

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, МЭРГЭЖЛЭЭС ШАЛТГААЛСАН ӨВЧНИЙ ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖ, ТӨЛБӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН**

**СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

**Улаанбаатар хот**

**2020 он**

**АГУУЛГА**

[НЭГ. АСУУДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ 4](#_Toc518650109)

[1.1 Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ 4](#_Toc518650110)

[1.2 Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээд 20](#_Toc518650111)

[1.3 Тухайн асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл 23](#_Toc518650112)

[ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО 24](#_Toc518650113)

[2.1 Гол зорилт, зорилго 24](#_Toc518650115)

[ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД БА ХАРЬЦУУЛАЛТ 24](#_Toc518650116)

[3.1 Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд 24](#_Toc518650118)

[3.2 Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулах нь 25](#_Toc518650119)

[3.3 Хамгийн үр дүнтэй хувилбарыг сонгох 25](#_Toc518650120)

[ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ҮР НӨЛӨӨ 26](#_Toc518650121)

[4.1 Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө 26](#_Toc518650123)

[4.1.1 Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө 26](#_Toc518650124)

[4.1.2 Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө 28](#_Toc518650125)

[4.1.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө 30](#_Toc518650126)

[4.1.4 Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө 33](#_Toc518650127)

[4.2 Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар 34](#_Toc518650128)

[ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ 35](#_Toc518650129)

[ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ СУДАЛСАН БАЙДАЛ 36](#_Toc518650130)

[6.1 Герман Улсын Нийгмийн гэнэтийн ослын даатгалын тогтолцоо 36](#_Toc518650133)

[6.2 Нидерланд улсын ажилдаа буцаж орох, нөхөн сэргээх бодлого 38](#_Toc518650134)

[6.3 Украин, Герман Улсын ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг харьцуулах нь 40](#_Toc518650135)

[ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ: 41](#_Toc518650136)

**ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ**

[Хүснэгт 1. ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн зардлын судалгаа...................................](#_Toc518651428)5

[Хүснэгт 2. Монгол улсын хууль тогтоомжид үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалтай холбоотой зохицуулсан харилцааг харьцуулсан судалгаа...........................................................................................................................7](#_Toc518651429)

[Хүснэгт 3. Хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтийн судалгаа.....................................................19](#_Toc518651430)

[Хүснэгт 4. Хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийн харьцуулсан судалгаа 21](#_Toc518651431)

[Хүснэгт 5**.** Хувилбаруудыг харьцуулсан байдал 24](#_Toc518651432)

[Хүснэгт 6. Эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан байдал 25](#_Toc518651433)

[Хүснэгт 7. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө 26](#_Toc518651434)

[Хүснэгт 8. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний харьцуулалт 28](#_Toc518651435)

[Хүснэгт 9. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөний байдал 30](#_Toc518651436)

[Хүснэгт 10. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө 33](#_Toc518651437)

[Хүснэгт 11. Европын холбооны орнуудын ХЧА-ны тэтгэвэр, тэтгэмжийн харьцуулсан байдал 39](#_Toc518651438)

[Хүснэгт 12. Зарим орны ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийн харьцуулалт 41](#_Toc518651439)

# НЭГ. АСУУДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

## ТУЛГАРЧ БАЙГАА АСУУДАЛ, ТҮҮНИЙ МӨН ЧАНАР, ЦАР ХҮРЭЭ

Дэлхийн ихэнх улс орон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалыг хүлээн зөвшөөрч, нийгмийн даатгалын нэгэн төрөлд хамааруулан, төрийн нийгмийн хамгааллын бодлогод тусган хэрэгжүүлдэг байна.

Хөгжингүй болон өндөр хөгжилтэй улс орнуудын туршлагаас үзвэл, хүн амын нийгмийн хамгааллын цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалыг чухалчлан авч үзэж, төрөөс иргэдийнхээ ирээдүйд эрүүл саруул, сайн сайхан амьдрах бололцоог даатгалаар дамжуулан хөгжүүлэхийг зорьж байна. Энэхүү бодлого, үйл ажиллагааг төрийн бодлогын хэмжээнд зохицуулан зохион байгуулж, хөгжүүлэх үндэс суурийг Германы Засгийн газрын тэргүүн Отто Вон Бисмарк анхлан тавьсан бөгөөд тэрээр төрийн оролцоотой үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын хөтөлбөрийг 1884 оноос хэрэгжүүлж, дэлхийн олон улс уг системийг жишиг болгон өөрийн орны өвөрмөц онцлогт тохируулан хөгжүүлж байна.

Улс орны туршлагаас харахад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин (ҮОМШӨ)-ий даатгалд үйлдвэрлэлийн осол, ажил, гэрийн хооронд зорчих үеийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинг даатгаж, бүх нийтийг даатгалд хамруулах зарчим баримталж байна. Энэхүү даатгалд ослоос урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх, нөхөн олговор олгох гэсэн процессыг хамааруулдаг бөгөөд урьдчилан сэргийлэх нь нөхөн сэргээхийн өмнө, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаа нь нөхөн олговор олгохын өмнөх шат гэж үздэг.

Үйлдвэрлэлийн ослын даатгал нь иргэдийг хөдөлмөрлөх явцдаа үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөж бие эрхтний хувьд тодорхой хугацаанд хөдөлмөрлөх чадвараа алдсан тохиолдолд даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох зорилготой даатгалын нэгэн төрөл юм. Мөн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үүсэх эрсдэлийг энэ даатгалын төрөлд хамааруулан нэгтгэн хэрэгжүүлдэг байна. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл гэдэг нь үйлдвэрлэлийн дагнасан давтамж, бүхий сөрөг хүчин зүйлсийн нөлөөллийн улмаас хүний бие мах бодь, эрүүл мэндэд үүсч байгаа таагүй өөрчлөлтийг хэлдэг. Иймд мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл, хурц хордлогыг үйлдвэрлэлийн осолтой хамтатган авч үзэж нэгэн төрлийн эрсдэлд оруулж байгаа нь төрөл, ангилал, үүсч байгаа орчны хувьд байж болох хувилбар гэж үздэг.

Манай улсын хувьд 1990-ээд оноос өрнөсөн нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн хүрээнд хийсэн өөрчлөлт, шинэчлэлийн дагуу нийгмийн даатгалын шинэ тогтолцооны эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалыг нийгмийн даатгалын төрөлд хамааруулан, 1994 онд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийг баталж, 1995 оноос мөрдсөн.

Энэхүү хуульд дэлхийн улс орны нийтлэг чиг хандлага, зарчим, чиглэлийг харгалзан өөрийн орны өвөрмөц онцлогт нийцүүлэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын харилцааг зохицуулсан байна. Тухайлбал, ажил олгогчийн үйл ажиллагааны чиглэлээс хамаарч зөвхөн ажил олгогч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг төлөх, ажилтан өөрөө шимтгэл төлөхгүй байх, даатгуулагч эрсдэлд өртсөн бол шимтгэл төлсөн хугацааг үл харгалзан тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгааны зардлыг санхүүжүүлэх, тахир дутуу болсон даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан хариуцах, даатгуулагч хүсвэл 6 жилийн тахир дутуугийн тэтгэврийг бөөнд нь авч болох, хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгож чадаагүй бол даатгуулагчид 6 сарын тэтгэврийг нөхөн олгох зэрэг зохицуулалтыг тус тус тусгажээ.

 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийг 1994 онд баталснаас хойш шимтгэл төлөх, зардал гаргах, урьдчилан сэргийлэх харилцааны хүрээнд нийт 4 удаагийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр 22 зүйл, заалт өөрчлөгдсөн ч үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх, мэргэжлийн нөхөн сэргээлт хийх, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэнийг бүртгэх, хяналт тавих үйл ажиллагааны менежмент, ҮОМШӨ-ний асуудал хариуцсан байгууллага хоорондын ажлын уялдааг хангах зэрэг харилцааг цогцоор нь шийдвэрлэх боломж бүрдээгүй байна.

 Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын тулгамдсан, шийдвэрлэвэл зохих асуудлыг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

1. ***Одоо мөрдөж буй хууль тогтоомжоор ихэвчлэн тэтгэвэр,***

***тэтгэмж, нөхөн олговор олгох харилцааг зохицуулж байна.***

 ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас даатгуулагчид олгож буй төлбөр, зардлыг төрлөөр авч үзвэл, 2019 оны сангийн нийт зардлын 85.3 хувийг тэтгэвэрт, 5 хувийг тэтгэмжид, хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээх болон рашаан сувилалд сувилуулсны төлбөрт 2.8 хувийг, урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгааны зардалд 3.2 хувийг, тахир дутуугийн тэтгэвэр авагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлд 3.7 хувийг тус тус зарцуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, одоогийн хуулийн гол үзэл баримтлал, зохицуулалт нь осолд өртсөнөөс болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж олгоход ихэвчлэн чиглэгдэж байна.

**ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн зардлын судалгаа**

Хүснэгт 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Зардлын төрөл | Хүний тоо | Зардал /сая төгрөгөөр/ | Дүнд эзлэх хувь |
| 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2019 |
|  | **Нийт дүн** | **9621** | **9440** | **11946** | **29306.9** | **29885.8** | **31645.5** | **100.0** |
| 1. | Тэтгэвэр  | 4915 | 4911 | 4494 | 26163.8 | 26527.7 | 26979.3 | 85.3 |
| 2. | Тэтгэмж | 1098 | 1061 | 4260 | 596.6 | 719.8 | 1610.6 | 5 |
| 3. | ХЧ нөхөн сэргээх төлбөр | 20 | 17 | 20 | 19.1 | 17.4 | 15.5 | 0.04 |
| 4. | Рашаан сувиллын зардал | 3588 | 3451 | 3172 | 974.6 | 954.4 | 870.1 | 2.8 |
| 5. | Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардал |  |  |  | 706.6 | 797.7 | 994.7 | 3.2 |
| 6. | Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч буй иргэдийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэл |  |  |  | 846.2 | 868.8 | 1175.3 | 3.7 |

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн гүйцэтгэлийн тайлан (2017-2019 он )

***2.Үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, эрсдэлийг бууруулах нэгдсэн бус тогтолцоотой, байгууллага хоорондын болон хуулиудын уялдаа хангалтгүй байна.***

Үйлдвэрлэлийн ослыг бүртгэх, баталгаажуулах чиг үүргийг мэргэжлийн хяналтын байгууллага эрхэлдэг бол ажил олгогч, даатгуулагчид чиглэсэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт, сурталчилгааны ажлыг ажлыг нийгмийн даатгалын байгууллага зөвхөн сургалтын зардлын хүрээнд санхүүжүүлэх, төрийн болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан сургалтын байгууллагын хүрээнд бүтээгдэхүүн худалдан авах зарчмаар зохион байгуулж байна.

 Цаашид сургалтын үр дүнг үнэлэх, тасралтгүй сургах, ажлын байрны ажиллах нөхцөлөө сайжруулж, осол гарах эрсдэлийг урьдчилан илрүүлж, ослын тоог бууруулсан ажил олгогчийг урамшуулах, үйлдвэрлэлийн осол удаа дараа гаргаж, даатгуулагчийг хохироож буй ажил олгогчид хариуцлага тооцох, нийгмийн даатгалын байгууллагын чиг үүргийг нэмэгдүүлэх зэрэг асуудлыг цогцоор шийдэх, хуульчлах нь өнөөгийн бодит хэрэгцээ болоод байна.

Манай орны хувьд сүүлийн жилүүдэд хүнд үйлдвэр, геологи уул уурхай, барилга, зам тээвэр холбоо, хөнгөн ба хүнсний үйлдвэр, эрчим хүчний салбар эрчимтэй хөгжиж, мөн хотжих явц хурдацтай нэмэгдэж, Монгол Улсын нийт хүн амын 50-иас илүү хувь нь нийслэлд, 70 орчим хувь нь суурин амьдралын хэв маягтай болжээ. Энэ өөрчлөлт нь даатгуулагч (иргэд) үйлдвэрлэлийн осолд өртөж, хөдөлмөрийн чадвар алдах давтамжийг нэмэгдүүлэх шалтгааны нэг болж байна.

Улсын хэмжээнд сүүлийн 10 гаруй жилд нийтдээ 9000 гаруй удаа үйлдвэрлэлийн осол гарч, 10,0 мянгагаруй хүн осолд орсноос 14,4 хувь нь нас барж, 13,7 хувь нь тахир дутуу болжээ. Тухайлбал 2017 онд үйлдвэрлэлийн осолд 332, 2018 онд 283, 2019 онд 336 хүн өртсөн байна.

ҮОМШӨ-ний бүртгэл, урьдчилан сэргийлэх, даатгалын үйл ажиллагаатай холбоотой 16 үзүүлэлтээр хуулиудын зохицуулалтыг дор дурдсан байдлаар харьцуулсан судалгаа хийсэн болно. Үүнд:

 **Монгол улсын хууль тогтоомжид үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалтай холбоотой зохицуулсан харилцааг харьцуулсан судалгаа**

Монгол улсын хууль тогтоомжид үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалтай холбоотой зохицуулсан харилцааг харьцуулсан судалгаа Хүснэгт 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Үзүүлэлт | Хууль тогтоомжийн заалт/ Нийгмийн даатгалтай холбоотой хууль тогтоомж  | Бусад хууль тогтоомж  |
| 1 | Үйлдвэрлэлийн ослын тодорхойлолт | **2.НДСОҮОМШӨТТТ-ийн тухай хууль 2 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол**1.Даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөхийг **үйлдвэрлэлийн осол гэнэ**. Даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа богино хугацаанд цацраг идэвхт буюу химийн бодисын нөлөөгөөр хордохыг хурц хордлого гэнэ. **Хурц хордлогыг үйлдвэрлэлийн осолтой адилтган** үзнэ. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**3.1.20**.“үйлдвэрлэлийн осол**” гэж хөдөлмөр эрхлэгч иргэн хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөхийг; |
| 2 | ҮОМШӨ-ний шимтгэлийг тогтоох | **2.Нийгмийн даатгалын тухай хууль 15 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, төлөх хугацаа**5.Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын шимтгэлийн хэмжээг хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны шаардлагаас хамааралтайгаар ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос 2.8 хүртэл хувиар ялгавартай тогтоох бөгөөд ялгавартайгаар шимтгэл төлөх ажил олгогчийн жагсаалт, шимтгэлийн хувь хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан Засгийн газар тогтооно. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**22.1.8.ажил олгогчоос төлөх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн хувь, хэмжээг өөрчлөх саналыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлд оруулах; |
| 3 | ҮОМШӨ-ний даатгалд хамрагдах | **2.Нийгмийн даатгалын тухай хууль 4 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын хэлбэр, хамрах хүрээ**2.Нийгмийн даатгалд дор дурдсан ажилтан албан журмаар даатгуулна:1/өмчийн бүх хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ болон Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн; | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**18.1.2.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах; |
| 4 | ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ | **3.НДСОҮОМШӨТТТ\*\*-ийн тухай хууль**7/үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардал.**171 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ** 1.Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар дараахь арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ: 1/үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх сургалт;2/үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбогдсон сурталчилгаа. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль** **23 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн   Үндэсний хороо, түүний бүрэн эрх** 23.3.3.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, үр дүнг жил бүр Засгийн газарт мэдээлэх;**24 дүгээр зүйл. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын бүрэн эрх**24.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, түүнд шаардагдах хөрөнгө болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөлийн үйл ажиллагааны холбогдох зардлыг төсөвт суулгаж, хэрэгжилтэд хяналт тавих; **25 дугаар зүйл. Бүх шатны Засаг даргын бүрэн эрх** 25.1.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах хөрөнгийг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх   25.1.3.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний шалтгааныг судалж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах;26.5.Энэ хуулийн 26.2-т заасан хөрөнгийг дараах арга хэмжээнд зарцуулна: 26.5.8.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх бусад арга хэмжээ. |
| 5 | ҮОМШӨ-ний улмаас ХЧА хувь хугацаа тогтоох | **2.Нийгмийн даатгалын тухай хууль 29 дүгээр зүйл.Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагаа тогтоох ажлыг эрхлэх байгууллага** 2.Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс нь ердийн өвчин, ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалт, түүний хувь хэмжээ, хугацааг тогтооно. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**30.2.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас бий болсон хөдөлмөрийн чадвар алдалт, түүний хувь хэмжээ, хугацааг Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс шийдвэрлэнэ.   |
| 6 | ҮО, хурц хорлогыг бүртгэх | **Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол /Дүрэм шинэчлэн батлах тухай****/Хоёр. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх**2.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 4.1-д заасан хөдөлмөр эрхлэгч иргэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод дараах тохиолдолд өртсөний улмаас гэмтсэн, өвчилсөн, эсхүл амь насаа алдсан бол акт тогтооно:2.1.1. ажлын байрандаа ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед;2.1.2. ажил олгогч болон эрх бүхий бусад байгууллагаас гаргасан шийдвэрийн дагуу албан томилолтоор буюу дайчилгаагаар ажил, үүргээ гүйцэтгэж байх үед;2.1.3. ажлын байр, нэгж, хэсэг, салбарын хооронд байнга явж ажил, үүрэг гүйцэтгэдэг ажилтан ажлын цагаар бүх төрлийн тээврийн хэрэгсэл, ердийн хөсгөөр буюу явган явж байх үед;2.1.4. ажилтан ажил эхлэхийн өмнө болон дууссаны дараа ажлын байрандаа амрах, багаж хэрэгслээ эмхэлж цэгцлэх, хувцсаа солих, усанд орох, ажил хүлээлцэх үед; 2.1.5. ажилтан ажилдаа ирэх, буцах зам (ажлын байр болон ажилтай холбоотой сургалтад оролцож байгаа, түр болон байнга оршин суудаг газар, голлон хооллодог, цалингаа авдаг газрын хооронд)-даа бүх төрлийн тээврийн хэрэгсэл, ердийн хөсгөөр буюу явган явж байх үед;Тайлбар: Энэ ослыг судлан бүртгэхдээ энэхүү дүрмийн 2.1.5-д дурдсан нөхцөл байдлын чиглэл, маршрут, цаг хугацаа зэргийг үндэс болгоно.2.1.6. ажил, үүргээ гүйцэтгэх үед байгаль, цаг уур, гал, усны гэнэтийн аюул, цацраг идэвхт болон химийн бодисын нөлөөлөл, биологийн гаралтай гоц халдварт өвчин үүсгэгч, хөнөөх хэрэгсэл, сүйрэл, дэлбэрэлт зэрэг гамшгийн үед.2.2. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны горимыг санаатай зөрчсөн болон согтууруулах ундаа мансууруулах бодис хэрэглэсний улмаас осолд өртсөн, гэмт хэрэг үйлдэх үед өөрийн биед гэмтэл учруулсан нь нотлогдсон тохиолдолд орон тооны бус байнгын комисс нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэсэн актад энэ тухай тусгайлан тэмдэглэнэ.3.8. Комисс нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарснаас хойш 48 цагийн дотор судлан бүртгэх бөгөөд акт үйлдэн комиссын дарга, гишүүд гарын үсэг зурж, байгууллагын тамга, тэмдэг дарсан байна.3.9. Ажил олгогч үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэж дууссанаас хойш ажлын 3 өдөрт багтаан холбогдох актыг хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагчид хүргүүлнэ.3.10. Үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэсэн актыг хөдөлмөрийн хяналтын, хурц хордлогыг судлан бүртгэсэн актыг хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагч ажлын 5 хоногт багтаан тус тус хянан баталгаажуулна.3.11. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын улмаас хүний амь нас хохирсон тохиолдолд хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагч тусгайлан дүгнэлт гаргана. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль** **/**28.1.Ажил олгогч нь дараах үүрэгтэй байна:/28.1.11.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоон мэдээллийн талаар тэмдэглэл хөтөлж, холбогдох байгууллагад мэдээлж байх;29.2. Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарах бүрд Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу осол, хурц хордлогыг тогтоох, судлан бүртгэх үүрэгтэй бөгөөд осол, хурц хордлогын шалтгааныг тогтоох акт, дүгнэлт гаргах үүрэг бүхий орон тооны бус байнгын комиссыг байгуулж ажиллуулна.33.2. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:33.2.5. Үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэх, ослын шалтгаан, хүчин зүйлийг тогтоосон байдалд хяналт тавих, энэ хуульд заасны дагуу үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын талаар дүгнэлт гаргах; |
| 7 | ҮО-ыг мэдээлэх, тайлан гаргах | **2. Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол /Дүрэм шинэчлэн батлах тухай/****Зургаа. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарсан тухай мэдээлэх, тайлан гаргах**6.6. Ажил олгогч, комисс нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын талаарх мэдээг Үндэсний статистикийн хорооноос баталсан маягтын дагуу тухайн орон нутгийн мэргэжлийн хяналтын байгууллагад ажлын 3 хоногийн дотор хүргүүлнэ.6.7. Ажил олгогч (комисс)-оос ирүүлсэн мэдээг хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагч батлагдсан маягтын дагуу сар бүр нэгтгэн гаргаж, дараа сарын 2-ны дотор Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт тус тус хүргүүлнэ.6.8. Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар нь энэхүү дүрмийн 6.7-д заасан мэдээг нэгтгэн тайлан бэлтгэж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон Үндэсний статистикийн хороонд дараа сарын 5-ны дотор хүргүүлнэ. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**29.7.Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан  өвчин, хурц хордлогын тухай мэдээг тогтоосон журмын дагуу аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн статистикийн байгууллагад мэдээлнэ. |
| 8 | ҮОМШӨ-ний нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх |  | **1.ХАБЭА-н тухай хууль** **22 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн    захиргааны төв байгууллагын бүрэн эрх**22.1.6.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын талаарх тайланг гаргах, хөдөлмөрийн хортой, аюултай нөхцөл бүхий ажлын байрны мэдээллийн сан бүрдүүлэх, холбогдох газар, олон нийтэд мэдээлэх;**251дүгээр зүйл.Аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан  ажилтны чиг үүрэг**251.1.3.харьяалах нутаг дэвсгэрийнхээ хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний судалгаа, мэдээллийн сан бүрдүүлэх; |
| 8 | ҮОМШӨ-ний зөвлөгөө өгөх, үйлчилгээ үзүүлэх,  |  | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**251.1.4.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэх; |
| 9 | ХАБЭА-н санхүүжилт |  | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**26.1.4.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас зарцуулах хөрөнгө; 26.2.Төсвийн байгууллага нь тухайн жилийн батлагдсан төсвийн 0.5 хувиас, аж ахуйн нэгж, байгууллага эрсдэлийн түвшингээс хамааран үйлдвэрлэл, үйлчилгээний зардлын 1.5 хувиас доошгүй хэмжээний хөрөнгийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд тус тус зарцуулна. |
| 10 | ҮОМШӨ-ний улмаас ХЧА-сан ажилтанд нөхөн олговор олгох  | **2.Нийгмийн даатгалын тухай хууль**11/“рашаан болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчтөний сувиллын газрын үйлчилгээний хувьсах зардал” гэж үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагч сувиллын газар эмчлүүлэхэд гарсан зардлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох төлбөрийг. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**28.1.Ажил олгогч нь дараах үүрэгтэй байна: 28.1.15. үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу нөхөн төлбөр олгох;**2.Хөдөлмөрийн тухай хууль**18.1.10. .....тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан ахмад настан, тахир дутуу хүн, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс эрүүл мэнд нь хохирсон ажилтны амьжиргааг сайжруулах;**97 дугаар зүйл.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний хохирлыг нөхөн төлөх**97.1.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон эдгээр шалтгаанаар нас барсан ажилтны ар гэрт учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь дор дурдсан хэмжээний нөхөн төлбөр олгоно:97.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хувь хүртэл алдсан ажилтанд 5 сар, 31-50 хувь алдсан ажилтанд 7 сар, 51-70 хувь хүртэл алдсан ажилтанд 9 сар, 71 хувиас дээш алдсан ажилтанд 18 сарын цалингийн дундажтай тэнцэх хэмжээний нөхөн төлбөрийг нэг ба түүнээс дээш удаа;97.1.2.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан ажилтны ар гэрт 36, түүнээс дээш сарын цалинтай тэнцэх нөхөн төлбөрийг нэг ба түүнээс дээш удаа. |
| 11 | МШӨ-ий зохицуулалт |  **2.Нийгмийн даатгалын тухай хууль**2.Ердийн болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг тогтооход баримтлах өвчний жагсаалт, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хугацааг эрүүл мэндийн болон нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална. | **1.ХАБЭА-н тухай хууль**30.1.Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална. 33.3. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагч дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:33.3.9.мэргэжлээс шалтгаалсан  болон ажлын байрны нөхцөлтэй  холбоотой өвчнийг тогтооход ажлын байрны нөхцөлийн талаар санал, дүгнэлт гаргах; |
| 12 | ҮОМШӨ-ний улмаас ХЧА ажилтыг эгүүлэн ажиллуулах |  | 1. **Хөдөлмөрийн тухай хууль**

**36 дугаар зүйл. Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах**36.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болж хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсон ажилтан эдгэрснийхээ дараа нэг сарын дотор эргэж ирсэн; |
| 13 | Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох  | **1.НДСОТТ\*\*\*-ийн тухай хууль**1. **дугаар зүйл. Оршуулгын тэтгэмж авах эрх**

1.Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол оршуулгын тэтгэмжийг шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзахгүйгээр олгоно.**2.НДСОҮОМШӨТТТ-ийн тухай хууль**2. Дараах нөхцөл байдалд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод даатгуулагч өртсөн тохиолдолд энэ хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгоно: 1/ ажлын байрандаа болон бусад газарт ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад; 2/ ажил эхлэхийн өмнө ажилд бэлтгэх буюу дууссаны дараа ажлын байр, багаж хэрэгслээ эмхэлж цэгцлэх үед; 3/ ажилдаа ирэх, буцах замд. 3. Даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ гүйцэтгэвэл зохих хугацаанд дур мэдэн өөр ажил гүйцэтгэх болон ажлын байраа орхиж яваад, түүнчлэн согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсний болон хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны горимыг санаатай зөрчсөний улмаас осолд өртсөн, гэмт хэрэг үйлдэх үедээ өөрийн биед гэмтэл учруулсан нь нотлогдсон тохиолдолд түүнд энэ хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгохгүй. 4. Энэ зүйлийн 2,З дахь хэсэгт заасан тохиолдлыг сум, дүүргийн Засаг даргын томилсон байнгын комисс /орон тооны бус/ судлан тогтооно. Уг комиссын бүрэлдэхүүнд даатгагч, даатгуулагч, ажил олгогчийн ашиг сонирхлыг тэнцүү тоогоор төлөөлсөн төлөөлөгчдийг болон ослын шинж чанартай холбогдсон мэргэжлийн ажилтан, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг оролцуулж, төрийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчөөр ахлуулна.**4 дүгээр зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр** Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас даатгуулагчид дор дурдсан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр болон хуульд заасан бусад зардлыг санхүүжүүлнэ:1/ тахир дутуугийн тэтгэвэр;2/ тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр;3/ хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж;4/ хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр.5/үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэл; |  |
| 14 | ҮОМШӨ-ний улмаас ХЧА алдсан үеийн нөхөн сэргээх зохицуулалт | **1.НДСОҮОМШӨТТТ-ийн тухай хууль** **Хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр****16 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр авах эрх**Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 ба түүнээс дээш хувиар алдсан даатгуулагч хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ /протез, ортопед/ хийлгэх, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх рашаан сувилалд эмчлүүлэхэд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр авах эрхтэй.**7 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр, түүнийг олгох**1.Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир, дутуу болж Монгол Улсад хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ /протез, ортопеди/ хийлгэсэн бол үнийг эхний удаад 100 хувь, цаашид нийгмийн даатгалын шимтгэл үргэлжлүүлэн төлж байгаа бол протез, ортопедийн эдэлгээний хугацаа дууссан тохиолдол бүрт үнийг бүрэн, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй бол хоёр дахь удаад үнийн 50 хувийг нийгмийн даатгалын байгууллага тус тус нөхөн төлнө. 2. Зайлшгүй шаардлагаар мэргэжлийн /гэмтлийн/ эмнэлгийн байгууллагын дүгнэлтийн дагуу засал эмчилгээ /протез, ортопед/-г гадаад оронд хийлгэхэд түүний нэг удаагийн үнийг Монгол Улсад хийдэг хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ (протез, ортопед)-ний жишиг үнийг баримтлан олгож болно. Монгол Улсад хийдэг хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ (протез, ортопед)-ний жишиг үнийн жагсаалтыг эрүүл мэнд болон нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална. 3. Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас рашаан сувилалд эмчлүүлж сувилуулбал рашаан болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчтөний сувилалд ирэх, очих унааны зардлыг галт тэрэг, автомашины тухайн үед мөрдөж буй тарифыг үндэслэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас жилд нэг удаа төлбөр гаргуулж болно.4.Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагчийг сувилах сувиллын газрын тусламж үйлчилгээний хувьсах зардлын даатгалын сангаас олгох хэмжээг нийгмийн хамгаалал, болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл тогтооно**3.Нийгмийн даатгалын тухай хууль**11/“рашаан болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчтөний сувиллын газрын үйлчилгээний хувьсах зардал” гэж үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагч сувиллын газар эмчлүүлэхэд гарсан зардлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох төлбөрийг. | **2.ХАБЭА-н тухай хууль** 3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт3.1.1.“хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй” гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн нийгэм, эдийн засаг, зохион байгуулалт, техник, технологи, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах, эмчлэх, сувилах, нөхөн сэргээх, эрсдэлээс хамгаалах үйл ажиллагааг;26.5.3.ажилтныг сувилах, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг нөхөн сэргээх; |
| 15 | МУ-ын иргэн гадаад оронд ҮО-д орох үеийн харилцаа  | **2. Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол /Дүрэм шинэчлэн батлах тухай/**1.10. Гадаадад ажиллах хүч, мэргэжилтэн гаргах эрх бүхий байгууллага, аж ахуйн нэгжээр зуучлуулан гадаадад ажиллаж байгаа иргэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн тохиолдолд хуульд өөрөөр заагаагүй бол тухайн улсын хууль тогтоомжийн дагуу үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэнэ. | **1.Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль**6.10.Монгол Улсын иргэн гадаадад гэрээгээр ажиллаж байгаад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас амь алдсан, тахир дутуу болсон нөхцөлд зуучлах зөвшөөрөл авсан байгууллага холбогдох хохирлыг барагдуулах бөгөөд ар гэрийнхэн нь хүсэлт гаргасан тохиолдолд амь алдсан иргэний цогцсыг Монгол Улсад авчрах зардлыг хариуцна. |
| 16 | ҮО-ыг судлан бүртгэх журам | **1.НДСОҮОМШӨТТТ-ийн тухай хууль** **2 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол**2. Дараах нөхцөл байдалд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод даатгуулагч өртсөн тохиолдолд энэ хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгоно: 1/ ажлын байрандаа болон бусад газарт ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад; 2/ ажил эхлэхийн өмнө ажилд бэлтгэх буюу дууссаны дараа ажлын байр, багаж хэрэгслээ эмхэлж цэгцлэх үед; 3/ ажилдаа ирэх, буцах замд. 3. Даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ гүйцэтгэвэл зохих хугацаанд дур мэдэн өөр ажил гүйцэтгэх болон ажлын байраа орхиж яваад, түүнчлэн согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсний болон хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны горимыг санаатай зөрчсөний улмаас осолд өртсөн, гэмт хэрэг үйлдэх үедээ өөрийн биед гэмтэл учруулсан нь нотлогдсон тохиолдолд түүнд энэ хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгохгүй. 4. Энэ зүйлийн 2,З дахь хэсэгт заасан тохиолдлыг сум, дүүргийн Засаг даргын томилсон байнгын комисс /орон тооны бус/ судлан тогтооно. Уг комиссын бүрэлдэхүүнд даатгагч, даатгуулагч, ажил олгогчийн ашиг сонирхлыг тэнцүү тоогоор төлөөлсөн төлөөлөгчдийг болон ослын шинж чанартай холбогдсон мэргэжлийн ажилтан, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг оролцуулж, төрийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчөөр ахлуулна. 5. Энэ зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан комиссын дүрмийг Засгийн газар батална. | **2.ХАБЭА-н тухай хууль****21 дүгээр зүйл. Засгийн газрын бүрэн эрх** 21.1.8.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрмийг батлах; |

--o0o--

Дээрх судалгаанаас үзэхэд, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогоос урьдчилан сэргийлэх, тайлан, мэдээг гаргах чиг үүргийг илүү нарийвчлан зохицуулсан байна.

Харин Нийгмийн даатгалын сангаас ҮОМШӨ-ний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн чадвараа алдаж тахир дутуу болсон даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, олгох харилцааг гол төлөв шийдвэрлэжээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж, тахир дутуу болсон ажилтанд нөхөн олговор олгох харилцааг тусгасан.

Түүнчлэн зарим хуулийн заалт давхардсан, хийдэл үүсэх нөхцөл бүрдсэн байна. Тухайлбал, Нийгмийн даатгалын тухай хуульд ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хугацааг Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтоохоор хуульчилсан бол Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 30.2.-т “Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас бий болсон хөдөлмөрийн чадвар алдалт, түүний хувь хэмжээ, хугацааг Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс шийдвэрлэнэ.” гэж, мөн хуулийн 3.1.20-д үйлдвэрлэлийн ослын тодорхойлолтыг томьёолсон бол мөн энэ заалтыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ҮОМШӨ-ний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар зохицуулсныг цаашид Хууль тогтоомжийн хуулийн дагуу “ишлэл” авах байдлаар хуулиудын хоорондын уялдааг хангах нь зүйтэй юм.

Түүнчлэн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд зааснаар мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний жагсаалтыг Эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батлахаар заасан бол Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар уг жагсаалтыг эрүүл мэндийн болон нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батлахаар зохицуулсан байна.

Гадаад оронд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч болон сайн дурын даатгалын хэлбэрээр Монгол Улсын ҮОМШӨ-ний даатгалд хамрагдсан даатгуулагчийн үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн тохиолдолд ослыг судлан бүртгэх процесс, тэдэнд тэтгэвэр, тэтгэмж олгох харилцааг нарийвчлан зохицуулах шаардлага ч байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болж хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсон ажилтан эдгэрснийхээ дараа нэг сарын дотор эргэж ирсэн бол урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн авах тухай заасан бөгөөд мэргэжлийн нөхөн сэргээлт хийх зохицуулалт холбогдох хуулиудад тусгагдаагүй байна. */Дэлгэрэнгүйг Хүснэгт 2-оос үзнэ үү/*

 ***3.Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүнийг тохирох ажлын байраар хангах, урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн ажиллуулах хүртэл мэргэжлийн нөхөн сэргээлт хийх, санхүүжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.***

 Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага ILO Конвенци, Зөвлөмж, протокол гарган үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалыг нэвтрүүлэх замаар иргэдийн нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэхийг улс оронд зөвлөмж болгодог.

 ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 102 дугаар конвенцын 35 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт *“Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ эрхэлсэн байгууллага буюу Засгийн газрын байгууллага нь зохистой нөхцөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг тохирох ажилд оруулах зорилгоор мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн байгууллагатай хамтран ажиллана”* гэж үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн хүнийгажил хөдөлмөрт эгүүлэн оруулах талаар заасан. Гэвч одоогийн хууль тогтоомжид эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, нөхөн сэргээх үйлчилгээний талаар тусгасан боловч “мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн үйлчилгээ” үзүүлэх замаар ажил хөдөлмөрт эгүүлэн оруулах харилцааг нарийвчлан тусгаагүй байна.

 Тус улсад 2017 онд зохион байгуулсан “Монгол Улсын нийгмийн даатгалын шинэчлэл-Өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага” сэдэвт форумд оролцсон ХБНГУ-ын Ослын нийгмийн даатгалын байгууллагын Олон улсын болон европын хуулийн хэлтсийн дарга Ева Мари Хюффер “*ХБНГУ-ын нийгмийн даатгалын тогтолцоо 125 жилийн түүхтэй. Үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалд хэд хэдэн чухал зүйл бий. Нэгдүгээрт, урьдчилан сэргийлэх ажил. Иргэдийн аливаа осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулснаар хувь хүний эрүүл мэндийг хамгаалахаас гадна нийгмийн даатгалаас гарах зардлыг бууруулна. Мөн осол, гэмтэлд өртсөний дараа нөхөн сэргээлтийн ажлыг зогсолтгүй үргэлжлүүлдэг. Ингэснээр тухайн хүн ажилдаа хурдан орох боломжтой болно. Тиймээс Монгол Улс энэ жишгийг нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх нь зүйтэй” гэж* саналаа илэрхийлсэн байна.

Үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээх, сэргээн засах үйл ажиллагааг үр дүнтэй явуулж чадахгүй байна.

***4.Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний бүртгэл, шалтгаан, нөхцөл зэрэг мэдээллийг тусгасан салбар дундын “Мэдээллийн цахим сан” үгүйлэгдэж байна.***

Одоогийн хууль тогтоомжийн хүрээнд судалж үзэхэд үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэх чиг үүргийг ажил олгогч хэрэгжүүлж, ослын тохиолдол, осолд өртсөн хүний тоо, ослын шалтгаан зэрэг мэдээллийг Мэргэжлийн хяналтын байгууллага нэгтгэн гаргаж байна. Харин хэдэн даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргэсэн, буурсан нэгдсэн мэдээлэл байхгүй.

Нийгмийн даатгалын байгууллага нь ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгосон мэдээлэл гаргаж олон нийтэд хүргэдэг.

Үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх, нөхөн олговор олгох зохицуулалтад ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн оролцоог нэмэгдүүлэх, даатгалын байгууллагын эрх үүргийг өргөтгөх, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын үйл ажиллагааг сайжруулах, нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх зэрэг шаардлага, хэрэгцээг харгалзан Нийгмийн даатгалын төв байгууллагын дэргэд “ҮОМШӨ-ний даатгалын нэгж” байгуулах замаар өнөөгийн тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэж, нэгдсэн удирдлагаар хангах, ҮОМШӨ даатгалын сангийн хүртээмж, тогтвортой байдлыг хангаж, холбогдох байгууллага хоорондын ажлыг уялдуулан нэг цэгийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

 ***5. Үйлдвэрлэлийн осол гаргаагүй ажил олгогчийг урамшуулах, шимтгэлийн хувь хэмжээг оновчтой тогтоох шаардлагатай байна.***

Ослын тохиолдол гаргаагүй буюу бууруулсан бол төлбөл зохих шимтгэлийн хувь хэмжээг багасгах замаар урамшуулах, харин үүний эсрэг тохиолдолд шимтгэлийн хувь хэмжээг өсгөх байдлаар эдийн засгийн хариуцлага тооцох тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй.

Эдийн засгийн тэгш өсөлтийг хангах сайн засаглал төслийн хүрээнд Петер Томпкенсийн бэлтгэсэн “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын актуар тооцооны зарчмууд*”* тайланд1 “*Монгол Улсын ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас олгосон зардал нь (30 тэрбум төгрөг) бодит цуглуулсан шимтгэлийн орлого (92.1 тэрбум төгрөг)- той харьцуулбал харьцангуй бага юм. Сангийн хөрөнгийн нөөц бүрдүүлэх, болон шимтгэлийн хэмжээг бууруулахад аль алинд ашиглаагүй байна. Харин шимтгэлийн хөрөнгийг нийгмийн даатгалын санд төвлөрүүлдэг байна. ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг компани үйлдвэрлэлийн осол гаргасан эсэх, тухайн аж ахуйн нэгж нийгмийн даатгалын сангаас өмнө нь тэтгэвэр, тэтгэмж гаргуулж байсан эсэх байдлаас хамааруулан хөдөлмөр эрхлэлтийн ангилалд тулгуурлаж, нарийн тооцоолж, илүү уян хатнаар тогтоох нь зүйтэй юм. ҮОМШӨ-ний даатгалын сан нь мөн компанийн байдалд үндэслэн шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулах эсхүл нэмэгдүүлэх боломжтой байх ёстой. Гэвч шимтгэлийн хувь хэмжээний актуар[[1]](#footnote-1) харьцаа нь ирээдүйд төлөгдөх тэтгэврийн амласан далд өрөөс хамааралтай буюу өнөөгийн шимтгэл төлж буй ажилчид болон тэтгэвэр, тэтгэмж авч буй иргэдээс хамааралтай байх болно.”* гэсэн зөвлөмжийг тусгажээ*.*

 ***6. Үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх, осолд орсон хүний хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээх үйлчилгээг нэгдсэн зохицуулалтаар хэрэгжүүлэх замаар урт хугацаанд олгох тэтгэврийн зардлыг хэмнэх, эрүүл мэндийн эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ авах шаардлагатай.***

 Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний салбарын санхүүгийн тогтвортой загварыг бий болгохын тулд урьдчилан сэргийлэх стратегийг боловсруулах шаардлагатай. Монгол Улсын хувийн салбарт үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх нэгдсэн стратеги, бодлого байхгүй байна.ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн орлогын 0.5 хувийг урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд зарцуулж байна.

 Нөхөн сэргээлтийн үндсэн зорилго бол өвчтөнийг бүрэн болон хэсэгчлэн эдгээх, эргэн ажиллуулж, хөдөлмөр эрхлүүлэх явдал юм. Үүнийг хэрэгжүүлдэг Европын орнуудын туршлага бол өвчтөн, үйлчилгээ үзүүлэгч болон даатгалын байгууллагын хоорондын хамтын гэрээ болно. Энэхүү гэрээнд тухайн өвчтөний оноштой холбоотойгоор хийгдэх нөхөн сэргээлтийн зорилтыг тусгасан байдаг.

 Эдийн засгийн тэгш өсөлтийг хангах сайн засаглал төслийн хүрээнд Др. Херман Спанярдын боловсруулсан “Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын тогтолцооны Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шинэчлэлийн асуудлууд” тайланд2 дараах зөвлөмжийг тусгасан байна. Үүнд:

1. Хуулийн дагуу ажил олгогч ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ заавал хийдэг болгох;
2. Нийт ажил олгогч нэн түрүүн ашиглах боломжтой нийтлэг үйлдлийн хэрэглээний програмыг нэвтрүүлэх;
3. ҮОМШӨ-ний даатгалын сан нь урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг хуулийн өмнө хариуцах хэрэгтэй ба сангийн шимтгэлийн орлогын 2%-тай тэнцэх зардлыг урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг дэмжихэд зарцуулахыг хуулиар зохицуулах;
4. Тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгохоос илүүтэй ажилд эгүүлэн ажиллуулах нь нөхөн сэргээлтийн тэргүүлэх чиг хандлага байхаар авч үзэх;
5. ДЭМБ-ын нөхөн сэргээлтийн удирдамж, зааврыг нөхөн сэргээлтийн үйл ажиллагааг сайжруулах эхний гараа болгон ашиглах.

 ***7.Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох ердийн наснаас өмнө хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгосон иргэдийн тэтгэвэрт зарцуулах хөрөнгийг ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас санхүүжүүлэхийг судалж шийдвэрлэх саналтай байна.***

 Өндөр насны тэтгэвэр авагчдын 10 орчим хувь хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлөөр буюу газрын доор, хортой, халуун, хүнд нөхцөлд ажиллавал зохих хугацааны болзол хангаж тэтгэвэр тогтоох ердийн наснаас 5-15 жилийн өмнө тэтгэврээ тогтоолгосон иргэд байна.

Ахмад настны тухай хуульд зааснаар 60 ба түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 ба түүнээс дээш настай эмэгтэй хүн ахмад настанд хамаарна. Тэтгэврийн хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэврээ тогтоолгосон 45 настай эмэгтэй, 55 настай эрэгтэй хүнийг өндөр настанд хамааруулахгүйгээр тэтгэврийн ердийн нас (65,60,55) хүртэлх хугацаанд олговол зохих нөхөн олговор (тэтгэвэр)-ыг ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас олгож байхаар хууль эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх нь зүйтэй юм. Харин хөнгөлөлттэй нөхцөлийн тэтгэвэр буюу нөхөн олговрын хэмжээг өндөр насны тэтгэвэр тогтоохтой адил аргаар бодно.

ПетерТомпкенсийн бэлтгэсэн “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын актуар тооцооны зарчмууд*”* тайланд *“Хөнгөлөлттэй тэтгэврийн тогтолцооны нягталж үзүүштэй, байж болох нэг шийдэл бол хөнгөлөлттэй нөхцөлд хамаарах хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын ангиллыг үйлдвэрлэлийн салбарын эрсдэлийн үндсэн ангилалтай зэрэгцүүлэн тооцоолох явдал юм. Энэ нь ҮОШМӨ-ий даатгалын шимтгэлийг хоёр хэсэгт хувааж, нэг хэсэг нь “хөнгөлөлттэй нөхцөлийн даатгал”-д, нөгөө хэсэг нь “үйлдвэрлэлийн ослын эрсдэл”-д тулгуурлах хэсэг болгох гэсэн үг юм. Энэ нь хөнгөлөлттэй нөхцөлийн тэтгэврийн тогтолцоог баттай шийдвэрлэх гарц байж болох бөгөөд тухайн салбарт ажиллагчид эрт тэтгэвэрт гарах үр ашгийг хүртэх боломжийг бий болгоно.”* гэжтусгаж, зөвлөмж болгосон байна.

***8.Одоо мөрдөж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль нь 6 бүлэг, 20 зүйл, 43 хэсэгтэй байна . 1994 онд баталснаас хойш нийт 4 удаагийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр 22 зүйл, хэсэгт заалтад нэмэлт өөрчлөлт орсон байна.***

Хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтийн судалгаа Хүснэгт 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Нэмэлт өөрчлөлт орсон огноо  | Агуулга  | Өөрчлөлт орсон зүйл, хэсэг, заалтын тоо  |
| 1 | 2000.01.28 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай  | 2 зүйлийн 3 хэсэгт  |
| 2 | 2004.05.13  | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай | 8 зүйлийн 6 хэсэг 2 заалтад |
| 3 | 2008.05.08  | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай | 7 зүйлийн 8 хэсэгт , 1 нэмэлт |
| 4 | 2015.01.30 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай | 2 хэсэг нэмсэн  |
|  | Нийт  |  | 17 зүйл, 17 хэсэг, 3 заалт  |

 Дээрх судалгаанаас үзэхэд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох[[2]](#footnote-2) үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 85 хувьд нь өөрчлөлт орсон тул энэхүү хуулийг шинэчлэн найруулах шаардлагатай болсныг харуулж байна.

##  ТУХАЙН АСУУДЛААР ЭРХ, ХУУЛЬ ЁСНЫ АШИГ СОНИРХОЛ НЬ ХӨНДӨГДӨЖ БАЙГАА НИЙГМИЙН БҮЛЭГ, ИРГЭД, АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГА, БУСАД ЭТГЭЭД

 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн үйлчлэл нь хөдөлмөрлөх явцад осолд орох, ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлөөс хамаарч мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлд өртөх зэрэг хөдөлмөрийн чадвараа алдах үеийн зохицуулдаг харилцаа нь урт хугацааны туршид үргэлжлэх тул нийгмийн олон бүлгийг хамарсан байдаг. Эдгээрийг үндэслэн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

Хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийн харьцуулсан судалгаа

Хүснэгт 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг | Иргэн | Аж ахуйн нэгж, байгууллага, | Бусад этгээд |
| 1 | Албан журмын даатгуулагчийн хувьд  | -хөдөлмөрийн гэрээ болон Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн,-төрийн албан хаагч;  | -төрийн байгууллага: -өмчийн бүх хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, -төрийн бус, шашны болон бусад байгууллагаМонгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа болон Монгол Улсаас эх үүсвэртэй орлогоос санхүүждэг гадаадын болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж, байгууллага, тэдгээрийн салбар, төлөөлөгчийн газар, төлөөний газар | -харьяалалгүй хүн;  |
| -иргэн, ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ болон Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээний дагуу ажиллаж байгаа нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авагч;-үндсэн ажлын гадуур хөдөлмөрийн гэрээ болон Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээний дагуу давхар ажил эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн;  | -харьяалалгүй хүн; |
| 2 | Сайн дурын даатгуулагчийн хувьд | -хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад хэлбэрээр гадаад улсад ажиллаж, амьдарч байгаа Монгол Улсын иргэн; -Хөдөлмөрийн болон Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу нэгээс дээш сарын хугацаатай цалингүй чөлөө авсан ажилтан  | -харьяалалгүй хүн; |
| 3 | Тахир дутуугийн тэтгэвэр авагч  | 5 дугаар зүйл. Тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх1. Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа удаан хугацаагаар буюу байнга алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. 2. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хугацааг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно.6 дугаар зүйл. Тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ1. Тахир дутуугийн тэтгэврийг даатгуулагчийн сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлого /цаашид "Хөдөлмөрийн хөлс" гэх/-оос хөдөлмөрийн чадвараа 10 хүртэл хувиар алдсан бол 10 хувиар, 10-аас дээш хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тогтооно.2. Хөдөлмөрийн чадвараа 30, түүнээс дээш хувиар алдаж тахир дутуу болсон даатгуулагчийн тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна. 3.Тэтгэвэр тогтоолгосон боловч 12 сараас доошгүй хугацаанд ажил, хөдөлмөр эрхэлж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг анхны тэтгэвэр тогтоолгосон дундаж цалингаас 12 сар тутамд 1.5 хувиар бодож нэмэгдүүлэн тогтооно. | харьяалалгүй хүн; |
| 4 | Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагч  | 10 дугаар зүйл. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх1.Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас даатгуулагч нас барсан бол түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. 2.Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах гэр бүлийн гишүүдийг тогтоохдоо Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийг баримтална.11 дүгээр зүйл. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээ Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг нас барсан даатгуулагчийн авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос дор дурдсан хувь хэмжээгээр тогтооно: 1/ хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 3 ба түүнээс дээш бол 100 хувь; 2/ хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 2 бол 75 хувь;3/ хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 1 бол 50 хувь. | харьяалалгүй хүн; |

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар дээрх иргэд, төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллага, гадаадын байгууллага, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, тэтгэвэр авагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа болно.

1.ҮОМШӨ-нийн даатгалын шимтгэлийг даатгалын санд хуримтлуулах харилцааны хүрээнд шимтгэл төлөгч ажил олгогч, сайн дурын даатгуулагч, төрийн байгууллагын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

2. Санд хуримтлагдсан хөрөнгийг хуулийн дагуу зарцуулах, удирдах, сангийн хөрөнгөөр үйл ажиллагааны зардлыг санхүүжүүлэх, сангийн хөрөнгийг хадгалах, бүртгэх, ажил олгогч, даатгуулагчийг мэдээллээр хангахад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, төсөв санхүүгийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын эрх, ашиг, сонирхол хөндөгдөнө.

3.ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн үйл ажиллагаанд тавих хяналтын хүрээнд төрийн болон төрийн бус байгууллага, ажил олгогч, даатгуулагчийн эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

## ТУХАЙН АСУУДАЛ ҮҮССЭН ШАЛТГААН, НӨХЦӨЛ

 Нийгмийн ослын даатгалын байгууллага болон тогтолцооны хувьд сангаас даатгуулагчид нөхөн төлбөр, тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр төлөхөөс гадна олон улсын нийтлэг жишгийн дагуу үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх чиг үүргүүдийг нэн тэргүүлэх зорилтын хүрээнд авч үзэх шаардлагатай байдаг. Монгол Улсын Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн үйл ажиллагаа нь өргөн хүрээнд авч үзвэл шимтгэл хуримтлуулах, тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр төлөхөд чиглэсэн хөгжиж буй тогтолцоо хэдий ч сантай уялдвал зохих бусад нөхөн төлбөр, үйлчилгээ, түүнчлэн шимтгэлийн хувь хэмжээг тогтоох, сангийн үлдэгдэл болон нөөц хөрөнгийн ашиглалт, осол гэмтэлд өртсөн ажилчдын эрүүл мэндийн болон нийгмийн, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг сэргээх чиг үүргүүдийн хувьд төрийн бусад байгууллагуудаар дамжуулан хэрэгжүүлж буй тул тогтолцооны сонгодог хэлбэрийг алдагдахад хүргэж байна.

 Урьдчилан сэргийлэх хүрээг өргөжүүлэх, нөхөн сэргээлтийг эрчимжүүлэх зэрэг шинэчлэлийн асуудлаас гадна чадавхтай холбогдсон тулгамдсан олон асуудалд анхаарал хандуулах шаардлагатай байна. Тухайлбал үйлдвэрлэлийн ослыг дутуу мэдээлэх, хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээхэд хүчин чармайлт бага гаргах, даатгалд хамрагдалтын цоорхойг нөхөх зэрэг тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхэд нийгмийн түншүүдийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, сан илүү бие даасан зарчмаар ажиллах явдал чухал юм.

 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг батлуулж, шинэ хуулийн хүрээнд сангийн санхүүгийн тогтвортой байдал хангагдах, тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн төлбөр, зардлыг олон улсын нийтлэг жишгийн хүрээнд шинэ аргачлалын дагуу сангаас төлж байх, ажлын байранд эргэн гарах нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх тогтолцоог сайжруулсан байх явдал чухал юм .

# ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

## 2.1 ГОЛ ЗОРИЛТ, ЗОРИЛГО

Монгол Улсад ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн төлбөр, зардал олгох, даатгуулагч болон ажил олгогчийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн болон мэргэжлийн нөхөн сэргээх арга хэмжээг зохион байгуулах, санхүүжүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, хянах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, цахим хяналтын тогтолцоог ашиглахтай холбогдсон харилцааг олон улсын жишигт нийцүүлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусган боловсруулах болно.

# ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД БА ХАРЬЦУУЛАЛТ

1.

## АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД

Хувилбаруудыг харьцуулсан байдал Хүснэгт 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Хувилбарууд | Сонгох эсэх | Тайлбар |
| 1 | “Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах:  | Үгүй  | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн одоогийн үүсээд байгаа асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй бөгөөд зохицуулалт хийхгүй орхивол дээр дурдсан зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй тул “тэг” хувилбар сонгох боломжгүй.  |
| 2 | Хэвлэл, мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх: | Үгүй | Тулгамдаж байгаа асуудал, хэрэгжүүлэх зорилго, зорилт нь хэвлэл, мэдээлэл, бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлснээр хэрэгжих боломжгүй тул энэ хувилбарыг сонгох боломжгүй.  |
| 3 | Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх: | Үгүй | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал даатгуулагчийн амьдралын богино, дунд, урт хугацаанд тохиолдож болох эрсдэлээс үүдэлтэй орлогын бууралтаас хамгаалах нийгмийн үйл ажиллагаа тул зэх зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбарыг сонгох боломжгүй.  |
| 4 | Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх: | Үгүй | Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэж, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжгүй. |
| 5 | Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх: | Үгүй | ҮОМШӨ-ний даатгалын харилцааг хэрэгжүүлэх зарим асуудлаар төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн оролцоо байх боловч энэ хувилбарыг дангаар сонгох байдлаар тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд энэ хувилбар боломжгүй.  |
| 6 | Захиргааны шийдвэр гаргах: | Үгүй | Тулгарч байгаа асуудлууд, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд захиргааны акт, захиргааны хэм хэмжээний акт гаргах шаардлагатай хэдий ч энэ гаргах эрхийг хуулиар тодорхой зааж олгох шаардлагатай тул бүрэн зохицуулах боломжгүй. |
| 7 | Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах:  | Тийм  | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн төслийг шинэчлэн боловсруулах замаар тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжтой. |

 Дээрх хувилбаруудыг нягталж үзэхэд “Тэг” хувилбар, Хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбар, Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх хувилбарууд үр дүнгүй болох нь харагдлаа. Иймд асуудлуудыг хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбараар шийдвэрлэх нь зорилгод хүрэх хамгийн үр нөлөөтэй хувилбар гэж үзлээ.

## ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ЭЕРЭГ БОЛОН СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛАХ НЬ

 Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулсан харьцуулалтыг дараах хүснэгтээр харуулав.

Эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан байдал Хүснэгт 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сонгож авсан хувилбар | Зорилгод хүрэх байдал | Зардал, үр өгөөжийн харьцаа | Үр дүн |
| Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах | Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгох, даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээх арга хэмжээг санхүүжүүлэх, үйлдвэрлэлийн осолтой холбоотой мэдээллийн сан бүрдүүлэх, ашиглахтай холбогдсон харилцааг тодорхойлно. | Хууль хэрэгжүүлэх зорилгоор нийгмийн даатгалын байгууллагад тодорхой зардал гарах боловч даатгуулагч, ажил олгогчид хүргэх ҮОМШӨ-ний даатгалын үйлчилгээ түргэн шуурхай болж, даатгуулагчийг эрсдэлээс хамгаалах боломж бүрдэнэ. | Үр дүнтэй гэж дүгнэж байна. |
| Захиргааны шийдвэр гаргах | Асуудлыг байгууллагын хүрээнд шийдвэрлэх боловч Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн хуулийг хэрэгжүүлэхэд гарч байгаа асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх боломжгүй. | Тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлүүлэхээр зардал байнга гарах боловч асуудлыг шийдвэрлэж, зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй.  | Зардал бага гарах боловч үр өгөөж багатай байхаар байна. |

## ХАМГИЙН ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАРЫГ СОНГОХ

Сонгогдсон хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан судлахад, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хамгийн үр дүнтэй хувилбар болох нь харагдаж байна.

#

# ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ҮР НӨЛӨӨ

Сонгосон хувилбарын үр нөлөөг аргачлалын 6.2-т заасан ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа.

1.

## ХҮНИЙ ЭРХ, НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСАГ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

### Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

 Сонгосон хувилбарын хувьд хүний эрхийг хууль бусаар хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхах зэрэг хүний эрхийн зөрчлийг агуулаагүй гэж дүгнэж байна. Харин Үндсэн хуульд заасан хөдөлмөрийн чадвар алдах, болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхийг хангахад чиглэгдсэн байна.

Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө Хүснэгт 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуулт | Хариулт | Тайлбар |
| 1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх | 1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх |
| 1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх | Тийм |  | Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулж хүн бүрт эрх тэгш байдлыг бий болгоно. |
|  1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх |  | Үгүй | Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн бүр ҮОМШӨ-ний даатгалд албан журмаар болон сайн дурын үндсэн дээр даатгуулах, хуульд заасан болзол нөхцөлийг хангасан бол үйлчилгээ авах боломжтой.  |
|  1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх | Тийм |  |  Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардлыг олгохыг Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид нийцүүлнэ .  |
| 1.2.Оролцоог хангах |
| 1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх | Тийм |  | Энэхүү хууль нь бүх хүмүүст ижил тэгш үйлчлэх зарчим дээр үндэслэх тул эмзэг бүлэг, тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь тэтгэврийн нөхцөлийг сайжруулах зэрэг асуудлууд хөндөгдсөн бөгөөд эдгээр зохицуулалтууд нь олон улсын болон үндэсний хэм хэмжээнүүдэд нийцсэн байна.  |
| 1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх | Тийм |  |  Хуулийн төслийг баталснаар иргэн, ажил олгогч, хуулийн этгээдэд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй. Харин даатгуулагч, ажил олгогчид нийгмийн даатгалын үйлчилгээг түргэн шуурхай хүргэх боломж бүрдэнэ.  |
| 1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага |
| 1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхүүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх | Тийм |  |  ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн төлбөр, зардал олгох, урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаасан өвчнийг бүртгэх, хянах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх ажлууд хийгдэнэ . |
| 1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмын талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх | Тийм |  | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцэд[[3]](#footnote-3) дурдсан нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний зөвлөмжтэй нийцэж байгаа болно.  |
| 1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх | Тийм |  | Шимтгэл төлөгч ажил олгогчид тооцох болон бусад хариуцлагыг тусгасан болно.  |
| 2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх | 2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх | Тийм |  | Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.  |
| 2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх |  | Үгүй | Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.  |
| 3.Эрх агуулагч  |  3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх | Тийм |  | Төр байгууллагын бүтэц , удирдлагын тогтолцоо, чиг үүрэг, ажил олгогч, даатгуулагчийг тодорхойлно. |
| 3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх | Тийм |  |  ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал, нөхөн төлбөр олгох болзол нөхцөл, төлбөрийн хэмжээ, хугацааг тодорхойлсон. |
| 3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх | Тийм |  | Осолд өртсөн ажилтанд эрүүл мэндийн болон мэргэжлийн нөхөн сэргээлт хийх, ажлын байрыг нь хадгалах, ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал, нөхөн төлбөр олгож одоо байгаа нөхцөлийг сайжруулахаар зохицуулна. |
| 3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй) |  | Үгүй | Хүн бүр тэгш эрхтэй оролцоно.  |
| 4.Үүрэг хүлээгч | 4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх | Тийм |  | Засгийн газар, холбогдох төрийн байгууллагууд, ажил олгогч, даатгуулагч нь хуулиар тогтоох харилцаанд үүрэг хүлээх ба эдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгана.  |
| 5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх | 5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх | Тийм |  |  |
| 5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх | Тийм |  | ҮОМШӨ-ний даатгалын харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.  |

### Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбар нь даатгуулагч иргэн, ажил олгогч, хуулийн этгээдэд ямар нэгэн нэмэлт зардал үүсгэхгүй харин төрийн байгууллагын (нийгмийн даатгалын байгууллага) хувьд ажлын болон зардлын ачаалал нэмэгдэхээр байна.

Гэвч энэхүү ачаалал болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрхийг хангахад чиглэгдэж байна. Иймд энэхүү зохицуулалт нь асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын чиг үүрэгт нэмэлт, өөрчлөлт бий болгохгүй, харин үйл явцыг илүү тодорхой, ил тод болгоно.

Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний харьцуулалт Хүснэгт 8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуудлууд | Хариулт | Тайлбар |
| 1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар | 1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Дотоодын болон гадаадын аж ахуйн нэгжүүд ижил тэгш байдлаар үйлчилнэ.  |
| 1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан) |   | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг Монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх | Тийм  |  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал | 2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал | 4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.Өмчлөх эрх | 5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ | 6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв | 7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм |  | Даатгуулагчид эрсдэл тохиолдсон бол богино, дунд, урт хугацаанд санхүүгийн эерэг нөлөө үзүүлнэ.  |
| 8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд | 8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх |  | Үгүй |  |
| 8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 9.Төрийн захиргааны байгууллага | 9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм |  | Урт хугацааны туршид улсын төсвөөс нийгмийн даатгалын санд төлөх алдагдлыг бууруулж, эерэг нөлөө үзүүлнэ.  |
| 9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх |  | Үгүй | Нийгмийн даатгал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажиллах боломжтой бөгөөд чиг үүргийг өргөтгөх, ҮОМШӨ-ний даатгалын нэгжийг дотоод бүтцэд багтаан ажиллуулах |
| 9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Нийгмийн даатгал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажиллах боломжтой |
| 10.Макро эдийн засгийн хүрээнд | 10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм  |  | Даатгуулагчийн ажлын байрыг хадгалах зохицуулалт хуулинд орсон .  |
| 10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх |   | Үгүй |  Энэ асуудалтай холбоогүй. |
| 10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 11.Олон улсын харилцаа | 11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх | Тийм  |  | Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй. |

### Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбар нь нийгмийн даатгалын үйлчилгээний чанар, хүртээмжид эерэгээр нөлөөлнө. Хувилбарыг хэрэгжүүлэх нь өнөөдөр тулгамдаад байгаа олон асуудлыг шийдвэрлэх, илүү үр дүнг бий болгох магадлалтай байна.

Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөний байдал Хүснэгт 9

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуулт | Хариулт | Тайлбар |
| 1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл | 1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх |  | Үгүй |  |
| 1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхтгол бий болгох эсэх |  | Үгүй |  |
| 1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм |  | Үйлдвэрлэлийн осол гаргасан ажил олгогчийн санхүүгийн ачааллыг хуваалцах эерэг нөлөөлөл үзүүлнэ.  |
| 1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм |  | Хөдөлмөрийн насны иргэдийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлнө. |
| 2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх | 2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм |  | Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд эерэг нөлөө үзүүлнэ.  |
| 2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх | Тийм |  | Үйлдвэрлэлийн ослоос даатгуулагчийг хамгаалсан эрх, үүргийн заалтыг тодорхой болгоно.  |
| 2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх | Тийм |  | Шинээр ажлын стандарт гаргах шаардлага үүснэ.  |
| 2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал | 3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун | 4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал | 5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем | 6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй Байдал | 7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.Соёл | 8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |

### Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Хувилбар нь байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө Хүснэгт 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуулт | Хариулт | Тайлбар |
| 1.Агаар | 1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч | 2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах | 3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Усны нөөц | 4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.Хөрсний бохирдол | 5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Газрын ашиглалт | 6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг | 7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |

## Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амьдралын чанар ба дундаж давхарга” хэсгийн зорилт 3.1.2-т “Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно.” заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ын 3.4.3-т “хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл /газрын доор болон хортой, халуун/-д ажиллагчдын хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тогтоолгосон тэтгэврийн зардлыг тэтгэврийн ердийн нас хүртэлх хугацаанд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын сангаас хариуцах”, 3.4.4-т “хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллагчдад хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэврийн ердийн наснаас өмнө тэтгэвэр тогтоох нас, ажилласан жилийн шалгуур болзлыг шинэчилж, хуулиар зохицуулах” зорилтыг тус тус дэвшүүлсэн.

Мөн Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийн зорилт 3.1-д, Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 2.5-д нийгмийн хамгаалал, даатгалын тогтолцоог шинэчилнэ гэж тус тус тусгасан.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 261 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого”-ын 4.1.14-т “хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйг сайжруулж, осол, гэмтлийн улмаас нас барах явдлыг тогтвортой бууруулах, хүн амыг олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй болохоос урьдчилан сэргийлэх” гэж заасан.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс хөдөлмөр, эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ын 4.5.3-т “... урьдчилан сэргийлэх зан үйлийг төлөвшүүлэх зэргээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн тохиолдлыг бууруулах” гэж тусгасан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, конвенц, бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулна. Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон холбогдох бусад хуулийн төслийг батлан хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс нэмэлт хөрөнгө шаардагдахгүй юм.

# ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ

 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгцээ шаардлагыг тандан судлахад Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн хууль тогтоомжийн хүрээнд тулгарч буй асуудал:

ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн төлбөр, зардал олгох, даатгуулагч болон ажил олгогчийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн болон мэргэжлийн нөхөн сэргээх арга хэмжээг зохион байгуулах, санхүүжүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, хянах, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, цахим хяналтын тогтолцоог ашиглахтай холбогдсон харилцааг олон улсын жишигт нийцүүлэх зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэхэд боломжит тэг хувилбар, сурталчилгааны ажил өрнүүлэх хувилбар, эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглах хувилбар, санхүүгийн интервенц хийх хувилбар, төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх хувилбар, захиргааны шийдвэр гаргах хувилбар, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудаас **хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар** нь хамгийн үр дүнтэй болох нь харагдлаа.

Энэхүү тандан судалгаагаар захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг нарийвчлан харьцуулж үзсэн бөгөөд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг дэлгэрэнгүй судалсан болно.

* Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:
* Холбогдох олон улсын конвенцуудад нийцүүлсэн зохицуулалт хийх тул ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх нөхцөлийг бүрэн хангана;
* Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулахгүй;
* Тодорхой эрх бүхий этгээдүүдийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон зохицуулалтыг тусгасан;
* Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангана.
* Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний хувьд уг хувилбар нь дэлхийн болон дотоодын зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар, аж ахуйн нэгжүүдийн эдийн засгийн байдалд ямар нэгэн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд зохицуулалтад хамаарах бүлгийн өрхийн төсөвт эерэг нөлөөтэй байна. Төрийн захиргааны байгууллагын бүтцэд ямар нэгэн өөрчлөлт орохгүй ба үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн төсөвт нөлөө үзүүлнэ. Нийгмийн даатгалын сангийн бодлоготой уялдуулснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал сайжрах тул эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд эерэгээр нөлөөлөх юм.
* Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг судалж үзэхэд:
* Хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээлд эерэг нөлөө үзүүлэх;
* ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн системд эерэг нөлөө үзүүлэх;
* Осолд орсон даатгуулагчийн ажлын байрыг хамгаалах зэрэг нөлөөтэй байна.
* Уг зохицуулалтын хувилбар нь байгаль орчны асуудалтай шууд болон шууд бусаар тодорхой холбоогүй байна.

Энэ тандан судалгаагаар тодорхойлсон асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд тухайн хуулийн нийт зүйл заалтын 50-иас илүү хувь өөрчлөгдөхөөр байгаа тул Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

# ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ СУДАЛСАН БАЙДАЛ

1.
2.

## Герман Улсын Нийгмийн гэнэтийн ослын даатгалын тогтолцоо

 Герман улс нь Европын Холбооны гишүүн бөгөөд нэгдсэн улс. Ажлын байранд тавигдах бүхий л эрүүл мэндийн болон аюулгүй байдлын шаардлага нь ЕХ-ны холбогдох удирдамжид нийцсэн байдаг. Герман улсын онцлог нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлыг зохицуулах хууль эрхзүй болон хяналтын “хосмог систем” юм. Герман улсад хөдөлмөрийн хяналтыг төрөөс нэгдсэн байдлаар зохион байгуулдаггүй.

 Герман Улсын Нийгмийн ослын даатгалын хувьд сангийн нийт орлогын 10 хувийг урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд зарцуулж буй бөгөөд үүнд Хөдөлмөрийн хяналтын цогц тогтолцооны нийт зардал ордог. Ослын даатгалыг бие даасан, хараат бус байгууллагууд хариуцан гүйцэтгэдэг ба эдгээр сонгогдсон ажил олгогч болон ажил эрхлэгч нарын төлөөллөөс бүрддэг. Байгууллагын нэн тэргүүний зорилго нь ажлын байранд гарч болох осол гэмтэл болон ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс сэргийлэх явдал юм. Гэмтэл, осол эсвэл өвчлөлийн тохиолдолд даатгалын байгууллага эмчилгээ, сэргээн засалт болон тэтгэвэртэй холбогдох санхүүжилтийг олгодог. Ослын даатгал нь эрхзүйн хувьд төрөөс хараат бус, ажил олгогч нарын төлсөн шимтгэлээр санхүүждэг. Шимтгэлийн хэмжээ нь байгууллагын хэмжээ (нийт цалингийн хэмжээ) болон эрсдэлийн түвшингээс хамаарна. Аюулгүй байдлыг сайн түвшинд хангасан тохиолдолд даатгалын шимтгэлийг бууруулах журмаар урамшуулдаг. Хувийн үйлдвэрлэлийн салбарт (“gewerbliche Berufsgenossenschaften”) нийт 9, нийтийн үйлчилгээний салбарт 28 төрлийн, мөн газар тариалан, ойн салбарт болон үндэсний зэвсэгт хүчний (“Bundeswehr”) мэргэжлийн цэрэг нарт зориулсан тус бүр нэг ослын даатгал байдаг.

 Герман Улсын Нийгмийн гэнэтийн ослын даатгалын тогтолцоо нь нийгмийн түншүүд болон өөрөө удирдах зарчимд суурилсан бодлого юм. Аль аль тал нь өөрсдийн эрх, үүргийг чандлан сахиж харилцан хяналт тогтоон ирснээр тэнцвэрт тогтолцоо хадгалагдаж ирсэн юм. Хөдөлмөрийн хяналтыг төрийн хөдөлмөрийн хяналтын алба болон нийгмийн ослын даатгалын байгууллагуудын урьдчилан сэргийлэх албад хамтран хариуцдаг. Ажлын байрны осол болон өвчлөлийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх нь бүхий л аж ахуйн нэгжийн хууль эрхзүйн өмнө хүлээсэн үүрэг. Эрсдэлийн түвшингээс хамааралтайгаар ажил олгогч шимтгэл төлнө. Ослын бүхий л даатгалын төрөл нь муж улсын хууль эрхзүйн зохицуулалтын хүрээнд явагдана, гэхдээ төрөөс хамааралгүй. Бие даасан зөвлөлд сонгогдсон хөдөлмөр эрхлэгч болон ажил олгогч нар нь тэгш эрхтэй оролцоно.

 Хөдөлмөрийн байцаагч нар нь ослын даатгалын байгууллагуудыг төлөөлж, ослоос урьдчилан сэргийлэх талбарт ажилладаг. Тэдний ажлын зорилго нь ажлын байрны осол гэмтэл, ажлын байрнаас үүдэлтэй өвчлөл болон бусад төрлийн ажил мэргэжлийн эрүүл мэндийн эмгэгээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэнэ. Тэд аж ахуйн нэгжүүдэд ажлын байрны аюулгүй байдлын стандарт, дүрэм журмуудыг хэрэгжүүлэхэд нь удирдамжаар хангадаг. Ажил олгогч болон даатгуулагч хувь хүмүүстэй тэдний ажлын байранд уулзалт, зөвлөгөөн хийх замаар ажлаа гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн байцаагч нар аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг даган мөрдөх, эрсдэлээс сэргийлэхэд чиглэсэн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хүргүүлэх эрхтэй байдаг. Энэ нь аж ахуйн үйл ажиллагааг хэсэгчлэн зогсоох эсвэл бүхэлд л зогсооход хүргэдэг.

 Хөдөлмөрийн байцаагч нар хоёр жилийн тусгайлсан сургалтын хөтөлбөрт хамрагддаг. Сургалтын зорилго нь зөвлөх үйлчилгээ хүргэх ур чадварыг хөгжүүлэх, мөн хуулиар олгогдсон эрх, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хангахад чиглэнэ. Дээрх зорилготойгоор, ослын даатгалын үйлчилгээ эрхлэгч байгууллагууд хамтран орчин үеийн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулсан бөгөөд хөтөлбөрт салбар тус бүрээр тусгайлсан байгууллагууд дээр хийгдэх шатлал бүхий сургалтууд болон Дрэсдэн хот дахь Ажил болон Эрүүл Мэнд Институт (Institute for Work and Health (IAG)) дээр 10 долоо хоногийн хамтарсан сургалт багтдаг. Хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн байцаагчийн зэрэг горилж буй сурагч нар өөрийн өмнөх боловсрол болон сурах арга барилдаа нийцүүлсэн байдлаар сургалтын үйл явцыг өөртөө тохируулах боломжтойгоор боловсруулсан. Сургагч багш нар сургалтыг олгохын өмнө заавал тусгайлсан сургалтад хамрагдсан байх шаардлагатай байдаг. Тэдний ихэнх нь урт хугацааны турш хөдөлмөрийн байцаагч хийж буй болон өндөр заах арга барилтай багш нар байдаг.

Хөдөлмөрийн байцаагч нарын удирдлага болон зөвлөгөөгөөр хангах үйл ажиллагааны эрхзүйн үндэслэл нь Нийгмийн Хууль 7-ийн 18 болон 19 дүгээр хэсгүүд. Ажил олгогч хөдөлмөрийн байцаагч ажлын байрны шалгалтаар хэзээ ч ирэхэд нээлттэй байж, мөн шаардлагатай дэмжлэг болон дагалдах хүнээр хангах үүрэгтэй. Ажил олгогч ажилчдын аюулгүй байдал болон эрүүл мэндтэй холбоотой бүхий л мэдээллээр хангаж, мөн материалуудын дээжийг өгч ажиллана. Энэ нь мөн Герман улсад үйл ажиллагаа явуулж буй, албан журмын ослын даатгалд хамрагдах шаардлагагүй гаднын аж ахуйн нэгжүүдэд мөн хамааралтай. Ажлын байрны шалгалтыг гүйцэтгэхэд ажил олгогч, ажилтан албан хаагчид, аюулгүй ажиллагааны мэргэжилтнүүд болон тухайн байгууллагын эмч нар нь чухал үүрэг оролцоотой. Хөдөлмөрийн байцаагч нар уулзалт, зөвлөгөөнд ажилтан албан хаагчдыг татан оролцуулж, тэдний оролцоог хангадаг. Байнгын хуваарьт үзлэгээс гадна мөн ослын шалгалтыг хийж болно. Ажлын давхардлаас сэргийлэх үүднээс ослын даатгалын байгууллагууд холбогдох төрийн байгууллагуудтай Нийгмийн Хууль 7-ийн 20 дугаар зүйл болон Холбооны Улсын Ажлын Байрны Аюулгүй Байдлын Хуулийн 21 дүгээр зүйлийн дагуу ажлаа уялдуулж, удирдамжаар хангах хязгаарлагдмал нөөцийг үр дүнтэй байдлаар зарцуулахыг зорьж ажилладаг.

**Бусад мэргэжлийн үйл ажиллагаа, урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээнүүд болон ажлын байран дахь байнгын сургалт**

Аж ахуйн нэгжийг удирдлага болон зөвлөгөөгөөр хангах албан үүргээс гадна хөдөлмөрийн байцаагч нар урьдчилан сэргийлэх тусгайлсан үүргийг мөн хүлээдэг. Үүнд жишээлбэл дараах багтана: Үйлдвэрийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүд болон захирлуудыг сургах, Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний талаар техникийн тайлан гаргах, ослын шалтгаан болон урьдчилан сэргийлэх стратегиудын талаар судалгаа явуулах, cтандарт болон журмуудын шинэчлэн засварлах, аюулгүй байдлыг хангахад нийтэд зориулсан гарын авлагыг бэлтгэх, олон нийтийг хамарсан үйл ажиллагаа зохион байгуулах үүрэгтэй ажилладаг.

 Хэрвээ осол гэмтлийн талаар мэдээлээгүй тохиолдолд нөхцөл байдлыг илрүүлэх давхар хяналтын тогтолцоо мөн ажилладаг. Герман Улсын SGB7 хуульд зааснаар Герман Улсын бүх эмч нар тухайн гэмтэл, бэртэл нь ажлын байр, мэргэжлийн онцлогтой холбоотой эсэхийг өвчтөнөөс тодруулах, гэмтсэн хүнээс асуулт тодруулга авах үүрэг хүлээдэг. Осол, гэмтлийн тодорхой сэжүүр нотолгоо байгаа үед өвчтөнийг "магадлагч эмч"-д шилжүүлсэн байх ёстой. Герман Улсын Ослын даатгалын байгууллагын Үндэсний сүлжээнд магадлагч эмч нар хамаарах бөгөөд, тусгай сургалтаар бэлтгэгдсэн, гэрээт эмч нар юм. Эдгээр эмч нар нь холбогдох хууль, журам, зохих арга хэмжээний дарааллын дагуу илрүүлсэн ослыг мэдээлэх үүргийг хүлээх бөгөөд, осол бэртэл тохиолдсон мөчөөс эхлэн нэн даруй эрүүл мэндийн нөхөн сэргээлтэд ашиглагдаж болох хамгийн сайн эмчилгээний арга хэмжээ, ур чадварыг ашиглах ёстой байдаг. Энэхүү давхар хяналтын тогтолцоо нь үйлдвэрийн ослын талаарх мэдээллийн түвшинд сайнаар нөлөөлдөг.

## Нидерланд улсын ажилдаа буцаж орох, нөхөн сэргээх бодлого

Ер нь Европын хувьд нөхөн сэргээлтийн үндсэн зорилго нь өвчтөнийг эдгээх (бүрэн болон хэсэгчилсэн), эргэн ажиллуулж, хөдөлмөр эрхлүүлэх явдал юм. Үүнийг хэрэгжүүлдэг ЕХ-ны орнуудын тэргүүлэх туршлага бол өвчтөн, үйлчилгээ үзүүлэгч болон даатгалын байгууллагын хоорондын хамтын гэрээ болно. Тиймээс гэрээнд тухайн оноштой холбоотойгоор хийгдэх тодорхой нөхөн сэргээлтийн зорилтыг тусгасан байдаг. Эмнэлгийн, ажил мэргэжлийн болон нийгмийн үйл ажиллагааны уялдаа холбоотой цогц нөхөн сэргээлтийн зорилтыг мэргэжлийн заавар, удирдамжийн дагуу гэрээний үндсэн дээр хийж гүйцэтгэдэг.

Нөхөн сэргээх эмчилгээний шийдвэрийн өмнө ХЧА үнэлгээг тогтооно. Үнэлгээний үндсэн зорилго нь (эрүүл мэндийн, мэргэжлийн болон нийгмийн) нөхөн сэргээлтийг хийх арга замаар ХЧА хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний үйл хөдлөлийн чадамжийг нөхөн сэргээх явдал бөгөөд ингэснээр тэд ажлын байртай болох, эсвэл дахин мэргэших замаар өөр ажил хөдөлмөр эрхлэх, өөрийн үйл хөдлөлийн чадамжид тохируулан ажиллах шинэ боломж бүрдэх юм.

 Европт ажилтан хэрэв ажилгүй болсон тохиолдолд ихэвчлэн тухайн орныхоо хууль тогтоомжийн дагуу, тодорхой цаг хугацаанд, өөр хоорондоо ялгаатай ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхэлж байсан цалинтай нь уялдуулан олгодог. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ХЧА даатгуулагч эхлээд ХЧА-ны түр тэтгэмж, дараа нь байнгын тэтгэмж авч болдог. (ХЧА хувь хэмжээнээс хамааран бүрэн болон хувь тэнцүүлсэн хувилбараар). Тэтгэмж өгөх хугацаа тухайн улс бүр харилцан адилгүй байдаг. ХЧА хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн өндөр насны тэтгэврийн ердийн насанд (NRA) хүрснээр ХЧА тэтгэврийн эрх цуцлагдана. Иргэн ердийн насанд хүрснээр “суурь тэтгэвэр” авах улмаар хэр удаан шимтгэл төлснөөс хамаарч нэмэлт тэтгэврээ авах эрх үүснэ.

 Үйлдвэрийн осолд өртсөн даатгуулагч Эрүүл мэнд болон нийгмийн хамгааллын баталгаат байдлаа хангуулах үүднээс ослын талаар бодитоор мэдээлэх эрмэлзэлтэй байдаг. Үйлдвэрийн осол, мэргэжлийн өвчний шалтгаан нь ажил олгогчийн хайхрамжгүй байдал эсвэл санаатайгаар үйлдэгдсэн нь тогтоогдоогүй л бол ажил олгогч осолтой холбогдуулан хуулийн хариуцлага хүлээх эрсдэлээс хамгаалагдах ёстой юм. Гэхдээ нотлох баримтын шаардлагыг маш өндөр байлгах ёстой. Улс орнуудын ХЧА үнэлгээний (дахин) аргачлалууд ялгаатай байдаг. Зарим улс оронд үүнийг хариуцсан Эрүүл мэндийн зөвлөл байдаг. Нидерланд Улсын хувьд эмнэлгийн дүгнэлтийг үндсэндээ Мэргэжлийн стандарт, ICF ангилалын тогтолцоо, эмчлэгч эмчийн дүгнэлтэд тулгуурлан гүйцэтгэж хийдэг.

 Хэрвээ өвчтөн эмчлэгч эмчийн дүгнэлттэй санал нийлэхгүй бол Нийгмийн хамгааллын байгууллагад нэмэлт хүсэлт гаргаж, давж заалдаж болно. (Магадлалын зөвлөл-3 гишүүнтэй: Хуульч-Зөвлөлийн дарга, анагаах ухааны эмч болон хөдөлмөрийн байцаагч) Зөвлөлд ирсэн асуудлыг 6 сарын хугацаанд судлан шийдвэрлэдэг.

 Өвчтөн Нийгмийн хамгааллын байгууллагын зөвлөлийн шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрөхгүй бол дараагийн дээд шатны шүүхэд хандах эрхийг хадгалан, шүүхийн байгууллагад хандаж болох бөгөөд энэ тохиолдолд олон жилээр хугацаа шаардлагатай болно. Нийт өргөдөл гаргагчдын 25%-аас бага нь ХЧА 35%-аас багаар тогтоогдсон шалтгаанаар тэтгэвэр авахаас татгалздаг болно. Энэ нь одоогийн байдлаар хуулиар тогтоосон хамгийн бага хувь хэмжээ болно. Мэдээж өвчтөн хавсарсан хам шинж бүхий эрүүл мэндийн хэд хэдэн асуудалтай байж болох ч ( мэдээж нарийн оношлогдоно) онолын хувьд өвчтөн хөнгөрүүлсэн ажлын байранд ( төрөл бүрийн, тухайлбал 35% бууруулсан цалинтайгаар ажиллах) ажил хөдөлмөр хийх эрүүл мэндийн бүрэн чадамжтай хэвээр байдаг. Эдгээр ажлын байрыг хайж олох нь өвчтөнөөс хамааралтай болно.

 Хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн эсвэл бүрэн алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон иргэн мэс заслын дараа эсвэл нөхөн сэргээлтийн эмчилгээний хүлээгдэж буй үр дүн өөрчлөлтийн хугацааны дагуу 3-6 сар, эсвэл эрчимт нөхөн сэргээх 12 сарын эмчилгээний дараа ХЧА үнэлгээг албан журмаар дахин хийлгэнэ. Хэрэв цаашид эрүүл мэндийн нөхцөл байдал сайжрах ямар ч боломж байхгүй бол (боломжит бүх эмчилгээний арга хэмжээг авсан) тэдгээр өвчтөнийг ХЧА үнэлгээнд дахин оруулах шаардлагагүй болно.

Ялангуяа ажлын байранд дахин ажиллуулах бодлогын хувьд Нидерланд улсад маш хатуу хуулийн тогтолцоог хэрэгжүүлдэг. (Gatekeeping Improvement Act)- (Хуулийн хэрэгжилтийг чандлах тухай хууль) Өвчтэй болсон эхний өдрөөс хойш 6 долоо хоногийн дотор “Дахин хөдөлмөр эрхлэх, ажилдаа буцах” төлөвлөгөөг гаргасан байх шаардлагатай. Нидерланд улсад ажил олгогч өвчтэй байсан хугацааны 2 жилийн тэтгэмжийг төлөх үүрэгтэй бөгөөд иймд ажилтан болон ажил олгогчдын хувьд дахин ажиллах тодорхой төлөвлөгөөтэй байх нь илүү ашигтай болно. Ажилтныг өвчтэй хугацааны хоёр дахь жилээс (цалингийн 70%-тэй тэнцэх) дахин ажиллуулах, эсвэл өөр ажлын байрны бололцоогоор хангах талаар тодорхой үүргээ ажил олгогч биелээгүй бол гурав дахь жилийн цалинг ажил олгогч нөхөн төлөх шийтгэл (торгууль) ногдуулдаг.

 ЕХ-ны гишүүн 28 орнуудын дунд хөдөлмөрийн чадвар алдалтын (ХЧА) богино хугацааны тэтгэмж болон урт хугацааны байнгын хөгжлийн бэрхшээлтэй тэтгэмжийн аль альных хувьд ЕХ-ны орнууд эдгээр асуудлыг шийдвэрлэдэг арга замууд ихээхэн ялгаатай байдгыг дараах хүснэгтээр харуулав.

Европын холбооны орнуудын ХЧА-ны тэтгэвэр, тэтгэмжийн харьцуулсан байдал

 Хүснэгт 11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Улс** | **Хариуцагч** | **Нэг өдрийн тэтгэмжийн хэмжээ (тодорхойлсон цалингийн эзлэх %)** | **Тэтгэмж авах хугацаа (осол болсон, өвчний онош тодорсон өдрөөс эхлэн)** |
| Герман | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөр | Хамгийн багадаа 6 долоо хоног |
|  | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 80% | 78 долоо хоног |
| Австри | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөр | Хамгийн багадаа 8 долоо хоног |
|  | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | Эхний 42 хоногтоо 50%, дараа нь 60% | 1 сар |
| Бельги | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөр | Тогтворжих хүртэл |
|  | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 90% | 26 долоо хоног, харин эмнэлэгт хэвтэх бол сунгаж болно |
| Дани | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөр | 2 долоо хоног |
|  | Өвчний даатгал | Цалингаас хамааруулан жигд хувиар олгох, ажил олгогчийн зүгээс төлөх | 52 долоо хоног, 26 долоо хоногоор сунгах боломжтой |
| Итали | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөрийн 60% | 3 өдөр |
|  | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 60% Дараа нь 75% | 90 хоног, дараа нь тогтворжих хүртэл |
| Люксембург | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөр | Тухайн сар, дараах гурван сар |
|  | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | Цалингийн төлбар | 52 долоо хоног |
| Швед | Ажил олгогч | Цалингийн төлбөрийн 80% | 2 дахь өдрөөс эхлэн 14 дэх өдөр |
|  | Өвчний даатгал | 80% | Тогтворжих хүртэл |
| Испани | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 75% | 52 долоо хоног 26 долоо хоногоор сунгах боломжтой |
| Финлянд | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | Цалинд суурилсан тогтмол хувь хэмжээ дараа нь цэвэр цалингийн 80% | Эхний 4 долоо хоног дараа нь нэг жил |
| Франц | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 60% Дараа нь 80% | Эхний 4 тогтворжуулах хүртэл Дараа нь долоо хоног |
| Португал | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 70% Дараа нь 75% | Тогтворжих хүртэл |
| Швейцар | Үйлдвэрлэлийн ослын сан | 80% | Тогтворжих хүртэл |

Хүснэгт 1. ЕХ-ны орнуудын хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийн хэмжээ ([www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr) (2005))

Хэдийгээр улс орнуудын хооронд томоохон ялгаа байдаг ч улс орнуудын даатгалын тогтолцоо хоорондоо уялдаатай байдаг гэдгийг анхаарах нь чухал юм. Европт ажилтан хэрэв ажилгүй болсон тохиолдолд ихэвчлэн тухайн орныхоо хууль тогтоомжийн дагуу, тодорхой цаг хугацаанд, өөр хоорондоо ялгаатай ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхэлж байсан цалинтай нь уялдуулан олгодог. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ХЧА даатгуулагч эхлээд ХЧА түр тэтгэмж, дараа нь байнгын тэтгэмж авч болдог .

## Украин, Герман Улсын ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг харьцуулах нь

Украин улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын 20 ангилал байдаг. Ажил олгогчийн төлөх үйлдвэрлэлийн ослын даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ нь эрүүл мэнд, биеийн тамир, нийгмийн хамгааллын салбарт (гол төлөв төрийн үйлчилгээний салбарын үйл ажиллагаа) 0.2% -аас нүүрсний далд уурхайн салбарт 13.8% хүртэл ялгаатай байдаг. Доорх хүснэгтэд Украин Улс, Монгол Улсын хооронд шимтгэлийн хувь хэмжээ мэдэгдэхүйц ялгаатай үйлдвэрлэлийн салбарыг харуулав.

Зарим орны ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийн харьцуулалт Хүснэгт 12

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Хөдөлмөр эрхлэлтийн ангилал** | **Монгол Улсын шимтгэлийн хувь хэмжээ** | **Украин Улсын шимтгэлийн хувь хэмжээ** |
| Эрчим хүч | 3 хувь | 1.0, 1.11, 1,64 |
| Уул уурхай | 2 буюу 3 хувь | 0.94, 2.1, 3.52, 4.5, 13.8 |
| Газрын тос | 3 хувь | 1.44 |
| Хийн салбар | 3 хувь | 1.00 ба 1.64 |
| Хими | 3 хувь | 2.03, 2.24 |
| Зам, тээврийн салбар  | 2 буюу 3 хувь | 0.86, 0.94, 1.26, 1.3, 1.64, 2.03 |
| Геологи, Хайгуул | 2 хувь | 2.03 |
| Харилцаа холбоо | 2 хувь | 0.88 |
| Барилга | 2 хувь | 1,64, 2,77, 4.5 |
| Хүнс, Хөдөө аж ахуй | 2 хувь | 1.3 |
| Үйлчилгээ | 2 хувь | 0.2, 1.11 |
| Хөнгөн үйлдвэрлэл | 2 хувь | 1.26 |
| Эрүүл мэнд | 2 хувь | 0.2 |
| Соёл | 2 хувь | 0.2 |
| Шинжлэх ухаан | 2 хувь | 1.0 |

Герман Улсын ажил олгогчийн гэнэтийн ослын даатгалын шимтгэл нь ажилчдын цалингийн нийт зардлын түвшин (TWC) (цалин болон бусад цалингийн орлого) болон компанийн ослын хохирлын зардлын түвшнээс хамааран харилцан адилгүй байдаг. Тухайн салбарын ослын эрсдэлийн түвшин бас ихээхэн хамааралтай. Үүнийг эрсдэлийн ангиллаар (Risk Category) илэрхийлдэг. Шимтгэлийн суурь (Contribution base)-ийг тооцохдоо тухайн жилийн санхүүгийн шаардлагын (эрэлтийн) функцээр тооцоолдог. Шимтгэлийн суурь нь бүх даатгуулагч ажил олгогчдын хувьд ижил байх бөгөөд жил бүр дахин тооцоологдох ёстой.

Ажил олгогчийн Гэнэтийн ослын даатгалын байгууллагууд нь компанийг ялангуяа тухайлсан ослын нөхцөл байдлаас хамааруулан шимтгэлээс хөнгөлөх, нэмж төлүүлэх, эсвэл тогтоосон шимтгэлийн хүрээнд төлүүлэх зэргээр компаниудыг урамшуулж болно. Тиймээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний хөрөнгө оруулалт нь тодорхой өгөөж, ногдол ашгийг бий болгодог байна.

# ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Энэ тандан судалгаагаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчлэн боловсруулж, бие даасан хуулийг батлах нь зүйтэй бөгөөд дараах асуудлыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Үүнд:

1. Хуулийн зорилтыг тодорхойлж, нэр томьёоны тайлбарын хүрээг өргөтгөж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын хамрах хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, нөхөн төлбөр, зардлын төрөлтэй холбоотой зохицуулалтыг тодорхой болгох.

2. ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх, үйлдвэрлэлийн осол гарах нөхцөл, эрсдэлийг илрүүлэх, бүртгэх, мэргэжлийн туслалцаа, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, аюулгүй ажиллагааны сургалт, сурталчилгаа явуулах, эрсдэлийг удирдахтай холбоотой харилцааг зохицуулах.

3. ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал, нөхөн төлбөр олгох болзол нөхцөл, төлбөрийн хэмжээ, хугацаатай холбоотой асуудлыг тодорхой болгох.

4. Үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэх, хянах, мэдээллийн сангийн бүрдүүлэх, хянах, мэдээлэх, тайлагнах, ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн дэргэдэх “ҮОМШӨ-ний бүртгэл удирдлагын нэгж”-ийн үйл ажиллагаа, чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалт, мэдээллийн сангийн өгөгдлийг удирдлагаар хангах, хадгалах, хамгаалах, ашиглах, харилцан солилцохтой холбоотой салбар дундын зохицуулалтыг тодорхой болгох.

5. Мэргэжлийн өвчин судлалын байгууллагын бүтэц, удирдлагын тогтолцоо, мэргэжлийн өвчний эрсдэл, илрүүлэлт, судлан тогтоох, бүртгэх, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаа, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой удирдлага, хяналт, үнэлгээний зохицуулалтыг тодорхой болгох.

6. Даатгуулагчийн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үүссэн эрүүл мэндийн нөхөн сэргээлтийн нөхцөл, журам, хяналт, үнэлгээ, санхүүжүүлэх, сэргээн засах, нөхөн сэргээх үйлчилгээ үзүүлэх эрүүл мэндийн байгууллага, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, эрүүл мэндийн байгууллага хоорондын уялдаа, холбоог зохицуулах харилцааг тодорхой болгох.

Мөн даатгуулагчийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт болон мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулна. Үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн ажилтны эрүүл мэндийн болон мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн үеийн ажлын байрыг хадгалах, ажилтныг тохирох нөхцөлийн дагуу ажиллуулахтай холбоотой зохицуулалтыг тодорхой болгох.

1. Шимтгэл төлөгч ажил олгогчид үйлдвэрлэлийн осол, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны хүрээнд үзүүлэх даатгалын үйлчилгээ, шалгуур үзүүлэлт, үнэлгээний зохицуулалт, үйлдвэрлэлийн осол гаргаагүй ажил олгогчийн төлбөл зохих шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулах, ослын тохиолдлоос хамааруулан шимтгэлийн хувийг нэмэгдүүлэх, хөнгөлөлт эдлүүлэх, урамшуулал олгох нөхцөл, журамтай холбоотой харилцааг тодорхой болгох.
2. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, нөхөн олговрыг авахад төрийн байгууллага, ажил олгогч болон даатгуулагч, бусад оролцогч талуудын бүрдүүлэх бичиг баримтыг хуулиар зохицуулах.
3. Монгол Улсын Засгийн газрын 2015 оны 06 дугаар сарын 29-ний өдрийн 269 дүгээр тогтоолоор баталсан “Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрмийн 2 хэсгийн заалтуудыг хуулийн төсөлд оруулж үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртөх тохиолдлыг өргөн хүрээнд авч үзэж, тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох;

Дээрх асуудлыг шийдвэрлэх хамгийн зохистой шийдэл бол Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэж энэхүү зөвлөмжийг гаргалаа.

---оОо--

1. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын актуар тооцооны зарчмууд Петер Томпкенс [↑](#footnote-ref-1)
2. Монголын Улсын Нийгмийн даатгалын тогтолцооны Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шинэчлэлийн асуудлууд Др.Херман Спаняард 2018. 2 сар [↑](#footnote-ref-2)
3. ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал [↑](#footnote-ref-3)