирэгдлийн талаар гаргадаг өргөдөл гомдол түүний шийдвэрлэлтийн байдлыг Баянзүрх дүүргийн жишээн дээр судалж үзсэн юм.

Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэст 2011 онд иргэдээс нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт хүссэн 26315, хүний хөгжил сангаас олгож буй хишиг хувийн мөнгийг авахыг хүссэн 257725, бусад тусламж, дэмжлэг хүссэн 26, нийт 284066 иргэний өргөдөл гомдол, хүсэлтийг хүлээн авч хуулийн дагуу зохих хугацаанд нь шийдвэрлэжээ. Харин энэ хугацаанд ажилтнуудын зан харилцаа, ёс зүйн асуудалтай холбоотой өргөдлүүд тус хэлтэст бүртгэгдээгүй байна³⁸.

Тус хэлтэс иргэдээс ажилтнуудын зан харилцаа, үйлчилгээний талаар санал асуулгыг улирал бүр авч, “Санал, хүсэлтийн дэвтэр”-ийг өрөө бүрт байрлуулж иргэдийн санал, хүсэлтийг судлан үйл ажиллагаандаа тусган ажилладаг байна. Санал, хүсэлтийн дэвтэрт ажилтнуудын зан харилцаатай асуудлаар ноцтой гомдол бичигдээгүй байлаа.

Өргөдөл, гомдол шийдвэрлэлтийн мэдээг улирал бүр гаргаж, дүүргийн Засаг Даргын Тамгын Газарт хүргүүлдэг бөгөөд харин иргэдэд хуулийн хугацаанд хариуг мэдээлдэг байна. Иргэдийн хувьд дээш нь буюу харьяалагдах байгууллагууд руу шилжсэн өргөдлүүдийн талаар хугацаандаа шийдэгдээгүй гэсэн гомдол мэр сэр гарч байна.

Баянзүрх дүүргийн Засаг Даргын Тамгын Газраас өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн байдалд шинжилгээ хийсэн дүн мэдээнээс үзэхэд тус Тамгын газарт мөн л дээрх асуудлаар ирсэн өргөдөл, гомдол бүртгэгдээгүй байна.

Баянзүрх дүүргийн Засаг Даргын Тамгын Газраас иргэдээс авсан асуулгын дүнгээс³⁹ үзэхэд “Танд өргөдөл, гомдлоо гаргахад ямар хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байна вэ?” гэсэн асуултанд хаана хандахаа мэддэггүй, зарим иргэд өргөдөл, гомдлоо зөв бичиж чаддаггүй, бичгээр бичих гэхээр сайн болж өгдөггүй, цаг зав гардаггүй, өргөдөл, гомдлоо шийдвэрлүүлэх гээд явах гэхээр заавал ажлаасаа чөлөө авах, ажлын байраа түр орхих хэрэг болдог, нэг албан газар очоод ирэхэд л өдрийн тал болчихдог гэх зэрэг хариултууд зонхилсон байлаа⁴⁰.

Судалгааны дүнгээс харахад нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагаас ямартай ч үйлчилгээгээ авч чадсан иргэдийн тооны үзүүлэлт өндөр байна. Харин үйлчилгээ авахад тохиолдож буй хүндрэл бэрхшээл, чирэгдэл, үйлчилгээний орчин зэргээс шалтгаалан иргэдийн сэтгэл ханамжийн байдал дээрх үзүүлэлтээс тодорхой пунктээр доогуур байна.

Хүснэгт 14.

Хүссэн үйлчилгээгээ авч чадсан эсэх талаарх иргэдийн хариулт

	Тоо	Хувь
Чадсан	107	71.3
Чадсангүй /буруу газар ирсэн байна /	7	4.7

³⁸ Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн 2011 оны тайлангаас

³⁹ “Баянзүрх Дүүргийн Засаг даргын тамгын газрын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэлтийн байдал” 2010 оны тайлангаас.

⁴⁰ “Мөн тэнд

Чадсангүй /хаана хандахаа сайн ойлгосонгүй/	6	4.0
Чадсангүй /халамжийн ажилтан байгаагүй/	9	6.0
Чадсангүй /ажилтан миний хүсэлтийг хүлээж аваагүй/	21	14.0
Нийт	150	100.0

2.3.2. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд оршиж буй хүнд суртал, чирэгдэл

Бид энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд ажиглалтын болон ярилцлагын судалгаанаас хийсэн дүгнэлтэд тулгуурлан халамжийн үйлчилгээний байгууллагаар үйлчлүүлэхэд учирч буй хүнд суртал, чирэгдэл хэмээн үзэж болох 12 үзүүлэлтийг гаргаж, ямар төрлийн хүнд суртал, чирэгдэл хамгийн их байгааг сурвалжлагын судалгаагаар илрүүлэх оролдлого хийсэн юм.

Халамжийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд хүнд суртал, чирэгдэл учирч байсан уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 45.3 хувь нь тийм, 54.7 хувь нь үгүй гэж хариулсан байна. Халамжийн үйлчилгээнд ямар төрлийн хүнд суртал, чирэгдэл хамгийн их байна вэ? гэсэн асуултад хариулсан байдлыг нэгтгэвэл дараах дүр зураг харагдаж байна.

Хүснэгт 15

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллага дахь хүнд суртал, чирэгдлийн хэлбэрүүд

№	Хэлбэрүүд	Сонголт		
		Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
1	Дүүрэг, хороодын ажилтнуудын ажил үүргийн зааг, ялгаа тодорхойгүйгээс нэгээс нөгөө рүү шилжүүлдэг	57.3	22.0	20.7
2	Үйлчилгээний талаарх мэдээлэл хомс, нээлттэй бус	68.7	21.3	10.0
3	Олон шат дамжлагаар үйлчилгээ авдаг	66.7	28.7	4.7
4	Харилцааны соёлгүй байдал, зан суртахууны доголдол	38.0	50.7	11.3
5	Танил тал, шан харамж харж үйлчилдэг	37.3	30.0	32.7
6	Ажилтнуудын ажлын ачаалал хэт их учраас хүлээлгэдэг	70.7	24.7	4.7
7	Бусад байгууллага (банк, бүртгэл г.м) болон халамжийн байгууллагуудын уялдаа холбоо муу	53.3	30.7	16.0
8	Хэтэрхий олон, шаардлагагүй материал нэхдэг	50.0	32.7	17.3
9	Цаг хугацаанд нь шуурхай шийдвэрлэдэггүйгээс олон дахин явуулдаг	64.0	25.3	10.7
10	Ялгавартай ханддаг	64.0	25.3	10.7
11	Ажлын цагаар ажлын байрандаа байдаггүй	30.7	52.0	17.3
12	Асуудлыг бие даан шийдвэрлэх чадваргүй	31.3	44.7	24.0

Судалгаанд оролцогчдын хариултаас харахад **1) ажилтнуудын ажлын ачаалал** (70.7 хувь), **2) мэдээллийн ил тод бус байдал** (68.7 хувь), **3) үйлчилгээний олон шат дамжлага** (66.7 хувь) зэргийг хамгийн их учирдаг хүнд суртал хэмээн үзсэн байна. Түүнчлэн цаг хугацаанд нь шуурхай шийдвэрлэдэггүйгээс олон дахин явуулдаг (64 хувь), ялгавартай ханддаг (64 хувь), бусад байгууллага (банк,

бүртгэл г.м) болон халамжийн байгууллагуудын уялдаа холбоо муу (53.3 хувь) байгаа нь иргэдэд хүндрэл, чирэгдэл үүсгэдэг гол үзүүлэлтүүд болж байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд “Ажилтнуудын ажлын ачаалал хэт их учраас хүлээлгэдэг” гэсэн үзүүлэлт хамгийн өндөр 70,7 хувьтай байхад төрийн албан хаагчдын харилцааны соёлгүй байдал, зан суртахууны доголдол, танил тал шан харамж харж үйлчилдэг гэсэн хариултууд 37-38 хувьтай, харин ажлын цагаар ажил дээрээ байдаггүй гэдэгт хамгийн бага буюу 30,7 хувьтай байна.

Сурвалжлагын судалгаагаар нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын үйл ажиллагаанд оршиж буй хүнд суртал, чирэгдэл гэдэгт **ажилтнуудын ажлын ачаалал, мэдээллийн ил тод бус байдал, олон шат дамжлага** гэсэн 3 зүйлийг иргэд нэрлэж байгаа бөгөөд төрийн албан хаагчийн зан харилцааны асуудлыг эдгээр 3 үзүүлэлттэй харьцуулахад төдийлөн өндөр хувиар дурдагдаагүй нь ярилцлагын болон ажиглалтын судалгааны дүнг дахин нотолсон юм⁴¹. Уг асуудал хамгийн өндөр хувьтай байгаа дээрх 3 үзүүлэлтээс даруй 2 дахин бага хариулттай байгаа боловч, судалгаанд оролцогчдын 38 хувь нь хүнд суртал, чирэгдэл үүсгэж буй шалтгаан мөн хэмээн хариулсан байгааг анзаарахгүй өнгөрч болохгүй юм.

Судалгааны баг халамжийн үйлчилгээнд иргэдэд чирэгдэл үүсгэж байгаа бас нэг нөхцлийг банкны үйлчилгээ байна гэж үзлээ. Иргэд дэвтрийн мөнгө тушаах, халамжийн тэтгэвэр тэтгэмжээ авахаар банканд удаа дараа ханддаг бөгөөд халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн мөнгийг зөвхөн нэг банкаар олгодог нь иргэдэд ихээхэн чирэгдэл учруулж байна. Ингэхдээ тухайн хороонд нэг л банк үйлчилдэг, ачаалал маш ихтэй байдаг, зарим захын гэр хороололд банк байдаггүй, нийтийн тээврээр төв рүү явж, тэнд очоод дугаарлах зэргээр цаг хугацаа их шаарддаг байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд иргэдийн зүгээс хүнд суртал, чирэгдэл хэмээн дээрх зүйлүүдийг нэрлэж байхад судалгаанд оролцсон халамжийн мэргэжилтнүүд “хүнд суртал, чирэгдэл” гэх байдлыг үүсгэж буй нөхцөл нь халамжийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэхэд учирч буй хүндрэл бэрхшээлээс үүдэлтэй гэж үзэж байна.

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэхэд учирч буй хүндрэл, бэрхшээл:

Судалгааны хүрээнд 27 төрийн албан хаагчтай экспертийн ярилцлага хийхэд иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэхэд хамгийн хүндрэлтэй халамжийн үйлчилгээний төрлийг онцгойлон нэрлэсэнгүй. Харин хүний хөгжлийн мөнгө тараах (энэ нь халамжийн байгууллагын ажилтнуудын нийт ажлын бараг 90 хувийг эзэлдэг байна), хувьцаа худалдах зэрэг халамжийн үйлчилгээнд хамаарахгүй компани ажлууд хамгийн их хүндрэл бэрхшээл учруулж, ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж байгааг онцгойлон тэмдэглэж байлаа.

- Судалгаанд хамрагдсан халамжийн мэргэжилтэн, хорооны ажилтнууд иргэдэд халамжийн үйлчилгээг хүргэхэд учирч буй хүндрэл бэрхшээлүүдийг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд: Хорооны халамжийн ажилтнуудын ажлын ачаалал их;
- Мэдээллийн систем хангалтгүй;

⁴¹ Ажиглалтын судалгаагаар төрийн албан хаагчдын зан харилцааны ноцтой дутагдал, зөрчил илрээгүй бөгөөд ярилцлагад оролцогч иргэд төрийн албан хаагчдын зан харилцааны талаар нааштай үнэлгээтэй байсан юм.

- Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр буруу ташаа мэдээлэл өгснөөс болж иргэд бухимдах тохиолдол гарч, маргаан, үл ойлголцол үүсдэг;
- Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн гишүүд долоо хоног тутам айл өрхөөр явдаг ч төсөвлөсөн мөнгө төгрөг бараг байхгүй, (зургийн аппарат, бичгийн хэрэгсэл гэх мэт шаардлагатай хэрэгслийг өөрсдийн мөнгөөр авдаг) нутаг дэвсгэр том хороодод айл өрхөөр явахад хүндрэлтэй;
- Халамжийн үйлчилгээг иргэнд хүргэж буй төрийн албан хаагчид янз бүрийн харилцаа, ааш араншинтай (уурлаж загнах, хэл амаар доромжлох ч тохиолдлууд гардаг), сүрьеэтэй, сэтгэцийн өвчтэй, боловсрол муутай зэрэг олон хүнтэй харьцдаг, хөдөлмөрийн хүнд гэмээр нөхцөлд ажиллаж байна;
- Халамжийн ажилтнуудын тогтвор суурьшил муу, шинэ хүмүүс ажилтайгаа танилцах, дадлагажих гээд цаг хугацаа шаарддагаас үйлчилгээ удаашрах, иргэдийг чирэгдүүлэх нөхцөл бий болдог;
- Иргэд зарим тохиолдолд бүрдүүлэх материалаа дутуу авчирснаас үйлчилгээгээ бүрэн авч чадахгүй буцах тохиолдол гардаг;
- Зарим нэг ажилтнуудын мэргэжилдээ мэргэшсэн байдал, зан харилцаа;
- Цалин хөлс бага, ажлын байрны орчин нөхцөл хангалтгүй, байршил иргэдэд тохиромжгүй;⁴²

Нэг жижиг өрөөнд халамжийн асуудал хариуцсан ажилтан, хөгжлийн нийгмийн ажилтан, зохион байгуулагч гэсэн 3 ажилтан суудаг. Гурвуулаа өдөрт олон хүнд үйлчилдэг. Ажлын байр хүйтэн, жижиг тул үүнийг сайжруулах хэрэгтэй. Мэдээллийн самбар нь өрөөндөө багтахгүй байна. Мөн янз бүрийн сургалт хийх гэхээр өрөө байхгүй. Хорооноос өөр хол газар хийхээр иргэд ирдэггүй гэх зэрэг бэрхшээл байна.

(Сонгинохайрхан дүүргийн 2 дугаар хорооны зохион байгуулагч)

2.3.3. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг сайжруулах иргэдийн санал

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд халамжийн үйлчилгээнд оршиж буй хүндрэл бэрхшээл, хүнд суртал байгаа эсэхийг судлахын зэрэгцээ үйлчилгээг өөрчилж сайжруулах талаар иргэдийн хүлээлт ямар байгааг тодруулах зорилт тавьсан юм. Сурвалжлагын судалгааны "Халамжийн үйлчилгээнд дараах зүйлүүдийг өөрчилж сайжруулах шаардлагатай гэж та үзэж байна уу? гэсэн багцад хамаарах асуултуудад судалгаанд оролцогчид дараах байдлаар хариулжээ.

Хүснэгт 16

Өөрчилж, сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж буй нөхцөл байдлын талаарх иргэдийн санал

	Өөрчилж сайжруулах зүйлс	Сонголт		
		Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй
1	Халамжийн үйлчилгээнд хамруулж буй одоогийн тогтолцоо	38.7	32.7	28.7
2	Халамжийн үйлчилгээний байгууллага, ажилтны цагийн хуваарь	46.0	46.0	8.0

⁴² Сонгинохайрхан дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс маш хол тул иргэд ирэх гэж цаг хугацаа их зарцуулдаг бөгөөд “ямар хол, нууцлагдмал байрлалтай юм” гэж бухимддаг байна.

3	Үйлчилгээний өрөө, танхимын нөхцөл байдал	41.3	54.0	4.0
4	Дүүрэг, хорооны халамжийн ажилтны ажил үүргийн ялгаа	51.3	18.0	30.0
5	Халамжийн мөнгө олголтын хуваарь, хүртээмж	30.0	61.3	8.0
6	Халамжийн ажилтнуудын харилцааны соёл	50.0	43.3	6.0
7	Халамжийн үйлчилгээний талаар дүүрэг, хорооны түвшинд иргэдэд өгч буй мэдээллийн агуулга, хэлбэр	70.0	16.7	12.7
8	Халамжийн хууль тогтоомжийн сурталчилгааны хэлбэр	56.7	22.0	20.7
9	Халамжийн ажилтнуудын мэдлэг чадвар	41.3	47.3	10.7
10	Халамжийн үйлчилгээний байгууллага, ажилтны хариуцлага	41.3	47.3	10.7
11	Үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал	74.0	21.3	4.0

Эндээс үзэхэд нийгмийн халамжийн байгууллагын үйл ажиллагаанд өөрчлөх шаардлагатай гэж хамгийн өндөр хувьтай хариулсан нь үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал(74 хувь), иргэдэд өгч буй мэдээллийн агуулга хэлбэр(70.0 хувь) байна.

Дүүрэг, хорооны халамжийн ажилтны ажил үүргийн ялгаа, харилцааны соёлыг сайжруулах шаардлагатай гэж судалгаанд оролцогчдын тэн хагас нь үзэж байгаа нь дээрх үзүүлэлтээс даруй 20 хувиар бага ч, өөрчлөх шаардлагатай хэмээн ач холбогдол өгч буй 2 дах хүчин зүйл болж байна. Иргэдийн зүгээс 3 дах ач холбогдол өгч буй асуудал нь халамжийн байгууллага, ажилтны цагийн хуваарийн өөрчлөх (46 хувь), халамжийн ажилтнуудын мэдлэг чадвар, хариуцлагын асуудал (41.3 хувь) байна.

Харин халамжийн мөнгө олголтын хуваарийг өөрчлөх шаардлагагүй хэмээн судалгаанд оролцогчдын 61.3 хувь нь үзсэн байна.

Мэдэхгүй гэсэн хариултыг авч үзэхэд халамжийн байгууллагын одоогийн тогтолцоо (28.7 хувь), дүүрэг, хорооны халамжийн ажилтны ажил үүргийн ялгааг (30.0 хувь) өөрчлөх хэрэгтэй гэдэг хариултыг хамгийн их сонгосон байгаа нь **төрийн байгууллагын тогтолцоо, бүтэц, чиг үүргийн талаарх иргэдийн мэдлэг, мэдээлэл хомс байгааг харуулж байна.**

Харин үйлчилгээний шинэ арга хэлбэрийг (онлайн зэрэг) нэмэгдүүлэх, хороон дээр асуудлыг шууд шийддэг байх нь иргэдийн хамгийн их хүсэн хүлээж буй үйлчилгээний хэлбэр болж байна.

Хүснэгт 17

Өөрчлөлт хийх арга замын талаарх иргэдийн санал

	Шийдвэрлэх арга зам	Тоо	Хувь
	хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох	27	18.0
	үйлчилгээний шинэ (онлайн зэрэг) арга хэлбэрийг нэмэгдүүлэх	42	28.0
	иргэдийн мэдлэг чадварыг нэмэгдүүлэх	15	10.0
	хороон ажилтнууд асуудлыг шууд шийддэг байх	37	24.7
	хариуцаж	27	18.0
	Нийт	148	98.7

Судалгааны хүрээнд халамжийн бодлого, халамжийн байгууллагын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, сайжруулах чиглэлээр дараах нийтлэг саналуудыг гарсан байна.

а) Шийдвэр гаргах түвшинд:

- Төр засгаас, иргэдэд бэлэн мөнгө амласнаар мөнгө тараах үйл ажиллагааг халамжийн байгууллагын бүтцээр дамжуулж байгаа нь халамжийн байгууллагыг үндсэн үйл ажиллагаанаасаа өөр ажилд их цаг зарцуулахад хүргэж байгааг анхаарах;
- Халамжийн бодлогыг төрөөс хүн амын өсөлтийг дэмжих бодлоготой уялдуулах; (Нярай хүүхдүүдийн тусгайлсан асаргаа сувилгааны газар, тэдэнд үзүүлэх хөнгөлөлт, тусламж хэрэгтэй байна. Улсын хэмжээнд цөөхөн хэдэн нярайн асаргаа сувилгаа байгаа ч хангалтгүй байна).
- Хууль, түүнтэй холбогдож гарах дүрэм журмыг боловсруулахдаа иргэд, олон нийт, анхан шатны байгууллагын ажилтнуудын саналыг авах;
- Халамжийн ажилтнуудын ажил мэргэжлийн онцлогыг харгалзан хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд хамааруулах;
- Хүн амын тооноос хамааруулж хорооны халамжийн ажилтны орон тоог нэмэгдүүлэх;
- Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслэлээр үнэн бодит мэдээллийг цаг тухайд нь хүргэж байх;
- Шаардлагатай газруудад банкны шинэ салбар нээх, эсвэл дурын банкаар үйлчлүүлэх боломж бүрдүүлэх;
- Нийгмийн эмзэг бүлгийн зарим шаардлагатай хэсгүүдэд онцгой анхаарах;
- Орон гэргүй, орлогогүй хүмүүсийг халамжийн байртай болгох;
- Халамжийн байгууллагын шугамаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөнгөлөлттэй зээл олгохдоо оюуны хөдөлмөрийг (тухайлбал, сэтгүүл эрхлэн гаргах гэх мэт) үйлдвэрлэлтэй адил дэмжих;

б) Хэрэгжүүлэх түвшинд:

- Төрийн албан хаагчдын ажиллах орчин нөхцлийг сайжруулж, цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх;
- Хорооны халамжийн ажилтнуудын ажлын хэрэгцээнд шаардлагатай програм хангамжийг суурилуулж, дүүргийн халамжийн байгууллага, мэдээллийн санд шууд холбогдох боломжийг нээж өгөх;
- Хорооны ажилтнуудаас нийгмийн ажил, халамжийн чиглэлийн мэргэжлийн хүн тийм ч олон биш байдаг. Тиймээс мэргэжлийн болон харилцаа, сэтгэл судлал гэх мэт чиглэлээр сургалтуудад хамруулах;
- Төрийн бодлого, төрийн үйчилгээний талаарх иргэдийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх тодорхой арга хэмжээг зохион байгуулах;
- Мэдээллийг иргэдэд түргэн шуурхай хүргэх тодорхой ажлуудыг шинээр зохион байгуулах;
- Иргэд, иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтарч ажиллах;

ГУРАВ.СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний эрх зүйн зохицуулалтын талаар

Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуульд нийгмийн халамжийг хүртэх зорилтот бүлгийг тодорхойлох, халамжийн байгууллагын бүтэц, тогтолцоог оновчтой болгох, хяналт тавих үйл ажиллагааг сайжруулах чиглэлээр оруулсан өөрчлөлт нь төрөөс үзүүлж буй нийгмийн халамжийн үйлчилгээг боловсронгуй болгох, иргэний эрх, эрх чөлөөг хангах, хамгаалахад ач холбогдолтой болсныг Засгийн газар болон тухайн салбарын мэргэжилтнүүд үнэлж байгаа нь судалгаанаас харагдлаа.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, УИХ-аар хэлэлцэж баталснаар нийгмийн халамжийн мөнгөн тэтгэмж, тусламжуудыг нэгтгэх замаар төрлийг цөөлөх, хөтөлбөрт суурилсан халамжийн үйлчилгээний төрөл хэлбэрийг өргөжүүлэх, хамрах хүрээг ядуу болон эмзэг хэсэгт түлхүү чиглүүлэх, хөрөнгийн хэмжээг тогтвортой байлгахын зэрэгцээ үр нөлөөг дээшлүүлэх зарчим баримталжээ. Уг хуулиар нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүртэж чадахгүй байгаа бага орлоготой өрх, иргэд, орон гэргүй тэнэмэл амьдралтай иргэд, шилжих хөдөлгөөнд орсон, хорихоос суллагдсан иргэдэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээний төрөл хэлбэрийг илүү оновчтой болгох, олон талт үйлчилгээг үзүүлэх боломжтой болохоор байна.

Шинэчилсэн хуульд тодорхой асуудлуудаар өөрчлөлт оруулсан нь хуучин журмуудад байсан хаалт болсон заалтуудыг хассан, уян хатан зохицуулалттай болсон гэж халамжийн мэргэжилтнүүд үзэж байна⁴³. Харин хуулийг дагалдаж гарах дүрэм, журмуудыг боловсруулахдаа анхан шатнаас санал авах, тодорхой мэдээлэл, судалгаанд тулгуурлах шаардлагатай байна.

Судалгаанаас үзэхэд Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуульд шаардлагагүй зохицуулалт, босго, шалгуур тогтоосон, үйлчилгээ авах процесс, шат дамжлага нь тодорхойгүй заалтууд байна гэж үзэх боломжгүй байна. Харин 20 гаруй дүрэм, журам, стандарт, маягт зэргийг эрх бүхий субъектүүд нэмж батлахаар байгаа нь уг хуулийг хэт ерөнхий (нарийвчилсан зохицуулалт хийгээгүй) гэж үзэхээр байна. Энд дурдсан эрх зүйн актуудыг цаг тухайд нь батлаагүй байгаа нь хуулийн хийдлийг бий болгох сөрөг талтайг тэмдэглэж байна.⁴⁴

- Нийгмийн халамжийн үйлчилгээн дэх харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн зарим акт, дүрэм, журамд⁴⁵ дараах асуудлуудаар хуулиас давсан зохицуулалт байна. Үүнд: иргэдийн бүрдүүлэх баримт бичгийн тоо, төрөл, байнгын асаргаанд байгаа иргэн асруулагчаа бүртгүүлэх, ахмад настнууд таяг, тэргэнцэр авахад тавьж буй шаардлага зэргийг дурдаж болох байна.
- “Үйлчилгээ авах хугацаа”, “бүрдүүлэх баримт бичиг”, “төрийн албан хаагчдын зан харилцаа”, “үйлчилгээний стандарт”-тай холбоотой

⁴³ Экспертийн ярилцлагын тайлангаас.

⁴⁴ Бидний судалгааны хугацаанд “Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох журам”, “Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох журам”, “Ахмад настанд тусламж, хөнгөлөлт олгох журам” (Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор) зэрэг 3 журмыг шинэчлэн баталсан байлаа.

⁴⁵ “Нийгмийн халамжийн тухай хууль ба дүрэм, журам” гэсэн хэсгийг үзнэ үү. Тайлангийн 11-19 дүгээр хуудас

асуудлаар нарийвчилсан зохицуулалтгүй, дүрэм, журмууд зохицуулах ёстой харилцааг бүрэн зохицуулаагүй, хийдэлтэй байгааг илэрхийлэх нэг үзүүлэлт юм.

Судалгаанд авсан хууль, журамд, тухайлбал, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хуульд үйлчилгээний төлбөр хураамжтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт байгааг илрүүлээгүй болно. Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн халамжийн тусламж, үйлчилгээг үзүүлэхтэй холбоотой төлбөр, хураамжийг зөвшөөрсөн болон хориглосон зохицуулалт бидний шинжилгээнд авсан дээрх хууль, журамд алга байна.

- Иргэдийн нийгмийн халамж авах нэг гол үндэс болж буй хөдөлмөрийн чадвараа алдсан байдлыг тогтоох, эрүүл мэндийн байгууллагын мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисстой холбоотой зохицуулалтууд бүрхэг байгаа нь тухайн салбарт төрийн үйлчилгээний хүнд суртал, чирэгдлийг бий болгох, иргэдийн эрх, эрх чөлөөг зөрчих нэг шалтгаан болж байна гэж судалгааны баг үзлээ.

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах явдал шинээр боловсруулахаас ч илүү анхаарал татаж байна. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмээс эхлээд Нийгмийн халамжийн тухай хууль⁴⁶, байгууллагын дотоод журам⁴⁷, бусад актуудад ажилтан албан хаагчдын тухайлбал, нийгмийн ажилтны үүрэг хариуцлагын хүрээнд ёс зүйн шаардлагыг тусгасан байгаа боловч хэрэгжилт хангалтгүй байна гэж үзэхээр байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, үйл ажиллагаагаар, тухайлбал, иргэдийн хувийн нууцыг санаатай, санамсаргүйгээр задлах, хүний эрхэм зэргийг үл хүндэтгэх зэргээр илэрч байна. Нийгмийн халамжийн салбарын ажилтнуудын энэ байдал нь тэдний хүний эрхийн боловсрол, иргэнд үйлчлэх харилцаа, хандлагатай холбоотой гэж үзэх үндэстэй юм.

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд дэх хүнд суртал, чирэгдэл

“Нийгмийн халамжийн салбар дахь төрийн үйлчилгээ - Хүний эрх ба хүнд суртал” судалгааны дүнгээс үзэхэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүнд суртал, чирэгдэлтэй болгож буй гол шалтгааныг **1) ажилтнуудын ажлын ачаалал, 2) мэдээллийн ил тод бус байдал, 3) олон шат дамжлага** гэсэн 3 зүйлээр тодорхойлж болох байна. Төрийн албан хаагчдын зан харилцааны асуудал эдгээр 3 үзүүлэлттэй харьцуулахад төдийлөн өндөр хувьтай биш байгаа нь сурвалжлагын, ярилцлагын болон ажиглалтын судалгаагаар нотлогдлоо.

⁴⁶ Нийгмийн ажилтан нь мэргэжлийн ёс зүйн дүрэмтэй байна. Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.2 дах заалт, Нийгмийн ажилтан нь мэргэжлийн ёс зүйг чандлан сахиж, ажил, үйлчилгээ явуулах эрхийн гэрчилгээ болон хувийн тэмдэг авсан байна. Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.3 дах заалт,

⁴⁷ “Ажилтан нь хууль, тогтоол, дүрэм заавар, журмыг чанд мөрдөж ажиллахын зэрэгцээ өөрийн мэдлэг боловсролоо хөгжүүлэхэд анхаарч, зан харьцааны дутагдал гаргахгүй байхыг эрмэлзэж ажиллана”. Нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний газрын хөдөлмөрийн дотоод журмын 14 дүгээр зүйлийн 14.4 дэх хэсэг, “Ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хэнийг ч ялгаарлан гадуурхах хандлага гаргахгүй байхын зэрэгцээ хамт олон, иргэдийн эрхийг хүндэтгэн, байгууллагаас хүлээлгэсэн итгэлийг дааж ажиллах зарчим баримтлана”. Нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний газрын хөдөлмөрийн дотоод журмын 14 дүгээр зүйлийн 14.4 дэх хэсэг

Гэвч уг асуудал хамгийн өндөр хувьтай байгаа дээрх 3 үзүүлэлтээс даруй 2 дахин бага хариулттай байгаа боловч, судалгаанд оролцогчдын 38 хувь нь хүнд суртал үүсгэж буй шалтгаан мөн гэж хариулсан байгааг анзаарахгүй өнгөрч болохгүй юм.

Судалгаанд оролцогсод дээрх 3 үзүүлэлтийг хүнд суртал чирэгдэл үүсгэж буй гол шалтгаан гэж үзсэн бол өөрчлөх шаардлагатай гэж хамгийн өндөр хувьтай хариулсан нь мөн л үйлчилгээний түргэн шуурхай байдал(74 хувь), иргэдэд өгч буй мэдээллийн агуулга хэлбэр(70.0 хувь) байна.

Халамжийн үйлчилгээг хүнд суртал, чирэгдэлтэй болгож байгаа гол шалтгааны нэг болох **ажлын ачаалал** нь халамжийн үйлчилгээнд хамрагдаж бй иргэдийн тоо, байгууллагын үйл ажиллагааны дотоод зохион байгуулалт, халамжийн ажилтны орон тооноос шалтгаалж байна. Харин энэ асуудлыг нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын босоо тогтолцоотой холбон авч үзвэл тогтолцооноос үүдэн гардаг хүндрэл бага, халамжийн байгууллагын босоо тогтолцоо зөв гэдэгтэй мэргэжилтнүүд санал нэгдэж байна. Судалгаагаар шат шатны халамжийн ажилтнуудын хувьд ажлын чиг үүргийн давхардал илрээгүй болно. Түүнчлэн хорооны зохион байгуулагч, нийгмийн ажилтнууд халамжийн ажилтантай чиг үүргийн давхардалгүй байна.

Анхан шатны үйлчилгээ үзүүлж байгаа хороонд анхаарах асуудал их байна. Судалгаанаас үзэхэд хорооны нийгмийн ажилтан, өрхийн эмнэлгийн эмч, хэсгийн ахлагч нар тодорхой асуудлаар өөр өөрийн чиг үүргийн хүрээнд халамжийн ажилтантай хамтарч ажилладаг байна. Хүн ам ихтэй хороонд ганц халамжийн ажилтан ажилладаг, халамжийн ажилтныг орлон ажиллах албан тушаалтан байхгүй, ажлын ачаалал ихтэй зэрэг нөхцөл байдлууд нь иргэдийг чирэгдүүлэх нэг нөхцөл болж байна.

Ажлын ачаалал их байгаа нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны дотоод зохион байгуулалттай холбоотой байгааг судалгааны баг онцгойлон тэмдэглэж байна. Тухайлбал, судалгаанд хамрагдсан дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүдээс 2 нь 7 хоногт 1-2 бүтэн өдөр дотоод ажилтай байгаа нь иргэдийг чирэгдүүлэх бас нэг нөхцөл болж байгааг харгалзан ажлын цагийн хуваарийг өөрчлөх шаардлагатай.

Халамжийн үйлчилгээний байгууллагын үйл ажиллагааны дотоод зохион байгуулалтын хувьд мэдээллийн систем хангалтгүй, хороодод интернет болон дотоод сүлжээ, холбогдох програм байхгүйгээс дүүргээс утсаар лавлах, иргэнийг өөрийг нь явуулах зэрэг хүндрэлүүд бий болж байна.

Түүнчлэн ахмадын сувиллын хөнгөлөлт, хиймэл шүд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмадуудын протез, ортопед зэргийн үнийг шийдвэрлэхдээ халамжийн мэргэжилтнээс гадна халамжийн сангийн нягтлан бодогч заавал цохолт хийж, давхар бүртгэдэг байдал нь иргэдэд хүндрэл учруулж, үйлчилгээний шат дамжлагыг нэмэгдүүлж байна.

Халамжийн ажилтнуудын ажлын байрны орчин, дотоод зохион байгуулалт зэрэг нь нэг талдаа халамжийн ажилтнуудын ажиллах орчин мэт харагдаж байгаа ч нөгөө талдаа энэ нь иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэх орчин, нөхцөл мөн. Судалгааны дүнгээс үзэхэд дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн ажлын байр, үйлчилгээний орчин нөхцөл харьцангуй боломжийн байхад үйлчилгээг иргэнд хүргэж байгаа анхан шатны нэгж болох хороодод байдал эсрэгээрээ байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудын **мэдээллийн ил тод байдал** хангалтгүй байна. Дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүд өөрийн цахим хуудасгүй, мэдээллийн самбар дах мэдээлэл иргэдийн эрэлт хэрэгцээг хангахгүй байгаа нь халамжийн үйлчилгээг хүнд суртал, чирэгдэлтэй болгож байгаа бас нэг шалтгаан, нөхцөл болж байна.

Дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүдийн бие даан гарсан эрх зүйн баримт бичгүүд хаалттай, энэ талаар иргэд мэдээлэл авах боломжгүй байна.

Байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилт, (Сүхбаатар дүүргээс бусад дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс) үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, тэдгээрийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний үр дүн, албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, төсөв, төсвийн зарцуулалтын талаарх мэдээллүүд иргэдэд мөн л хаалттай байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд халамжийн үйлчилгээнд иргэдэд чирэгдэл үүсгэж байгаа **гаднын хүчин зүйлүүд** байна. Тухайлбал, хүний хөгжлийн мөнгө тараах (энэ нь халамжийн байгууллагын ажилтнуудын нийт ажлын бараг 90 хувийг эзэлдэг байна), хувьцаа худалдах, УИХ-ын болон орон нутгийн сонгуультай холбоотой үйл ажиллагааг зохион байгуулах зэрэг нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамаарахгүй компанит ажлууд онцгой хүндрэл бэрхшээл учруулж, ажлын ачааллыг эрс нэмэгдүүлж байна.

Иргэдэд чирэгдэл үүсгэж байгаа нэг нөхцөл нь банкны үйлчилгээ байна. Иргэд дэвтрийн мөнгө тушаах, халамжийн тэтгэвэр тэтгэмжээ авахаар банканд удаа дараа ханддаг байна. Халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн мөнгийг заавал нэг банкаар олгодог, тухайн хороонд нэг л банк үйлчилдэг, ачаалал ихтэй байдаг нь иргэдэд онцгой чирэгдэл учруулж байна.

ДӨРӨВ. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

а) Эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох чиглэлээр

Хууль тогтоомж нь эрх зүйн хийдэлтэй, зохицуулах ёстой харилцааг бүрэн зохицуулж, хуульчлаагүй байдал нь нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хүнд суртал, чирэгдэл үүсэх нэг нөхцөл болж байна хэмээн үзэж энэ чиглэлээр дараах санал, зөвлөмжийг өгөх нь зүйтэй гэж судалгааны баг үзлээ.

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг авахад зарцуулах хугацаа болон бүрдүүлэх баримт бичгийг тодорхой болгох шаардлагатай байна. Үүнд:

- Тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах нийт хугацаа: Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэмд “хөдөлмөрийн чадвар алдсан байдалд байгаа хугацааг эхний удаад 3-24 сараар, хөдөлмөрийн чадвараа хагас алдсан бол 3-12 сараар тус тус тогтооно (3.4) гэсэн заалтыг эргэн харах хэрэгтэй байна.
- Тухайн үйлчилгээг үзүүлэхэд төрийн байгууллагын зүгээс зарцуулах нийт болон хэсэгчилсэн хугацааг үе шат болгоноор тооцож, холбогдох дүрэм, журамд тусгах нь төрийн үйлчилгээний хүнд суртал, чирэгдлийг багасгах, хянах нэг үзүүлэлт болохоор байна.
- Холбогдох шийдвэрийг гаргах хугацаа: Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох журам, Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэмд зааснаас үзэхэд Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн, мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комиссын болон Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрүүд гарах хугацааг тодорхой зааж өгөх шаардлагатай⁴⁸.
- Бүрдүүлэх баримт бичгийн тоо, давхардал, бүрдүүлэхэд зарцуулж буй хугацаа, шат дамжлага, үндсэн болон нэмэлт бүрдүүлэх баримт бичигтэй холбоотой асуудлаас гарч буй үр дагавар, иргэнд учирч буй хүндрэл, бэрхшээлийг нарийвчлан судалсны үндсэн дээр бүрдүүлэх баримт бичгийн жагсаалтыг үйлчилгээний төрөл бүрээр нэгбүрчлэн тодорхойлох нь зүйтэй байна.

Халамжийн үйлчилгээнд тодорхойлолт, шийдвэр гаргаж буй зарим үйл ажиллагааг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай байна. Үүнд:

- Өрхийн эмч, эрүүл мэндийн байгууллагын мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын үйл ажиллагааны дүрэм, журмыг шинээр буюу шинэчлэн батлах, тэдгээрийн уялдаа холбоог хангах, сайтар зохицуулах хэрэгцээ шаардлага бий болсон байна.
- Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрмийг шинэчлэн боловсруулах шаардлагатай байна. Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрээр нийгмийн халамж үйлчилгээ шаардлагатай ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн иргэн болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс бусад иргэдийг халамжийн үйлчилгээнд хамруулах эсэх асуудлыг шийдэхдээ тухайлбал, ахмад настан, түүний дотор өндөр настнуудыг халамжийн үйлчилгээнд хамруулахад уг зөвлөлийн шийдвэр шаардлагагүй байгааг харгалзан холбогдох дүрэм журамд тусгаж өгөх нь зүйтэй байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн аливаа тусламж, дэмжлэгийг авахад бүрдүүлэх үндсэн баримт бичиг нь “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд болон иргэний үнэмлэх” байна. Уг үнэмлэхийг Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийг үндэслэн олгодог бөгөөд хууль тогтоомжид заасан эрхээ эдлэх, нийгмийн

⁴⁸ Тухайлбал, Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэмд долоо хоногт нэг удаа хуралдах (5.2), 30 хоногт гомдлыг шийдвэрлэхээр (5.5) заажээ.

халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах үндсэн баримт болох тухай хуульд заасан байна⁴⁹. Иймээс Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журмын холбогдох заалтыг тухайлан уг хоёр баримт бичгийг хоёуланг нь шаардаж буй заалтуудыг өөрчлөх боломжтой байна.

- Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн “асран хамгаалах, харгалзан дэмжих төрөл, садангүй бөгөөд бие даан амьдрах чадваргүй, ганц бие, байнгын эмчилгээ, асаргаа шаардагдах ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн”-д халамж үзүүлэх тухай заалт нь зарим иргэдийн хувьд тухайлбал, үр хүүхэдтэй ч тэд нь хайхардаггүй, ганц өргөмөл хүүхэдтэй ч тэр нь асран хамгаалдаггүй гэх мэт тохиолдолд хууль ёсны эрхээ эдэлж чадахгүй байдалд хүргэж байгааг анхааралдаа авч холбогдох дүрэм, журмыг боловсронгуй болгох, шаардлагатай тохиолдолд хуулийн тайлбар гаргуулах хэрэгцээ байна.
- Ахмад настнууд таяг, тэргэнцэр авахын тулд хуулийн заалтад нийцүүлж заавал эмнэлгийн дүгнэлт гаргуулах, ямар нэгэн өвчтэй гэсэн онош тогтоолгон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоонд орох шаардлага гарч буй байдалд дүгнэлт хийж, “Ахмад настанд тусламж, хөнгөлөлт үзүүлэх журам”-д холбогдох өөрчлөлт оруулах, асран хамгаалагчаа сонгоход заавал нэг хаяг дээр байх ёстой гэх мэт хуулиас давсан зохицуулалт шаардаж буй дүрэм, журмыг өөрчлөх шаардлагатай.

в) Үйлчилгээний стандарттай холбоотой асуудлаар

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын хувьд эмзэг бүлгийнхэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настнуудтай харилцдаг онцлогыг харгалзан тусгай стандарт боловсруулж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байдаг. Стандартыг боловсруулахдаа дараах зарчмыг мөрдөхийг мэргэжилтнүүд зөвлөж байгааг санал болгож байна. Үүнд⁵⁰:

- Нэгэн үтгатай хэрэглэх нөхцлийг хангах: Хууль тогтоомжид иш татсан стандарт заавал мөрдөгдөх учиртай бөгөөд ялангуяа, Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуульд төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээний болон олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээний чанарт тавигдах шалгуур, шаардлагыг боловсруулан хэрэгжүүлэхийг асуудал эрхэлсэн засгийн газрын гишүүн болон стандартчиллын байгууллагад үүрэг болгосон байна.
- Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг боловсруулагч, үйлдвэрлэгч, хэрэглэгчдийн сонирхлыг тэнцвэржүүлэх: Энэхүү зарчим нь нийгмийн халамжийн үйлчилгээг авахтай холбогдож үүсэж буй харилцаанд оролцогч сонирхлын бүлгүүдийн хуулиар баталгаажсан сонирхлыг дээд зэргээр харгалзан үзэхэд оршино. Наад зах нь нийгмийн халамжийн үйлчилгээг авч буй иргэд, төрийг төлөөлөн ажиллаж буй мэргэжлийн бүлгүүд хэлэлцэж байгаа гол асуудлаар санал нэгдэж ерөнхий зөвшилцөлд хүрсэн байна гэсэн үг юм.
- Стандартчиллын түрүүлэх хөгжлийг хангах: Шинээр боловсруулж буй стандарт нийгмийн хөгжлөөс түрүүлэх хандлагатай байх ёстой. Түрүүлэх хандлага стандартад шинэ дэвшилтэт технологи, сорилт туршилтын арга, чанарын үзүүлэлт, шаардлагыг тогтоох боломж олгоно.

⁴⁹ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 10 дугаар бүлгийн 10.3 дах заалт

⁵⁰ Т.Сосорбарам., “Европын стандартыг монголд нутагшуулах асуудал” ., УБ., 2011

- Стандартын агуулгыг тодорхой томъёолох: Хоёрдмол утгатай хэм хэмжээ норматив баримт бичгийн ноцтой дутагдлыг харуулдаг. Иймд стандартыг нэг утгатай товч, тодорхой агуулгатайгаар боловсруулна.
- Үзүүлэлт, шаардлагыг шалгах, хэмжих бодит байдал: Стандарт нь харилцан орлуулалт, нийцтэй байдал, хүрээлэн буй орчин, амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгийн аюулгүй байдлыг хангаж байгаа шаардлагыг оролцуулаад бодитой шалгагдах, стандартчиллын объектын үндсэн шаардлагуудыг тогтоох ёстой.
- Стандартыг нэг хэлбэрээр хэрэглэх нөхцлийг хангах. Энэхүү зарчмыг байгууллагын стандарт боловсруулахад харгалзан үздэг. Байгууллагын стандартыг боловсруулах, батлах, бүртгэх, хүчингүй болгох, түүнд нэмэлт өөрчлөлт оруулах журмыг өөрсдөө бие дааж тогтоож хэрэгжүүлнэ. Ингэхдээ холбогдох хууль тогтоомж, улсын стандартыг мөрдлөг болгож түүний шаардлагуудад харшлахгүйгээр ханган биелүүлэхэд чиглэсэн стандартчиллын нийтлэг зарчмын дагуу нэгдсэн хэлбэр, бүтэц, агуулгатай байна.

с) Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой болгох чиглэлээр

- Халамжийн байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгоход эн тэргүүнд анхан шатны үйлчилгээ үзүүлж буй хороонд зарчмын өөрчлөлт хийх шаардлагатай байна. Нийгмийн халамжийн тухай шинэчилсэн хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5 дахь хэсэгт “Сум, хорооны нийгмийн ажилтны орон тооны жишиг, нормативыг тухайн засаг захиргааны нэгжийн хүн ам, нийгмийн халамжид хамрагдах өрх, иргэний тоог харгалзан нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална” гэсэн заалтыг нэн даруй хэрэгжүүлэх, тооцоо судалгааг бодитой гаргах шаардлагатай байна.
- Шинэчлэн баталсан уг хуулиар Нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ хэмээх халамжийн үйлчилгээний төрөл шинээр нэмэгдсэн. Энэ үйлчилгээг хүргэх алба, ажилтны орон тоо байх шаардлагатай. Тухайлбал: Боловсролыг дэмжих, эрүүл мэндийг дэмжих үйлчилгээ г.м
- Нийслэлийн эрх зүйн байдлын тухай хууль шинэчлэгдэхтэй холбогдуулан хороо, дүүрэг, нийслэлийн халамжийн үйлчилгээний байгууллагын бүтэц, орон тоонд өөрчлөлт оруулах талаар одооноос судалж бодитой санал бэлтгэх шаардлагатай байна.
- Халамжийн үйлчилгээний байгууллагын бүтэц, орон тооны өөрчлөлттэй холбоотойгоор ажиллах цагийн хуваарь, иргэдэд үйлчилдэг өдрийн хуваарийг эргэн харж, халамжийн ажилтныг орлон ажиллах боломжтой байхаар зохицуулалт хийх нь зүйтэй байна.
- Хорооны халамжийн ажилтнуудын ажлын хэрэгцээнд шаардлагатай програм хангамжийг суурилуулж, дүүргийн халамжийн байгууллага, мэдээллийн санд шууд холбогдох боломжийг нээж өгснөөр иргэдэд хөнгөн шуурхай үйлчлэх, шат дамжлага цөөрөх нөхцөл бүрдэх боломжтой байна.

д) Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний мэдээллийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр

Мэдээллийн ил тод байдлыг хангахгүйгээр үйлчилгээг иргэнд ойртуулах боломжгүй юм. Энэ чиглэлээр дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг зөвлөмжилж байна. Үүнд:

- Дүүргүүдийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэсүүд өөрсдийн цахим хуудастай болох, холбогдох бусад цахим хуудсуудын мэдээллийн агуулгад тогмол шинэчлэлт хийх;
- Төрийн байгууллагын мэдээллийн ил тод байдлын шалгуур үзүүлэлтийн дагуу халамжийн байгууллагууд цахим хуудас болон мэдээллийн самбартай дараах мэдээллийг тогтмол байршуулж, шинэчилж байх; Үүнд
 - Байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратегийн зорилт, зорилго, тэргүүлэх чиглэл;
 - Тэдгээрийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний үр дүн;
 - Албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм;
 - Өргөдөл гомдол, захидал харилцааны асуудал хариуцсан албан хаагчийн овог, нэр, албан тушаал, хариуцсан ажил, ажиллах журам, харилцах утас, иргэдийг хүлээн авч уулзах цагийн хуваарь;
 - Үйлчилгээ авахтай холбоотой бүрдүүлэх материалын жагсаалт;
 - Байгууллагын үйл ажиллагаанд дагаж мөрдөж байгаа хууль тогтоомж, дүрэм, журам, заавар;
- Иргэнд хүргэж буй мэдээлэл, гарын авлага, мэдээллийн самбарт байрлуулсан мэдээллүүдийг цаг тухайд нь шинэчилж байх;
- Төрийн үйлчилгээ, тэр дундаа халамжийн үйлчилгээний талаар хэвлэл мэдээллээр өгч байгаа мэдээллийг сонирхолтой, реклам байдлаар иргэдэд ойлгомжтой хэлбэрээр хүргэх;

е) Нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд учирч болох хүнд сурталыг багасгах талаар авах арга хэмжээ

“Хуулийн давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах зарим арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2010 оны 3 дугаар сарын 24-ний 68 дугаар тогтоолыг эс тооцвол хүнд суртал, чирэгдэл гэсэн нэр томъёогоор иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэхэд учирч буй чирэгдлийг арилгах талаар Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамнаас гаргасан санал зөвлөмж, мэдээ судалгаа байхгүй байна. Харин Авлигатай тэмцэх газраас төрийн байгууллагуудын хэрэгжүүлж буй дүрэм, журам иргэдэд хүнд суртал, чирэгдэл учруулж буй эсэхийг хянан үзэж хүнд суртал, чирэгдэл учруулсан дүрэм, журмыг хүчингүй болгуулах талаар санал боловсруулах ажлыг аймаг, орон нутагт зохион байгуулж байна. Энэ ажлын хүрээнд хүнд суртал, чирэгдлийн асуудлаар үүсэж болох нөхцөл байдлууд, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр салбарын хэмжээнд бодлогын цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь чухал байна. Үүнд:

- Хүнд суртал, чирэгдэл үүсгэж болох нөхцөл байдлуудыг судлан ажилтнуудын зан харилцаа, үйлчилгээний чанар хүртээмж, үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж, хүлээлтийн асуудлаар тогтмол судалгаа авч байх;
- Халамжийн байгууллагын үйл ажиллагааг иргэдэд нээлттэй болгох;
- Мэргэжлийн ёс зүйн дүрмүүдийг эргэж харах;
- Нийгмийн болон халамжийн ажилтнуудыг “нийгмийн ажил”-аар мэргэшүүлэх, сертификат олгох;
- Халамжийн ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтод харилцаа хандлагын ур чадвар хэсэгт энэ асуудлыг суулгаж өгөх;
- Хүний эрх, ёс зүй, харилцааны сэтгэл зүй, нийгмийн ажилтны мэргэжлийн сургалтуудад халамжийн ажилтнуудыг үе шаттай хамруулах;

- Халамжийн ажилтнуудын цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх, ажлын нөхцөлд үнэлгээ хийж, сайжруулах зарим арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, мэргэжлийн нэр хүндийг дээшлүүлэх замаар тэдний сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх;
- Хорооны халамжийн ажилтнуудын ажлын хэрэгцээнд шаардлагатай програм хангамжийг суурилуулж, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, мэдээллийн сандаа шууд холбогдох боломжийг нээж өгөх;
- Халамжийн ажилтнуудыг нийгмийн ажил мэргэжлийн болон харилцаа, сэтгэл судлал, тусгай хэрэгцээт боловсрол г.м чиглэлээр сургалтуудад үе шаттай хамруулах;
- Халамжийн ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлого баримтлах, дадлагжуулж, мэргэшүүлэх хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх;
- Халамжийн ажилтнуудын үйл ажиллагааны онцлогоос шалтгаалан хүний эрх зөрчигдөж болзошгүй шалтгаан, нөхцлийг бүртгэж, судлах, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан болон хамрагдаж чадахгүй байгаа иргэдийн амьдралын нөхцлийг судлах, тэдэнд чиглэсэн арга хэмжээг үе шаттай зохион байгуулах талаар халамжийн байгууллагууд шат шатандаа оновчтой арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байна.

СУДАЛГААНЫ БАГ

