



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

20 24 он 10
сарын 15 өдөр

Дугаар 35-1/22

Улаанбаатар
хот

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ДАРГА
Г.ЗАНДАНШАТАР ТАНАА

Хуулийн төсөл өргөн
мэдүүлэх тухай

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж байна.

Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдаанаар хэлэлцүүлж өгөхийг хүсье.

Монгол Улсын Ерөнхий сайд



Л.ОЮУН-ЭРДЭНЭ

000021404163

ТАНИЛЦУУЛГА

*Нийгмийн даатгалын сангаас олгох
тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөл*

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт "... хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй" гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого"-д "Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.", "Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ." "Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно.", "Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно." гэж тус тус заасан.

Мөн "Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, "Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-т "нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилж, ...монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ." гэсэн зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогод "...нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хугацааг нэмэгдүүлэх" гэж заасан зэрэг нь хуулийн төслийг боловсруулах хууль зүйн үндэслэл болж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг мөрдөж эхэлснээс хойш 25 жилийн хугацаанд тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоох, олгохтой холбогдсон асуудлаар 20 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Нэмэлт, өөрчлөлтөөр нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрлийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байсан хугацааг шимтгэл төлсөн жилд тооцох, тэтгэмж авах эрх, нөхцөл, хэмжээ, хугацаа болон тэтгэмж авах талаар даатгалын байгууллагад өргөдөл хүсэлт гаргах хугацааг тус тус зохицуулсан.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд 3 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Тухайлбал, үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, хүндэтгэх шалтгаантай бол ажилгүй болсноо 3 сарын дотор бүртгүүлэх, ажлаас халагдсан шалтгаанаас хамаарахгүйгээр ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох журмыг батлах этгээдийг тодорхой болгох зэрэг даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн хуулийн зохицуулалтыг тусгасан.

Дээрх хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр тэтгэмжтэй холбоотой тулгамдсан асуудлыг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тухай бүр шийдвэрлэсэн боловч нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой, бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах, тэтгэмж болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, шалгуурыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагатай байсаар байна.

Мөн одоогоор хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох

тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна. Эдгээр богино хугацааны тэтгэмжийн харилцааг хоёр өөр хуулиар, мөн даатгуулагчийн урт хугацааны тэтгэврийн харилцааг тэтгэмжийн харилцаатай нэгтгэн нэг хуулиар зохицуулж байгаа нь иргэд, даатгуулагч, ажил олгогчид ойлгомжгүй байдлыг үүсгэж ирсэн.

Тэтгэмжийн бүх харилцааг нэгтгэн нэг хуулиар буюу тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, шимтгэлийн хөнгөлөлт тус тус олгодог байхаар зохицуулах шаардлагатай байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн талаар:

Тэтгэмжийн даатгалын санд 2020 онд 111.4 тэрбум төгрөгийн шимтгэлийн орлого төвлөрч, 191.2 мянган даатгуулагчдад 143.0 тэрбум төгрөгийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж олгосон.

Тэтгэмжийн даатгалын сан нь 2014 онд 64.5 сая, 2015 онд 8.3 тэрбум, 2016 онд 7.2 тэрбум төгрөгийн алдагдалтай гарсан бол шимтгэлийн хувь хэмжээг 0.2 пунктээр нэмэгдүүлсний дүнд 2017 онд 12.5 тэрбум, 2018 онд 14.8 тэрбум, 2019 онд 23.3 тэрбум төгрөгийн ашигтай ажилласан хэдий ч 2020 онд сангийн орлого буурч, зарлага нэмэгдсэн.

Монгол Улсын Засгийн газраас дэлхий улс орнуудад тархаад байгаа короновируст халдвар (Ковид-19) цар тахлын улмаас үүссэн сорилт бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд цар тахлын эсрэг хариу арга хэмжээг эрчимжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, улс орны хэмжээнд "Гамшгаас хамгаалах бүх нийтийн бэлэн байдал"-ын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд ажил олгогч, иргэдийн ажлын байрыг хадгалах, хамгаалах, цалин хөлс, орлогыг бууруулахгүй байх, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг арга хэмжээг авч байна. Үүнд: Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай, Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчийг торгох шийтгэл, алдангиас чөлөөлөх тухай хуулийг Улсын Их Хурлын чуулганы 2020 оны 04 дүгээр сарын 09-ний өдрийн хуралдаанаар тус тус баталсан.

Энэхүү хуулийн хүрээнд 2021 оны 03 дугаар сарын байдлаар 37.2 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага шимтгэл чөлөөлөлтөд хамрагдаж, нийт 496.2 мянган даатгуулагчийг 789.1 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс чөлөөлсөн.

Мөн үйл ажиллагааг нь зогсоосон аж ахуйн нэгжийн ажиллагсдад 2020 оны 4, 5, 6 сард ажилтан тус бүрд 200 000 төгрөгийн дэмжлэг үзүүлж ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 7.3 мянган ажил олгогчийн 80.9 мянган даатгуулагчдад 44.2 тэрбум төгрөгийг олгосон. Төрөөс шимтгэлийн чөлөөлөлт, хөнгөлөлтийг аж ахуйн нэгж, даатгуулагчид үзүүлснээр ажил олгогчид санхүүгийн хувьд дэмжлэг болох, ажлын байр хадгалагдаж, хамгаалагдах, даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаа тасрахгүй байх, улмаар нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал авах боломжийг бүрдүүлэх чухал ач холбогдолтой хэдий ч сангийн орлогыг бууруулж, зардлыг нэмэгдүүлсэн.

Мөн тэтгэмжийн даатгалын сангийн зардал нэмэгдүүлсэн нэг нөхцөл нь 2020 оноос шинээр хэрэгжиж буй хууль, хуулийн нэмэлт, өөрчлөлттэй холбоотой. Тухайлбал, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуульд заасны дагуу 3 хүртэл насны хүүхдээ асарч байгаа эхчүүдийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн 50 хувийг өөрөө төлсөн тохиолдолд үлдсэн 50 хувийг даатгуулсан эсэхээс хамаарч тэтгэмжийн даатгалын сангаас эсхүл улсын төсвөөс төлүүлэхээр, сайн дурын даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 12 сарын орлогын дунджаас 70 хувиар тооцож байсныг 100 хувиар тооцож олгох болсон.

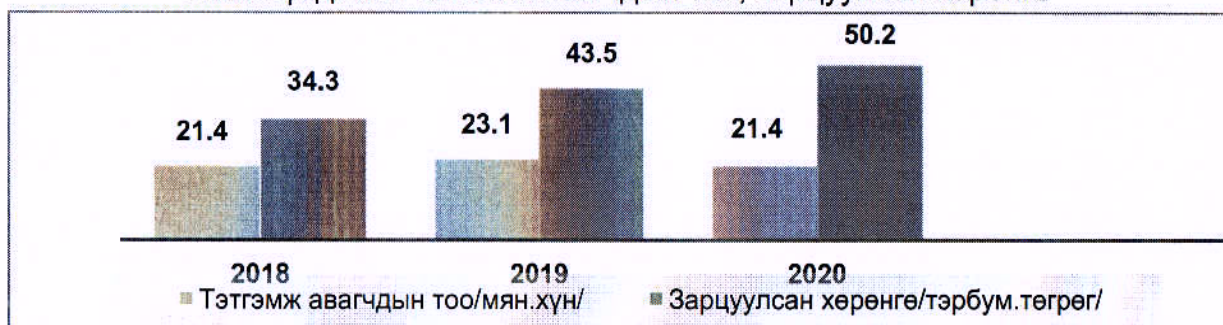
Тэтгэмж авагчдын тоо, зарцуулсан хөрөнгө

№	Тэтгэмжийн төрөл	2018 он		2019 он		2020 он	
		Тоо /мян.х үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/	Тоо /мян.х үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/	Тоо /мян.х үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/
	Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны	133.9	17.9	132.9	19.8	113.7	20.2
	Жирэмсний болон амаржсаны	61.5	79.9	63.4	90.2	64.6	109.9
	Оршуулгын	14.1	14.1	13.9	13.9	12.9	12.9
	Эхийн хүүхэд асрах чөлөөтэй хугацааны тэтгэмж	-	-	-	-	83.7	2.2
	Нийт	209.5	111.9	210.2	124.0	274.9	145.2

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн талаар:

Ажилгүйдлийн даатгалын санд 2020 онд 25.9 тэрбум төгрөгийн шимтгэлийн орлого төвлөрч, сангаас 21.4 мянган даатгуулагч 50.2 тэрбум төгрөгийн ажилгүйдлийн тэтгэмж, Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулийн хүрээнд 44.1 тэрбум төгрөгийг дэмжлэгийг ажилтнуудад олгосон.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчдын тоо, зарцуулсан хөрөнгө



Уг сан нь орлогоороо зарлагаа нөхөн алдагдалгүй ажиллаж байсан бөгөөд харин 2020 оноос алдагдалтай ажиллах болсон.

Энэ нь Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулийн үйлчлэлээр дээр дурдсан аж ахуйн нэгжийн 80.9 мянган даатгуулагчид 44.1 тэрбум төгрөгийн дэмжлэг уг

сангаас олгосон нь 2020 оны эцэст 85.6 тэрбум төгрөгийн алдагдалд хүргээд байна.

Иймд дээрх хууль зүйн үндэслэл, практик шаардлага, сангийн тогтвортой байдлыг хангах зэрэг нөхцөл байдалтай нийцүүлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулийн тэтгэмжийн даатгалын харилцааг зохицуулсан заалтыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулахаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулсан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, эрх үүсэх нөхцөл, хугацааг тодорхойлох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан, нэмэгдүүлсэн ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах юм.

Хуулийн төсөлд тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгохоор харин ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхээр өнөөдрийн мөрдөж буй хуулийн хүрээнд тусгасан.

Хуулийн төсөлд бөөрний хүнд хэлбэрийн дутагдал, эрхтэн шилжүүлэх мэс засал хийлгэсэн болон эрхтэний донор болсон даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь ажлын 132 өдрөөс (хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиар 66 хоног) хэтрэхгүй байхаар хоногийг нэмэгдүүлсэн.

Хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиар нэг болон ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхийн амаржсаны тэтгэмжийг адил хугацаагаар бодож байгааг өөрчлөн ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхчүүдэд 20 хоног нэмэгдүүлэн тэтгэмж олгохоор зохицуулсан.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ нь түүний авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас багагүй байхаар заасан конвенцийн шаардлага, зөвлөмжид нийцүүлэн ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийг бодох хувийг нэмэгдүүлсэн.

Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчид 5 жилд 1 удаа 10 хувиар шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлж байсныг сангийн чадавхид үндэслэн 3 жилд нэг удаа 15 хувиар хөнгөлөлт үзүүлэхээр тусгав.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар даатгуулагчийн авах тэтгэмжийн хэмжээ нэмэгдэж, даатгуулах сэдэл, хүсэл, сонирхол өсөж даатгуулагчийн нийгмийн баталгааг хангахад эерэг нөлөө үзүүлэх, хуулиудын уялдаа холбоо сайжирч, иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын байгууллага хууль тогтоомжийг нэг мөр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэх, даатгуулагчийн амьдралын

баталгаа сайжирч, ажил олгогчийн санхүү, төлбөрийн чадавхид эерэгээр нөлөөлнө.

Энэхүү хуулийн төслийг хэрэгжүүлэхэд хуулийн этгээд болон төрийн байгууллага, даатгуулагчид нэмэлт зардал, дарамт үүсгэхгүй харин нийгмийн даатгалын сангаас 744.8 сая төгрөгийн даатгуулагч болон ажил олгогчийн тэтгэмжид, хөнгөлөлтөд нэмж олгох урьдчилсан тооцоо гарч байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР



МОНГОЛ УЛС
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

20 ²¹ он ¹⁰ дугаар
сарын ¹³ -ны өдөр

Дугаар *ХТ/2447*

Улаанбаатар-12
Утас: 260817
Факс: 976-11-310011

УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ЕРӨНХИЙ НАРИЙН БИЧГИЙН
ДАРГА Л.ӨЛЗИЙСАЙХАН ТАНАА

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх
хугацааг товллох тухай

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлж Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр шийдвэрлэсэн тул холбогдох материалыг хүргүүлж байна.

Хянан үзэж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх хугацааг товлон өгөхийг хүсье.

Хавсралт ... хуудастай.

Монгол Улсын сайд,
Засгийн газрын Хэрэг
эрхлэх газрын дарга



[Signature]
Ц.НЯМДОРЖ

000021513942

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛЭЭС

Монгол Улсын Засгийн газрын 2021 оны 9 дүгээр сарын 29-ний өдрийн хуралдааны 53 дугаар тэмдэглэлд:

“Ү.ХЭЛЭЛЦСЭН нь:

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл

ШИЙДВЭРЛЭСЭН нь: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хэлэлцээд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тогтов.” гэжээ.



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР



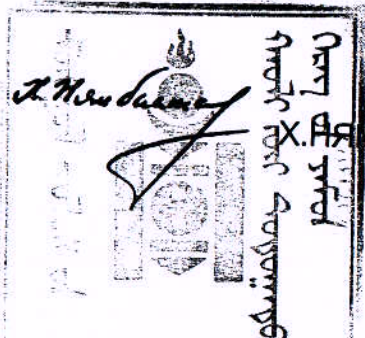
**МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ЗҮЙ,
ДОТООД ХЭРГИЙН САЙД**

15160. Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
Б.Ширэндэвийн гудамж 8/4, Засгийн газрын V байр,
Утас/Факс: (976-51) 26 75 33, И-мэйл: info@tojha.gov.mn,
Вэбсайт: www.mojha.gov.mn

2021.10.12 № 1/4384
танай 2021.10.11 -ны № 1/2693 -Т

**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД А.АРИУНЗАЯА
ТАНАА**

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулга, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.8 дахь хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх нь зүйтэй гэж үзэв.



Х.А.АРИУНЗАЯА

151604487

151604487



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙД

15160 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
С.Данзангийн гудамж 5/1, Засгийн газрын II байр,
Утас/факс: (976-51) 26-74-68, <http://www.mof.gov.mn>

2021.10.12 № 4-3/5700

танай 2021.10.11-ны № 1/2693-т

**ХӨДӨЛМӨР НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД А.АРИУНЗАЯА
ТАНАА**

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл, Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төсөл болон дагалдах хуулийн төслүүдийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.7 дахь хэсэгт заасныг үндэслэн Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх зөвшөөрөл олгож байна.



9764002965



НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Нэг.Хуулийн төсөл боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлага

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулах дараах хууль зүйн үндэслэл, практик шаардлага байна. Үүнд:

1.1.Хууль зүйн үндэслэл

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт "... хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй" гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого"-ын 3.1-д "Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ." гэж заасан бөгөөд тус зорилтыг хэрэгжүүлэх I үе шат (2021-2030)-нд 1-д "Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ." гэж, 6-д "Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно." гэж тус тус заасан. Мөн тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа"-ны 3.1.2-т "Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно." гэж тусгасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан "Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл"-ийн зорилт 3.1.1-д "Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг шинэчилж даатгуулагч олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцөл бүрдэн, хуримтлалын нэгдсэн сан байгуулагдан иргэд бодит хуримтлалтай болох эрх зүйн шинэчлэл хийгдэнэ." гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан "Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-ийн 2.5-д "нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилж, ...монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ." гэсэн зорилт дэвшүүлсэн.

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого"-ын 3.4.2-т "...нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хугацааг нэмэгдүүлэх" гэж заасан зэрэг нь хуулийн төслийг боловсруулах хууль зүйн үндэслэл болж байна.

1.2.Практик шаардлага

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг мөрдөж эхэлснээс хойш 25 жилийн хугацаанд тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоох, олгохтой холбогдсон асуудлаар 20 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Нэмэлт, өөрчлөлтөөр нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрлийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байсан хугацааг шимтгэл төлсөн жилд тооцох, тэтгэмж авах эрх, нөхцөл, хэмжээ, хугацаа болон тэтгэмж авах талаар даатгалын байгууллагад өргөдөл хүсэлт гаргах хугацааг тус тус зохицуулсан.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд 3 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Тухайлбал, үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, хүндэтгэх шалтгаантай бол ажилгүй болсноо 3 сарын дотор бүртгүүлэх, ажлаас халагдсан шалтгаанаас хамаарахгүйгээр ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох журмыг батлах этгээдийг тодорхой болгох зэрэг даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн хуулийн зохицуулалтыг тусгасан.

Тэтгэмжтэй холбоотой тулгамдсан асуудлыг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тухай бүр шийдвэрлэсэн боловч нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой, бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах, тэтгэмж болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, шалгуурыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Одоогоор хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна. Эдгээр богино хугацааны тэтгэмжийн харилцааг хоёр өөр хуулиар, мөн даатгуулагчийн урт хугацааны тэтгэврийн харилцааг тэтгэмжийн харилцаатай нэгтгэн нэг хуулиар зохицуулж байгаа нь иргэд, даатгуулагч, ажил олгогчид ойлгомжгүй байдлыг үүсгэж байна.

Түүнчлэн тэтгэмж авах эрх, олгох хугацаа, бүрдүүлэх бичиг баримт зэрэг нь тэтгэмжийн бүх төрөлд адил төстэй байх тул тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, мөн хуулийн нэр томьёо, зарим зүйл заалтыг бусад хуультай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах шаардлага байна.

Иймд тэтгэмжийн бүх харилцааг нэгтгэн нэг хуулиар буюу тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, шимтгэлийн хөнгөлөлт тус тус олгодог байхаар зохицуулах шаардлагатай байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас сүүлийн жилүүдэд 20 гаруй мянган

даатгуулагч жил бүр ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байна. Эдгээр тэтгэмж авагчид нь даатгалын сангаас санхүүжүүлж буй мэргэжил олгох давтан сургалтад хамрагдаагүй байна. Давтан сургалтад хамрагдахгүй байгаа нь даатгалын сангаас санхүүжүүлж буй сургалтын төлбөрийн хэмжээ бага болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын хөтөлбөртэй давхцаж байгаатай холбоотой байна.

Иймд сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн чадавхтай ажилтан бэлтгэх, мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалтын чанар, үр дүнг сайжруулах, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, давхардлыг арилгах, нэгдсэн удирдлагаар хангах зорилгоор зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хүрээнд сургалтыг зохион байгуулах шаардлагатай байна.

Дэлхий дахинаа коронавирус цар тахал дэгдэх нөхцөл байдалд ажил олгогч, даатгуулагчид богино хугацааны тэтгэмж олгох эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, мөн сангийн хөрөнгийг хуульд зааснаас бусад зүйлд зарцуулах боломжгүй байдлаас болж шуурхай арга хэмжээ авахад хүндрэл үүсч байсан тул улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагад санхүүгийн хүндрэл үүсэх үед тодорхой дэмжлэг үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Дээрх хууль зүйн үндэслэл, практик шаардлагад нийцүүлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулахаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулна.

Хоёр.Хуулийн төслийн зорилго, ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, эрх үүсэх нөхцөл, хугацааг тодорхойлох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан, нэмэгдүүлсэн ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Хуулийн төсөл 7 бүлэгтэй байх бөгөөд дараах зохицуулалтыг тусгана. Үүнд:

Нэгдүгээр бүлэгт, хуулийн зорилтыг тодорхойлж, тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид олгох тэтгэмж, хөнгөлөлтийн төрлийг тус тус тусгана;

Хоёрдугаар бүлэгт, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрх, хэмжээ, олгох хугацаа, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж дахин авах эрх, тэтгэмжийг нэг удаа олгох хугацааны дээд хязгаар тогтоох харилцааг зохицуулна;

Гуравдугаар бүлэгт, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх, хэмжээ, олгох хугацаа, тэтгэмж авах эрх дахин үүсэх нөхцөлийг нарийвчлан тогтооно;

Дөрөвдүгээр бүлэгт, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгох нөхцөл, хэмжээ, хугацааг тус тус тусгана;

Тавдугаар бүлэгт, ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх, хэмжээ, олгох хугацаа, тэтгэмжийг зогсоох, шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулна;

Зургадугаар бүлэгт, тэтгэмж авах, өргөдөл гаргах, шийдвэрлэх хугацаа, буцаан төлүүлэх, суутгал хийхтэй холбоотой харилцааг тусгана;

Долдугаар бүлэгт, тусгай зохицуулалт, хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага болон бусад харилцааг тусгана.

Гурав.Хуулийн төсөл батлагдсаны дараа үүсэж болох нийгэм, эдийн засаг, хууль зүйн үр дагавар, хүрэх үр дүн, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

Хуулийн төсөл батлагдсанаар дараах эерэг үр дагавар гарна. Үүнд:

-даатгуулагчийн авах тэтгэмжийн хэмжээ нэмэгдэж, даатгуулах сэдэл, хүсэл, сонирхол өсөж даатгуулагчийн нийгмийн баталгааг хангахад эерэг нөлөө үзүүлнэ;

-хуулиудын уялдаа холбоо сайжирч, иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын байгууллага хууль тогтоомжийг нэг мөр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ;

-даатгуулагчийн амьдралын баталгаа сайжирч, ажил олгогчийн санхүү, төлбөрийн чадавхад эерэгээр нөлөөлнө;

-даатгалын хамрах хүрээ өргөжиж, улмаар ажилгүй болсон даатгуулагчийг хөдөлмөрийн зах зээлд буцан орох боломж нэмэгдэнэ.

Дөрөв.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хуультай уялдуулсан байдал уг хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан шинээр боловсруулах буюу нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн төслийн талаар

Хуулийн төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хуульд нийцүүлэн боловсруулна.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийг хүчингүй болгох тухай болон Хөдөлмөр, эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай болон холбогдох бусад хуулийн төслийг тус тус боловсруулна.

---oOo---

ТАНИЛЦУУЛГА

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөл

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт "... хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй" гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого"-д "Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.", "Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ." "Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно.", "Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно." гэж тус тус заасан.

Мөн "Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, "Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-т "нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилж, ...монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ." гэсэн зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогод "...нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хугацааг нэмэгдүүлэх" гэж заасан зэрэг нь хуулийн төслийг боловсруулах хууль зүйн үндэслэл болж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг мөрдөж эхэлснээс хойш 25 жилийн хугацаанд тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоох, олгохтой холбогдсон асуудлаар 20 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Нэмэлт, өөрчлөлтөөр нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрлийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байсан хугацааг шимтгэл төлсөн жилд тооцох, тэтгэмж авах эрх, нөхцөл, хэмжээ, хугацаа болон тэтгэмж авах талаар даатгалын байгууллагад өргөдөл хүсэлт гаргах хугацааг тус тус зохицуулсан.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд 3 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Тухайлбал, үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, хүндэтгэх шалтгаантай бол ажилгүй болсноо 3 сарын дотор бүртгүүлэх, ажлаас халагдсан шалтгаанаас хамаарахгүйгээр ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох журмыг батлах этгээдийг тодорхой болгох зэрэг даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн хуулийн зохицуулалтыг тусгасан.

Дээрх хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр тэтгэмжтэй холбоотой тулгамдсан асуудлыг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тухай бүр шийдвэрлэсэн боловч нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой, бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах, тэтгэмж болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, шалгуурыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагатай байсаар байна.

Мөн одоогоор хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох

тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна. Эдгээр богино хугацааны тэтгэмжийн харилцааг хоёр өөр хуулиар, мөн даатгуулагчийн урт хугацааны тэтгэврийн харилцааг тэтгэмжийн харилцаатай нэгтгэн нэг хуулиар зохицуулж байгаа нь иргэд, даатгуулагч, ажил олгогчид ойлгомжгүй байдлыг үүсгэж ирсэн.

Тэтгэмжийн бүх харилцааг нэгтгэн нэг хуулиар буюу тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, шимтгэлийн хөнгөлөлт тус тус олгодог байхаар зохицуулах шаардлагатай байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн талаар:

Тэтгэмжийн даатгалын санд 2020 онд 111.4 тэрбум төгрөгийн шимтгэлийн орлого төвлөрч, 191.2 мянган даатгуулагчдад 143.0 тэрбум төгрөгийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж олгосон.

Тэтгэмжийн даатгалын сан нь 2014 онд 64.5 сая, 2015 онд 8.3 тэрбум, 2016 онд 7.2 тэрбум төгрөгийн алдагдалтай гарсан бол шимтгэлийн хувь хэмжээг 0.2 пунктээр нэмэгдүүлсний дүнд 2017 онд 12.5 тэрбум, 2018 онд 14.8 тэрбум, 2019 онд 23.3 тэрбум төгрөгийн ашигтай ажилласан хэдий ч 2020 онд сангийн орлого буурч, зарлага нэмэгдсэн.

Монгол Улсын Засгийн газраас дэлхий улс орнуудад тархаад байгаа короновируст халдвар (Ковид-19) цар тахлын улмаас үүссэн сорилт бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд цар тахлын эсрэг хариу арга хэмжээг эрчимжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, улс орны хэмжээнд "Гамшгаас хамгаалах бүх нийтийн бэлэн байдал"-ын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд ажил олгогч, иргэдийн ажлын байрыг хадгалах, хамгаалах, цалин хөлс, орлогыг бууруулахгүй байх, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг арга хэмжээг авч байна. Үүнд: Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай, Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчийг торгох шийтгэл, алдангиас чөлөөлөх тухай хуулийг Улсын Их Хурлын чуулганы 2020 оны 04 дүгээр сарын 09-ний өдрийн хуралдаанаар тус тус баталсан.

Энэхүү хуулийн хүрээнд 2021 оны 03 дугаар сарын байдлаар 37.2 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага шимтгэл чөлөөлөлтөд хамрагдаж, нийт 496.2 мянган даатгуулагчийг 789.1 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс чөлөөлсөн.

Мөн үйл ажиллагааг нь зогсоосон аж ахуйн нэгжийн ажиллагсдад 2020 оны 4, 5, 6 сард ажилтан тус бүрд 200 000 төгрөгийн дэмжлэг үзүүлж ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 7.3 мянган ажил олгогчийн 80.9 мянган даатгуулагчдад 44.2 тэрбум төгрөгийг олгосон. Төрөөс шимтгэлийн чөлөөлөлт, хөнгөлөлтийг аж ахуйн нэгж, даатгуулагчид үзүүлснээр ажил олгогчид санхүүгийн хувьд дэмжлэг болох, ажлын байр хадгалагдаж, хамгаалагдах, даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаа тасрахгүй байх, улмаар нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал авах боломжийг бүрдүүлэх чухал ач холбогдолтой хэдий ч сангийн орлогыг бууруулж, зардлыг нэмэгдүүлсэн.

Мөн тэтгэмжийн даатгалын сангийн зардал нэмэгдүүлсэн нэг нөхцөл нь 2020 оноос шинээр хэрэгжиж буй хууль, хуулийн нэмэлт, өөрчлөлттэй холбоотой. Тухайлбал, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуульд заасны дагуу 3 хүртэл насны хүүхдээ асарч байгаа эхчүүдийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн 50 хувийг өөрөө төлсөн тохиолдолд үлдсэн 50 хувийг даатгуулсан эсэхээс хамаарч тэтгэмжийн даатгалын сангаас эсхүл улсын төсвөөс төлүүлэхээр, сайн дурын даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 12 сарын орлогын дунджаас 70 хувиар тооцож байсныг 100 хувиар тооцож олгох болсон.

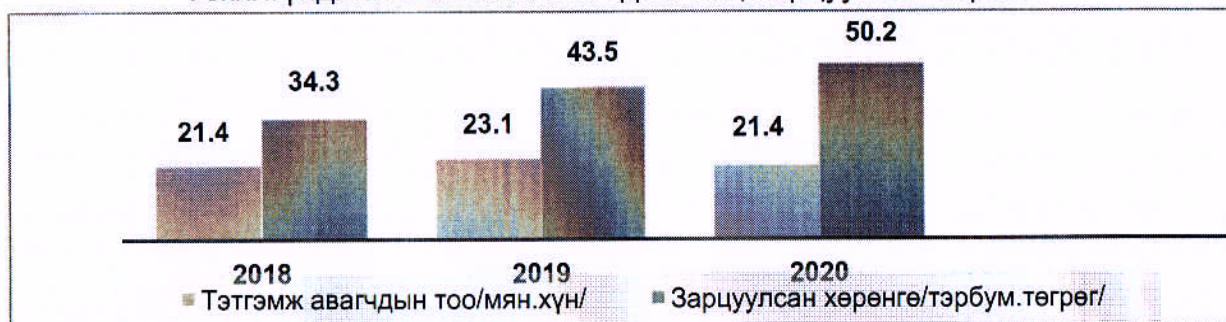
Тэтгэмж авагчдын тоо, зарцуулсан хөрөнгө

№	Тэтгэмжийн төрөл	2018 он		2019 он		2020 он	
		Тоо /мян.х үн/ үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/ .төг/	Тоо /мян.х үн/ үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/ .төг/	Тоо /мян.х үн/ үн/	Хөрөнгө /тэрбум .төг/ .төг/
	Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны	133.9	17.9	132.9	19.8	113.7	20.2
	Жирэмсний болон амаржсаны	61.5	79.9	63.4	90.2	64.6	109.9
	Оршуулгын	14.1	14.1	13.9	13.9	12.9	12.9
	Эхийн хүүхэд асрах чөлөөтэй хугацааны тэтгэмж	-	-	-	-	83.7	2.2
	Нийт	209.5	111.9	210.2	124.0	274.9	145.2

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн талаар:

Ажилгүйдлийн даатгалын санд 2020 онд 25.9 тэрбум төгрөгийн шимтгэлийн орлого төвлөрч, сангаас 21.4 мянган даатгуулагч 50.2 тэрбум төгрөгийн ажилгүйдлийн тэтгэмж, Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулийн хүрээнд 44.1 тэрбум төгрөгийг дэмжлэгийг ажилтнуудад олгосон.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчдын тоо, зарцуулсан хөрөнгө



Уг сан нь орлогоороо зарлагаа нөхөн алдагдалгүй ажиллаж байсан бөгөөд харин 2020 оноос алдагдалтай ажиллах болсон.

Энэ нь Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуулийн үйлчлэлээр дээр дурдсан аж ахуйн нэгжийн 80.9 мянган даатгуулагчид 44.1 тэрбум төгрөгийн дэмжлэг уг

сангаас олгосон нь 2020 оны эцэст 85.6 тэрбум төгрөгийн алдагдалд хүргээд байна.

Иймд дээрх хууль зүйн үндэслэл, практик шаардлага, сангийн тогтвортой байдлыг хангах зэрэг нөхцөл байдалтай нийцүүлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулийн тэтгэмжийн даатгалын харилцааг зохицуулсан заалтыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулахаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулсан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, эрх үүсэх нөхцөл, хугацааг тодорхойлох, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан, нэмэгдүүлсэн ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах юм.

Хуулийн төсөлд тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгохоор харин ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхээр өнөөдрийн мөрдөж буй хуулийн хүрээнд тусгасан.

Хуулийн төсөлд бөөрний хүнд хэлбэрийн дутагдал, эрхтэн шилжүүлэх мэс засал хийлгэсэн болон эрхтэний донор болсон даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь ажлын 132 өдрөөс (хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиар 66 хоног) хэтрэхгүй байхаар хоногийг нэмэгдүүлсэн.

Хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиар нэг болон ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхийн амаржсаны тэтгэмжийг адил хугацаагаар бодож байгааг өөрчлөн ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхчүүдэд 20 хоног нэмэгдүүлэн тэтгэмж олгохоор зохицуулсан.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ нь түүний авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас багагүй байхаар заасан конвенцийн шаардлага, зөвлөмжид нийцүүлэн ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийг бодох хувийг нэмэгдүүлсэн.

Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчид 5 жилд 1 удаа 10 хувиар шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлж байсныг сангийн чадавхид үндэслэн 3 жилд нэг удаа 15 хувиар хөнгөлөлт үзүүлэхээр тусгав.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар даатгуулагчийн авах тэтгэмжийн хэмжээ нэмэгдэж, даатгуулах сэдэл, хүсэл, сонирхол өсөж даатгуулагчийн нийгмийн баталгааг хангахад эерэг нөлөө үзүүлэх, хуулиудын уялдаа холбоо сайжирч, иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын байгууллага хууль тогтоомжийг нэг мөр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэх, даатгуулагчийн амьдралын

баталгаа сайжирч, ажил олгогчийн санхүү, төлбөрийн чадавхид эерэгээр нөлөөлнө.

Энэхүү хуулийн төслийг хэрэгжүүлэхэд хуулийн этгээд болон төрийн байгууллага, даатгуулагчид нэмэлт зардал, дарамт үүсгэхгүй харин нийгмийн даатгалын сангаас 744.8 сая төгрөгийн даатгуулагч болон ажил олгогчийн тэтгэмжид, хөнгөлөлтөд нэмж олгох урьдчилсан тооцоо гарч байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20....оны....сарын-ны өдөр

Улаанбаатар хот

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ
ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ
/Шинэчилсэн найруулга/**

**НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ**

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид тэтгэмж олгох, эрх үүсэх нөхцөл, хэмжээ, хугацаа, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, хөнгөлөлт

2.1.Тэтгэмжийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмжийг олгоно:

- 2.1.1.хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны;
- 2.1.2.жирэмсний болон амаржсаны;
- 2.1.3.нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох.

2.2.Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмж, хөнгөлөлтийг олгоно:

- 2.2.1.ажилгүйдлийн тэтгэмж;
- 2.2.2.шимтгэлийн хөнгөлөлт.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЧАДВАР ТҮР АЛДСАНЫ ТЭТГЭМЖ

3 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрх

3.1.Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахын өмнөх дараалсан 3 ба түүнээс дээш сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн дараах даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй:

3.1.1.ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан даатгуулагч;

3.1.2.хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн буюу Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 32.1-д заасан үндэслэлээр үр хөндүүлсэн даатгуулагч эх.

3.2.Даатгуулагч энэ хуулийн 5.2-5.4-т заасан хугацаанд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авч дууссаны дараа тэтгэмжийн даатгалын санд дараалсан 3 сараас доошгүй хугацаагаар шимтгэл төлсөн нөхцөлд тэтгэмж авах эрх дахин үүснэ.

4 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийн хэмжээ

4.1.Даатгуулагчид олгох хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг түүний шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзан хөдөлмөрийн чадвар алдахын өмнөх шимтгэл төлсөн сүүлийн дараалсан 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас доор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцно:

Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа /сараар/	Тэтгэмж бодох хэмжээ /хувиар/
3-60	50
61-120	55
121-180	60
181 ба түүнээс дээш	75

4.2.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг ажлын өдрөөр тооцно.

5 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацаа

5.1.Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааны ажлын эхний 5 өдрийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоос, 6 дахь өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх, эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацааны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас тус тус олгоно.

5.2.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь ажлын 66 өдрөөс хэтрэхгүй байна.

5.3.Даатгуулагч хуанлийн жилд удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг нийтдээ ажлын 132 өдрөөс илүүгүй хугацаанд олгоно.

5.4.Хорт хавдар, сүрьеэгээр анх өвчилсөн, бөөрний хүнд хэлбэрийн дутагдал, эрхтэн шилжүүлэх мэс засал хийлгэсэн болон эрхтний донор болсон даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь ажлын 132 өдрөөс хэтрэхгүй байна.

5.5.Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааг ерөнхий эмч, их эмч, эрүүл мэндийн байгууллагын эмнэлэг хяналтын комисс тогтоож, даатгуулагчид эмнэлгийн хуудас олгоно.

5.6.Эмнэлгийн хуудасны маягтын загвар, даатгуулагчид эмнэлгийн хуудас олгох журмыг нийгмийн даатгалын болон эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална.

5.7.Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагчид тэтгэвэр тогтоолгосон тухайн өвчний оношоор хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгохгүй.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ЖИРЭМСНИЙ БОЛОН АМАРЖСАНЫ ТЭТГЭМЖ

6 дугаар зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх

6.1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 12 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс жирэмсний амралт авахын өмнөх сүүлийн 6 сард тасралтгүй төлсөн доор дурдсан даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй:

6.1.1.хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээж төрүүлсэн эх;

6.1.2.хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эх;

6.1.3.хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээж дутуу төрүүлсэн буюу Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 32.1-д заасан үндэслэлээр үр хөндүүлсэн даатгуулагч эх.

7 дугаар зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хэмжээ, олгох хугацаа

7.1.Даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг жирэмсний амралт авсан сарын өмнөх шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож, 120 хоногийн, ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол 140 хоногийн хугацаанд тус тус олгоно.

7.2.Жирэмсний тэтгэмжийг төрөхийн өмнөх 60 хоног, амаржсаны тэтгэмжийг төрсний дараах 60 хоног, ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол 80 хоногийн хугацааны ажлын өдрөөр тус тус тооцож олгоно.

7.3.Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж бодох хугацаанд нийтээр тэмдэглэх баарын өдөр тохиосон бол уг өдрийг ажлын өдөртэй адилтган тооцно.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ НАС БАРСАН ДААТГУУЛАГЧИЙН ГЭР БҮЛИЙН ГИШҮҮНД ОЛГОХ ТЭТГЭМЖ

8 дугаар зүйл.Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгох нөхцөл, хэмжээ

8.1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 36 сараас доошгүй хугацаанд төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барсан бол түүний гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгоно.

8.2.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр авч байсан иргэн нас барсан бол түүний гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгоно.

8.3.Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийн хэмжээг нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ, ШИМТГЭЛИЙН ХӨНГӨЛӨЛТ

9 дүгээр зүйл.Ажилгүйдлийн тэтгэмж авах, шимтгэлийн хөнгөлөлт эдлэх эрх

9.1.Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 24 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх сүүлийн 9 сард тасралтгүй төлсөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн байгууллагад бүртгэлтэй, ажил идэвхтэй хайж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд заасан өндөр насны тэтгэврийн ердийн насанд хүрээгүй даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй.

9.2.Ажилгүйдлийн тэтгэмж урьд нь авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг дахин 12 сар, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх 3 сард тасралтгүй төлсөн бол ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх дахин үүснэ.

9.3.Энэ зүйлийн 9.1-д заасан нөхцөлийг хүүхдээ асрах чөлөө авахаас өмнө хангасан даатгуулагч эхийг хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд, эсхүл ажилдаа ороод 9 сар хүрээгүй байх хугацаанд ажил олгогч нь татан буугдсан, дампуурсан бол түүнд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоно.

9.4.Цэргийн жинхэнэ албыг биеэр хаахаар татагдсан, хорих ял эдлүүлэх тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон, байгууллагын захиалгаар суралцах, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэлээр ажлаас чөлөөлөгдсөн даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохгүй.

10 дугаар зүйл.Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ

10.1.Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн дараалсан 9 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас доор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно:

Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа /сараар/	Тэтгэмж бодох хэмжээ /хувиар/
24-60	50
61-120	55
121-180	60
181 ба түүнээс дээш	70

10.2.Энэ зүйлийн 9.3-т заасан даатгуулагчийн ажилгүйдлийн тэтгэмжийг түүний шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн 9 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас энэ зүйлийн 10.1-д заасан хувь хэмжээгээр тооцно.

11 дүгээр зүйл.Ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох

11.1.Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийг ажлаас чөлөөлсөн өдрийн дараагийн өдрөөс эхлэн ажлын 76 өдрөөр тооцож олгоно.

11.2.Даатгуулагчид доор дурдсан шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн бол ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажлын 40 өдрөөр бодож олгоно:

11.2.1.сахилгын шийтгэлээр;

11.2.2.гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас.

11.3.Ажилгүйдлийн тэтгэмж бодох хугацаанд нийтээр тэмдэглэх баярын өдөр тохиосон бол уг өдрийг ажлын өдөртэй адилтган тооцно.

11.4.Даатгуулагч энэ хуулийн 14.1.3-т заасан хугацаанаас хойш ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хүсэлтээ холбогдох баримт бичгийн хамт нийгмийн даатгалын байгууллагад бүрдүүлж өгсөн бол уг хугацаанаас хоцроосон ажлын өдрийг энэ зүйлийн 11.1, 11.2-т заасан өдрөөс хасч тооцон ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоно.

11.5.Даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаанд ажилд орж, албан журмаар шимтгэл төлж эхэлснээс хойш 5 сарын дотор ажлаас дахин чөлөөлөгдсөн бол анх тогтоосон ажилгүйдлийн тэтгэмжээс олгогдоогүй үлдсэн тэтгэмжийг олгоно.

11.6.Нийгмийн даатгалын байгууллага ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн арилжааны банк дахь дансаар дамжуулан сар бүр олгоно.

12 дугаар зүйл.Ажилгүйдлийн тэтгэмж олголтыг зогсоох

12.1.Ажилгүйдлийн тэтгэмж олголтыг доор дурдсан үндэслэлээр зогсооно:

12.1.1.ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа ажилд орж, албан журмаар шимтгэл төлж эхэлсэн;

12.1.2.өндөр насны, эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон;

12.1.3.үндэслэлгүйгээр ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байсан нь тогтоогдсон;

12.1.4.цэргийн жинхэнэ албыг биеэр хаахаар татагдсан;

12.1.5.хорих ял эдлүүлэх тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

12.1.6.ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа нас барсан.

13 дугаар зүйл.Шимтгэлийн хөнгөлөлт

13.1.Даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулан 3 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн ажил олгогчийн сүүлийн жилд төлсөн ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн 15 хувиар тооцож ажил олгогчид 3 жил тутамд нэг удаа шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.

13.2.Энэ зүйлийн 13.1-д заасан шимтгэлийн хөнгөлөлтийг дараа жилийн төлөх ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлээс хасч тооцно.

13.3.Ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбоотой журмыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална.

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ ТЭТГЭМЖ АВАХ ӨРГӨДӨЛ ГАРГАХ, ТҮҮНИЙГ ШИЙДВЭРЛЭХ ХУГАЦАА

14 дүгээр зүйл.Тэтгэмж авах өргөдөл гаргах хугацаа

14.1.Даатгуулагч, иргэн тэтгэмж авах өргөдлөө нийгмийн даатгалын байгууллагад дараах хугацаанд цаасан, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргана:

14.1.1.хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах даатгуулагч эрүүл мэндийн байгууллагаас олгосон эмнэлгийн хуудас авснаас хойш 4 долоо хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 6 сарын дотор;

14.1.2.нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж авах иргэн даатгуулагчийг нас барснаас хойш 6 долоо хоногийн, хэрэв хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 6 сарын дотор;

14.1.3.ажилгүйдлийн тэтгэмж авах даатгуулагч ажлаас чөлөөлсөн тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан өдрөөс хойш 4 долоо хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 сарын дотор.

15 дугаар зүйл.Өргөдлийг шийдвэрлэх хугацаа

15.1.Нийгмийн даатгалын байгууллага нь даатгуулагчийн тэтгэмж авахыг хүссэн өргөдлийг энэ зүйлийн 15.2-т заасан журмын дагуу бүрдүүлсэн баримт бичгийн хамт хүлээж авснаас хойш хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох асуудлыг 14 хоногийн дотор, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийг 24 цагийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ.

15.2.Даатгуулагч тэтгэмж авахад бүрдүүлэх баримт бичгийн жагсаалт, тэтгэмж олгохтой холбоотой харилцааг зохицуулсан журмыг Засгийн газар батална.

15.3.Энэ зүйлийн 15.1-д заасан өргөдлийн маягтын загвар, тэтгэмж авахад бүрдүүлэх баримт бичгийн бүрдэлд хяналт тавих, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийг авах эрх бүхий иргэн, албан тушаалтныг тодорхойлох журам,

тэтгэмж бодох аргачлал, зааврыг нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага батална.

16 дугаар зүйл.Тэтгэмжийг буцаан төлүүлэх, суутгал хийх

16.1.Даатгуулагчийн үндэслэлгүй буюу илүү авсан тэтгэмжийг төлүүлэхээр нийгмийн даатгалын улсын байцаагчийн, эсхүл мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагчийн актаар тогтоогдсон бол илүү авсан тэтгэмжийг даатгуулагчаар буцаан төлүүлэх буюу олгогдоогүй үлдсэн тэтгэмжээс суутгана.

ДОЛДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ

17 дугаар зүйл.Тусгай зохицуулалт

17.1.Улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагын борлуулалтын орлого нь 50 ба түүнээс дээш хувиар буурсан тохиолдолд дотоодын аж ахуйн нэгж, байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, даатгуулагчид тэтгэмж олгох зэрэг харилцааг тусгай хуулиар зохицуулж болно.

17.2.Энэ зүйлийн 17.1-д заасан тусгай хуулиар зохицуулах санхүүгийн дэмжлэг, тэтгэмжид зарцуулах хөрөнгийг ажилгүйдлийн даатгалын сан болон улсын төсвөөс хариуцна.

18 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

18.1.Энэ хуулийг зөрчсөн албан тушаалтны үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хууль, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

18.2.Энэ хуулийг зөрчсөн иргэн, хуулийн этгээдэд Зөрчлийн тухай хууль, эсхүл Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

19 дүгээр зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

19.1.Энэ хуулийг 20... оны ... дугаар сарын ... -ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20....оны.... сарын....-ны өдөр

Улаанбаатар хот

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл.1994 оны 7 дугаар сарын 5-ны өдөр баталсан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийг хүчингүй болсонд тооцсугай.

2 дугаар зүйл.Энэ хуулийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20....оны.... сарын....-ны өдөр

Улаанбаатар хот

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ
ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 2.1 дэх хэсгийн “Нийгмийн даатгалын тухай” гэснийг “Нийгмийн даатгалын ерөнхий,” гэж, “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн” гэснийг “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн” гэж, 6.4, 11.5, 13.3. дахь хэсгийн “ажилгүйдлийн тэтгэмжийн” гэснийг “тэтгэмжийн” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 22.2 дахь заалтын “Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн орлого бүрдүүлэх үйл ажиллагааг Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар зохицуулна.” гэснийг, 23.2. дахь заалтын “Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн орлогоос төвлөрүүлсэн хөрөнгийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу зарцуулна.” гэснийг тус тус хассугай.

3 дугаар зүйл.Энэ хуулийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20....оны.... сарын....-ны өдөр

Улаанбаатар хот

**ТЭТГЭМЖИЙН ДООД ХЭМЖЭЭ ТОГТООХ ТУХАЙ
ХУУЛЬ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. 2002 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдөр баталсан Тэтгэмжийн доод хэмжээ тогтоох тухай хуулийг хүчингүй болсонд тооцсугай.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

**Улаанбаатар хот
2020 он**

АГУУЛГА

НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

- 1.1. Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ;
- 1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээд;
- 1.3. Тухайн асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл.

ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго

- 2.1. Гол зорилго, зорилт

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт

- 3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоох;
- 3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулан судлах;
- 3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын сонгох;

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний талаар

- 4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

- 4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
- 4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

- 4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

ТАВ. Зохицуулалтуудын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх

ЗУРГАА. Тухайн зохицуулалтын талаархи олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

ДОЛОО. Дүгнэлт, зөвлөмж

НЭГ.Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

1.1. Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ:

Дэлхийн улс орнууд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, нас барагчийн ар гэрт олгох оршуулгын зэрэг богино хугацааны тэтгэмжийг олон улсын нийтлэг жишиг, хандлага, зарчим өөрийн орны онцлог нөхцөлд тохируулан нийгмийн даатгалаар дамжуулан олгож байна. Зарим орны хувьд эрүүл мэндийн хүчин зүйлээс үүдэлтэй тэтгэмжийг эрүүл мэндийн даатгалд хамааруулан зохицуулдаг байхад нэг хэсэг нь бие даасан хууль эрх зүйн хүрээнд авч үздэг. Харин даатгуулагч ажлаас халагдаж, орлогогүй болох эрсдэлийг хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын буюу ажилгүйдлийн даатгалын эрх зүй, зохицуулалт, нийгмийн хамгааллын бодлогын хүрээнд шийдвэрлэж байна.

Төрийн нийгмийн хамгааллын бодлого нь хүн амын аж амьдралыг хэвийн байлгах, тэднийг хэт ядуурлаас сэргийлэх, өвчний болон тодорхой нөхцөлийн улмаас ажлын байраас түр болон бүр чөлөөлөгдөх үед үүссэн эрсдэл, амьдралын сорилт, бэрхшээлийг давж туулах бололцоогоор хангах, хөдөлмөрийн зах зээлийг оновчтой хөгжүүлэх, ажил эрхлэлтийн түвшинг нэмэгдүүлж, ажилгүйдлийг бууруулах зэрэг зорилтыг нийгмийн даатгалын тодорхой төрлийн бие даасан сангийн оролцоотойгоор шийдвэрлэхэд чиглэгддэг.

Манай орны хувьд өвчин, эмгэгийн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэнд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох, эхчүүд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах зэрэг тэтгэмжийн даатгалын төрөлд хамаарах үйлчилгээг 1940-өөд оноос хэрэгжүүлэн уг зардлыг ахуйн нэгж, байгууллагын цалингийн сангаас тодорхой хувиар тооцож, цуглуулсан шимтгэлийн орлогоос санхүүжүүлж байлаа.

Энэхүү тэтгэмжийн даатгалын үйл ажиллагааг тэр үеийн Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллага эрхлэн гүйцэтгэж байсан бөгөөд даатгалын үйлчилгээ нь зөвхөн үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийг хамруулан хязгаарлагдмал, явцуу хүрээнд 1990 он хүртэл хэрэгжүүлсэн байдаг.

Монгол орны нийгмийн амьдралд 1990-ээд оноос өрнөсөн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явц нийгмийн салбарт ч хэрэгжиж, энэ хүрээнд улсын төсвөөс болон даатгалын сангаас олгож байсан тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалт бүхэлдээ өөрчлөгдөн ажил олгогч, даатгуулагч шимтгэл төлж, хамтран хариуцлага хүлээх, уг сангаас учирсан хохирол, эрсдэлээ нөхүүлэх агуулга бүхий цоо шинэ нийгмийн шинжтэй даатгалын тогтолцооны үндэс суурь тавигдсан юм.

Нийгмийн салбарын шинэчлэлийн үзэл баримтлал, чиг хандлагын хүрээнд Улсын Их Хурлаас 1994 оны 06 дугаар сарын 07-ны өдөр “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийг тухай”, 1994 оны 06 дугаар сарын 09-ний өдөр “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тухай” хуулиудыг батлан, эдгээр хуулиудыг 1995 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлснээр Монгол Улсад эв санааны зарчимд тулгуурласан үндэсний тэтгэмжийн даатгалын өнөөгийн тогтолцооны эрх зүйн орчин бүрдсэн.

Түүнчлэн манай улсын тухайд урт, богино хугацааны тэтгэвэр, тэтгэмж олгох харилцааг нэг хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтоох, олгох зохицуулалтыг тусгай хуулиар шийдвэрлэсэн онцлогтой байна.

Дээрхи хуульд тэтгэмжийн даатгалд хамрагдаж, хуулиар тогтоосон болзол, нөхцөлийг хангасан даатгуулагч ердийн өвчин болон ахуйн ослын улмаас

хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахад болон эхчүүд жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэхэд, даатгуулагч нас барахад түүний ар гэрт нь тэтгэмж олгох харилцааг тэтгэмжийн даатгалын сангаас хариуцахаар зохицуулж, иргэдийг орлогын бууралтаас хамгаалах бодлогыг тусгасан болно.

Харин ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдсан даатгуулагч ажлаас чөлөөлөгдсөн шалтгаанаас үл хамааран шимтгэл төлсөн хугацаа, авч байсан цалин хөлснөөс шууд хамааралтайгаар ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажлын 76 хоногийн хугацаанд авах болон ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа сургалтад хамрагдвал сургалтын зардлыг төлүүлэх эрхтэй байхаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд заасан. Тухайлбал:

Хүснэгт 1. Тэтгэмжийн харилцааг зохицуулж буй хууль

Тэтгэмж авах эрх		Тэтгэмжийн хэмжээ	Тэтгэмж олгох хугацаа
Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль			
Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж	1. Ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдахаас өмнө 3, түүнээс дээш сарын хугацаагаар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй. 2. Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн эмэгтэйчүүд /даатгуулагч/ хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй.	Шимтгэл төлж ажилласан хугацаа /жилээр/, хувь хэмжээ ✓ 5 хүртэл жил-50% ✓ 5-аас 14 жил-55% ✓ 15, түүнээс дээш жил-75%	1.Хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсан ажлын эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогчоос, 6 дахь өдрөөс эхлэн чадвар нь сэргээгдэх, эсхүл тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацааны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас тус тус олгоно. 2. Тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажлын эхний 5 өдрийг оролцуулан ажлын 66 өдрөөс хэтрэхгүй байна. Харин хорт хавдар болон сүрьеэгээр анх өвчлөхөд ажлын 132 өдрийн хугацаанд тэтгэмж олгож болно. 3. Даатгуулагч хуанлийн жилд удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд тэтгэмжийг нийтдээ ажлын 132 өдрөөс илүүгүй хугацаанд олгоно. 4. Даатгуулагч тэтгэмж авч дууссаны дараа тэтгэмжийн даатгалын санд 3 сараас доошгүй хугацаагаар шимтгэл төлсөн нөхцөлд дахин тэтгэмж авах эрх үүснэ. 5. Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааг мэргэжлийн эмнэлгийн байгууллагын эмчилгээний чанарын хяналтын комисс, уг комисс байхгүй бол ерөнхий эмч, эрхлэгч, их эмч тогтооно.
	1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх тэтгэмж авах эрхтэй. 2.Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацааг хангасан даатгуулагч эх, хүүхдээ 196-гаас доошгүй хоног тээгээд	1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож нийгмийн даатгалын сангаас олгоно. 1.Энэ хуулийн 19 ¹ дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын	3. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажлын өдрөөр тооцож 4 сарын хугацаанд олгоно.

	дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, мөн 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн даатгуулагч эх тэтгэмж авах эрхтэй. 3.Хөдөлмөр эрхэлж байгаад хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд дахин хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно. Энэ тохиолдолд уг эхийн чөлөөтэй байсан хугацааны хоёр удаагийн төрөлт хамаарагдана.	хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно. 2.Тэтгэмжийн даатгалд сайн дураар даатгуулсан эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож нийгмийн даатгалын сангаас олгоно.	
Оршуулгын тэтгэмж	1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 36 сараас доошгүй хугацаагаар төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний оршуулгад зориулан оршуулгын тэтгэмж олгоно. 2.Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол оршуулгын тэтгэмжийг шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзахгүйгээр олгоно. 3.Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан тэтгэвэр,тэтгэмж авч байсан иргэн нас барвал, түүний оршуулгад зориулан оршуулгын тэтгэмж олгоно.	Оршуулгын тэтгэмжийн хэмжээг нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална.	
Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай хууль			
Ажилгүйдлийн тэтгэмж	1.Даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажилгүй болохоосоо өмнө 24 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй төлсөн нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах эрх анх үүснэ. 2. Урьд нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл 12 сар төлсөн нөхцөлд тэтгэмж авах, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах эрх нь дахин үүснэ.	1.Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацааг харгалзан сүүлийн 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас дор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно: ✓ 5 хүртэл жил- 45% ✓ 5-10 хүртэл жил- 50% ✓ 10-15 хүртэл жил- 60% ✓ 15, түүнээс дээш- 70% 2.Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн доод хэмжээ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт	1.Даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмжийг энэ хуулийн 6 дугаар зүйлд заасны дагуу бүртгүүлсний дараагийн өдрөөс эхлэн ажлын 76 өдрийн хугацаанд олгоно. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, уг алба байхгүй бол нийгмийн даатгалын байгууллага сард 2 хүртэлх удаа тооцож олгоно.

		үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна.	
Мэргэжил олгох, давтан сургалтад хамруулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авах болзол хангасан даатгуулагчийн хүсэлтээр түүнийг ажилгүй болсноос нь хойших 6 сарын дотор мэргэжил олгох болон давтан сургалтад хамруулж, сургалтын зардлыг ажилгүйдлийн даатгалын сангаас санхүүжүүлнэ.	Сургалтад хамрагдсан даатгуулагч мэргэжил олгох болон давтан сургалтад хамрагдсанаас хойш хөдөлмөр эрхлээгүй бол 2 жилийн дараа сургалтад дахин хамрагдаж болно.	Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас сургалтад хамрагдах нэг даатгуулагчид олгох зардлын дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.
Ажилгүйдлийн даатгалын хөнгөлөлт	1. Ажил олгогч болон даатгуулагч 5 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй бол дараагийн жилд төлөх даатгалын шимтгэлийг 10 хувиар хөнгөлнө.	2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан болзлыг үргэлжлүүлэн хангасан тохиолдол бүрт хөнгөлөлт 10 хувиар нэмэгдэх боловч түүний дээд хэмжээ нь жилд төлөх шимтгэлийн 50 хувиас хэтэрч болохгүй.	

Монгол Улсад тэтгэмжийн даатгалын шинэ тогтолцоог нэвтрүүлснээс хойш 20 гаруй жилийн хугацаанд эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 70 орчим хувь нь тэтгэмжийн даатгалд даатгуулж, тэтгэмжийн даатгалын сангаас давхардсан тоогоор 2.5 сая, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 252.0 мянга гаруй хүнд тэтгэмж, төлбөрийг олгосон байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсан, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж авсан даатгуулагчийн 2010-2019 оны статистик харуулвал:

Хүснэгт 2. Тэтгэмжийн даатгалын сангаас тэтгэмж авсан хүний тоо /мянган хүн/

Тэтгэмжийн төрөл	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмж	82,8	92,8	98,9	104,3	112,3	109,0	110,5	123,3	133,3	132,9
Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж	26,5	31,8	38,4	45,7	53,0	58,0	58,1	57,7	61,5	63,4
Оршуулгын тэтгэмж	13,2	13,3	12,8	12,4	12,8	13,1	13,3	13,2	14,1	14,0
Өвчтөн сахисны тэтгэмж	1,5	92,8	98,9	104,3	112,3					
НИЙТ ХҮНИЙ ТОО	124,2	138,0	150,2	162,5	178,3	180,2	182,0	194,4	208,9	210,3

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан 2010-2017 он, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, 2018-2019 он санхүүгийн тайлан, мэдээ

Дээрх судалгаанаас харахад тэтгэмж авагчийн тоо сүүлийн 10 жилийн дунджаар 6.0 орчим хувиар өссөн бөгөөд нийт тэтгэмж авагчийн 63 орчим хувь нь хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмж, 30 хувь нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, 7 орчим хувь нь оршуулгын тэтгэмж авсан байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлогын бүрдүүлэлт, зарцуулалтын судалгааг 1995-2019 оны байдлаар авч үзвэл:

Хүснэгт 3. Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого, зарлага /тэрбум.төг/

Сангийн төрөл	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Шимтгэлийн орлого	1.5	3.8	8.2	17.5	80.2	86.4	112.0	135.0	157.5
Бусад	0.85	0.17	0.93	0.5	0.89	0.43			
Дүн	2.3	3.8	8.3	18.0	81.1	86.8	112.0	135.0	157.5
Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж	0.45	0.75	1.6	4.9	12.3	12.8	16.1	17.9	19.8
Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж		0.83	1.6	15.0	66.5	68.3	70.5	79.9	90.2
Оршуулгын тэтгэмж	0.4	0.71	1.9	4.2	8.2	11.1	13.3	14.1	14.0
Өвчтөн сахисаны тэтгэмж	-	-	-	0.03	-	-	-	-	-
Дүн	0.85	2.3	5.1	24.2	87.0	92.3	99.9	112.0	124.0

Эх сурвалж: Нийгэмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан 2010-2017 он, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, 2018-2019 он санхүүгийн тайлан, мэдээ

Дээрх мэдээллээс харахад тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого 2019 онд 1995 оныхоос 68.5 дахин, зарлага 145 дахин өссөн. Тэтгэмжийн даатгалын сангийн 2019 оны зарцуулалтыг зардлын төрлөөр нь авч үзвэл, 16.0 хувийг даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжид, 72.7 хувийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид, 11.3 хувийг оршуулгын тэтгэмжид зарцуулжээ.

Харин ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан, сургалтын зардлын төлбөр гаргуулсан даатгуулагчийн тооны статистик мэдээллийг 2010-2019 оны байдлаар дараах хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 4. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн даатгалын сангаас тэтгэмж, зардал авсан даатгуулагчийн тоо /мянган хүн/

Тэтгэмжийн төрөл	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан	10.9	9.8	10.4	15.9	16.3	18.7	23.2	21.1	21.4	23.0
Сургалтанд хамрагдсан	0.363	0.226	0.5	0.1	-	-	-	0.21	-	-
НИЙТ ХҮНИЙ ТОО	11.26	10.02	10.9	16.0	16.3	18.7	23.2	21.3	21.4	23.0

Эх сурвалж: Нийгэмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан 2010-2017 он, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, 2018-2019 он санхүүгийн тайлан, мэдээ

Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2015 онд 18.7 мянга, 2016 онд 23.2 мянга, 2017 онд 21.2 мянга, 2018 онд 21.4, 2019 онд 23.0 орчим иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авчээ. Үүнээс харахад тэтгэмж авагчдын тоо сүүлийн жилүүдэд өсөх хандлага ажиглагдаж байгаа нь нэг талаас эдийн засгийн хүндрэл, хямралтай хамааралтай аж ахуйн нэгж байгууллагын санхүүгийн төлбөрийн чадвар муудсанаас ажлын байрыг цомхотгон орон тоогоо цөөрүүлэх бодлого баримталж байгаатай холбоотой. Харин ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2010 онд 363 даатгуулагч сургалтын зардал гаргуулсан бол 2011 онд 226, 2012 онд 50, 2013 онд 1, 2014-2019 онуудад огт зардал гаргуулаагүй байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох сургалтын зардлын хэмжээ нь ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй сургалтын зардлын төлбөрөөс харьцангуй өндөр байгаатай холбогдон даатгуулагчийн сонголтоос хамаарч байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлогын бүрдүүлэлт, зарцуулалтыг 1995-2019 оны байдлаар судлан үзвэл:

Хүснэгт 5. Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого, зарлага /тэрбум төгрөг/

Тэтгэмжийн төрөл	1995	1997	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Шимтгэлийн орлого	0.63	1.2	1.8	4.1	16.5	18.5	21.0	23.5	26.0	32.3
Бусад			0.1	0.14	2.3	11.3	11.5	15.5	15.0	9.2
Дүн	0.63	1.2	1.9	4.3	18.8	29.8	32.5	39.0	41.0	41.5
Ажилгүйдлийн тэтгэмж		0.18	0.45	1.2	9.2	22.4	31.6	34.6	34.3	43.5
Сургалтын зардал		0.0042	0.0088	0.043	0.018	-	-	1.1	-	-
ХЭА-ны үйл ажиллагааны зардал		0.018	0.002	0.004	0.048	-	-	-	-	-
Дүн	-	0.2	0.48	1.2	9.3	22.4	31.6	34.6	34.3	43.5

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан 2010-2017 он, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, 2018-2019 он санхүүгийн тайлан, мэдээ

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн 2019 оны орлогын хэмжээг 1995 оны түвшинтэй харьцуулахад 65.9 дахин, сангийн зарлага 217.5 дахин өссөн. Сангийн зардлын бүтцийг авч үзэхэд үндсэндээ ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулж байна.

Зураг 1. Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого, зарлага /сая.төг/



Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг мөрдөж эхэлснээс хойш 20 гаруй жилийн хугацаанд тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоох, олгохтой холбогдсон асуудлаар 20 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан бөгөөд уг нэмэлт, өөрчлөлтөөр даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрлийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, жирэмсний болон амаржсаны амралттай байсан хугацааг шимтгэл төлсөн жилд тооцох, тэтгэмжийн төрөл шинээр нэмэгдсэнтэй холбогдуулан тэтгэмж авах эрх, нөхцөл, хэмжээ, хугацааг зохицуулах, тэтгэмж авах талаар даатгалын байгууллагад өргөдөл хүсэлт гаргах хугацааг нарийвчлан тогтоосон.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд тэтгэмжийн харилцааг зохицуулсан 15 зүйл байгаа бөгөөд хууль батлагдсанаас хойш уг хуулийн 14 зүйл, хэсэг, заалтад нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.

Хүснэгт 6. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд орсон нэмэлт, өөрчлөлт

№	Нэмэлт өөрчлөлт, орсон огноо	Агуулга	Өөрчлөлт орсон зүйл, хэсэг, заалтын тоо
1	1997.01.16	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	2 зүйлийн 2 хэсэгт өөрчлөлт
2	2000.04.20	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай	1 зүйлийн 1 хэсэгт нэмэлт
3	2002.04.19		1 зүйлийн 3 хэсэгт өөрчлөлт

4	2003.06.12	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай	1 зүйлийн 1 хэсэгт өөрчлөлт
5	2008.05.08		1 зүйлийн 1 заалт нэмэлт, 1 зүйлийн 1 хэсэг өөрчлөлт
6	2009.07.16		1 зүйл нэмэх
7	2015.01.30		1 зүйлийн 1 заалт өөрчлөлт
8	2017.02.02		2 зүйлийн 2 хэсэг хасах.
9	2018.10.26	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай	4 зүйлийн 6 заалтад нэмэлт
10	2018.11.02	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	1 зүйлд өөрчлөлт
11	2019.11.13	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	1 зүйлийн 1 хэсэгт нэмэлт, 1 зүйлийн 1 заалт өөрчлөлт, 1 зүйлийн 1 хэсгийг хасах
Нийт			23 зүйл, хэсэг, заалт

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд 3 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна. Тухайлбал, үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, хүндэтгэх шалтгаантай бол ажилгүй болсноо 3 сарын дотор бүртгүүлэх, ажлаас халагдсан шалтгаанаас хамаарч тэтгэмжийг ялгаатай тооцдог байсныг адилтгах, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох журмыг батлах субъектыг тодорхой болгох зэрэг даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн хуулийн зохицуулалтыг тусган хэрэгжүүлж ирсэн.

Одоо мөрдөж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль нь 12 зүйлтэй, 1994 онд баталснаас хойш нийт 3 удаагийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр 24 зүйл, хэсэгт заалтад нэмэлт, өөрчлөлт орсныг дараах хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 7. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд орсон нэмэлт, өөрчлөлт

№	Нэмэлт, өөрчлөлт орсон огноо	Агуулга	Өөрчлөлт орсон зүйл, хэсэг, заалтын тоо
1	2002.04.19		14 зүйл , хэсэгт
2	2009.07.16		3 зүйлийн хэсэг заалтад
3	2015.01.30		7 зүйлийн хэсэгт нэмэлт
Нийт			24 зүйл, хэсэг, заалт

Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын тулгамдсан асуудлыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

1. Тэтгэмжийн даатгалын сангийн бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах;
2. Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, болзлыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох;
3. Даатгуулагчийг хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдах, ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх хөшүүргийг бий болгох;
4. Улсын төсвийн боломж, тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангийн төлбөрийн чадвараас шалтгаалан даатгуулагчдын тэтгэмжийн хэмжээг үнэ ханшийн өөрчлөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлэх;

5. Богино хугацааны тэтгэмжийг тогтооход бүрдүүлэх бичиг баримт, тэтгэмж олгох, авах эрх, тэтгэмж олгох хугацаа зэрэг нь бүх тэтгэмжийн төрөлд ижил, төстэй байдаг тул тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах;
6. Одоогийн хуулийн нэр томьёо, зарим зүйл заалтыг бусад хуультай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах шаардлага байна.

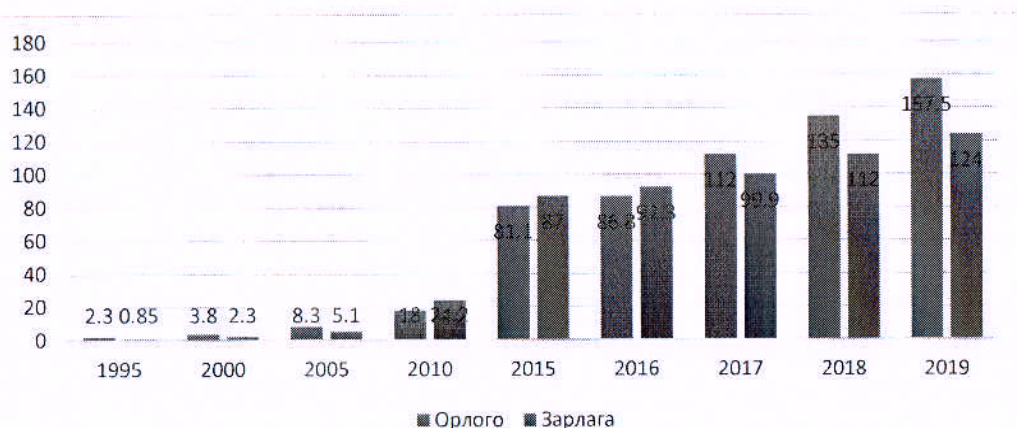
Асуудал 1.Тэтгэмжийн даатгалын сангийн бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах

Монгол Улсын ажилгүйдлийн даатгалын тогтолцооны нэг онцлог бол хууль хэрэгжсэн үе буюу 1995 оноос зөвхөн уг сангийн орлогыг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа хийгдэж, хоёр жилийн дараа буюу 1997 оноос ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарцуулалт хийх эрх зүйн зохицуулалт үйлчилсэн юм. Энэ нь тухайн сангийн тогтвортой байдлыг хангах зорилтын хүрээнд орлогын бүрдүүлэлтийг эхэлж хэрэгжүүлсэн нь ач холбогдолтой зөв арга хэмжээ байсан боловч 2008, 2013 оноос шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулснаас 2012 онд 32.5 тэрбум төгрөгийн шимтгэлийн орлогыг цуглуулж, 7.0 тэрбум төгрөгийг ажилгүйдлийн тэтгэмж, сургалтын зардлыг санхүүжүүлж, сангийн төлбөрийн чадварын үзүүлэлт 4.6 нэгж байсан бол энэ чанарын үзүүлэлт жил бүр буурч, 2019 оны байдлаар 0.9 нэгж болж, 2012 оны түвшингээс 3.7 нэгжээр буурсан байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сан нь 1995-2007 он хүртэл орлогоороо зарлагаа бүрэн нөхөж, хуримтлал үүсгэн, 2008-2012, 2014-2016 онд зарлагын эх үүсвэр 0.7-8.6 тэрбум төгрөгөөр дутагдаж, уг хөрөнгийг урд жилүүдийн хуримтлагдсан үлдэгдэл хөрөнгөөс санхүүжүүлж сангийн тэнцвэртэй байдал алдагдах нөхцөл бий болж сан орлогоороо зарлагаа нөхөж чадваргүй болж, улсын төсвөөс нэмэлт санхүүжилт авах нөхцөлд хүрч байсан юм. Түүнчлэн Коронавируст цар тахлын үед ажилгүйдлийн даатгалын сангаас аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдад 3 сарын хугацаанд буюу 2020.04.01-2020.06.30-ны хооронд сар бүр 200.0 мянган төгрөгийн дэмжлэг олгосон. Ингэснээр ажилгүйдлийн даатгалын сангийн 2020 оны хүлээгдэж буй гүйцэтгэлээр ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого 30.0 тэрбум төгрөг, зарлага 115.5 тэрбум төгрөгт хүрэхээр байна.

Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг сангийн орлого, зарлагад нөлөөлөх хүчин зүйл, хэтийн төлөв, хандлагыг харгалзан актуар тооцоо, судалгааг нарийвчлан хийхгүйгээр бууруулсан нь сангийн эх үүсвэр дутагдах, алдагдалтай ажиллахад хүргэсэн гэж гадны судлаачид, мэргэжлийн байгууллага шүүмжлэлтэй хандсан байдаг.

Зураг 2.Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, /тэрбум төг/



Ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл 2007 онд тус

бүр 1.0 хувь байсныг Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах 2007 оны 11 дүгээр сарын 30-ны өдрийн хуулиар 0.5 хувиар бууруулж хэрэгжүүлснээр тэтгэмжийн даатгалын сан 2008-2016 онуудад жилд дунджаар 6.0 орчим тэрбум төгрөгийн алдагдалтай ажиллаж, алдагдлыг тухайн сангийн урд жилүүдийн хуримтлагдсан үлдэгдлээс санхүүжүүлж ирсэн.

Түүнчлэн тэтгэмжийн даатгалын сангийн алдагдлыг бууруулах, тэтгэмжид олгох эх үүсвэрийг бүрдүүлэх зорилгоор 2012 онд ажил олгогч, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хэмжээг тус бүр 0.3 пунктээр, 2016 онд ажил олгогч төлөх шимтгэлийг 0.2 пунктээр тус тус нэмэгдүүлэн хуульчилснаар 2017 оноос тэтгэмжийн даатгалын сан орлогоороо зарлагаа нөхөж, сангийн төлбөрийн тэнцэл хангагдаж эхэлсэн ч ажилгүйдлийн болон тэтгэмжийн даатгалын сангийн чадавхийг сайжруулах, тухайн сангийн зохистой нөөц хөрөнгийн хуримтлал бий болгох шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Цаашид тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарлагад нөлөөлөх хүчин зүйлийг оновчтой тодорхойлж, шимтгэлийн хувь хэмжээг актуар тооцооны аргаар бодитой тогтоож, сангийн тогтвортой байдлыг хангах нь тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна.

Асуудал 2. Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, болзлыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ нь түүний авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас багагүй байхаар заасан. Энэхүү конвенцидийн шаардлага, зөвлөмжид нийцүүлэн ажилгүйдлийн тэтгэмж бодох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Хүснэгт 8.102 дугаар конвенцид заасан шаардлага, зөвлөмжийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай хууль тогтоомжид хэрхэн тусгасан тухай харьцуулсан судалгаа¹

Үзүүлэлт	102 дугаар конвенцид заасан зөвлөмжийн агуулга	Хууль тогтоомжид тусгасан байдал
Тодорхойлолт	Хөдөлмөрийн чадвартай, хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн байгаа боловч тохирох ажил олж чадаагүйн улмаас үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо түр хугацаагаар алдах	✓ Ажлаас халагдсаны улмаас ажилгүй болсон. Дээд шүүхийн 2008 оны 47 дугаар тогтоолд нарийвчлан тодорхойлсон.
Хамрах хүрээ	Тодорхой бүлгийн ажиллагчид, нийт ажиллагчдын 50-иас доошгүй хувь	✓ Янз бүрийн ажиллагчид
Тэтгэмжийн хэмжээ	Гар ажиллагаатай, ур чадвар шаардсан ажил хийдэг ажилчны цалин орлоготой тэнцэх буюу түүнээс бага цалинтай иргэд цалингийнхаа 45 хувиас доошгүй тэтгэвэр авах	✓ Шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааруулан сүүлийн 3 сарын цалингийн 50-75 хувиар бодож тэтгэмж олгоно.
Эрх үүсэх хугацаа	Залилан үүсэхээс сэргийлэхэд чиглэсэн байх	✓ 24 сар шимтгэл төлсөн, бүртгүүлсэн байх болзолтой
Тэтгэмж авах хугацаа	Хамгаалагдсан бүлгийн ажилчдад жил тутам 13 долоо хоног	✓ Тухайн тохиолдолд 76 ажлын өдөр

¹ "Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн үнэлгээний тайлан" 2016

Асуудал 3. Даатгуулагчийг хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдах, ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх хөшүүргийг бий болгох

Одоо мөрдөж буй ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн даатгалын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд "Ажил олгогч болон даатгуулагч 5 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй бол дараагийн жилд төлөх даатгалын шимтгэлийг 10 хувиар хөнгөлнө. Энэхүү болзлыг үргэлжлүүлэн хангасан тохиолдол бүрт хөнгөлөлт 10 хувиар нэмэгдэх боловч түүний дээд хэмжээ нь жилд төлөх шимтгэлийн 50 хувиас хэтэрч болохгүй." гэж заасан.

Энэхүү хуулийн заалт нь ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт, даатгуулагчид тогтвор суурьшилтай ажиллах урамшууллын хөшүүрэг болж чадахгүй байна.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу ажилтны хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсан ажлын эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогчоос олгож, ажил олгогчид санхүүгийн нэмэлт дарамт үүсгэж байгааг даатгалын үндсэн зарчимд нийцүүлэн өөрчилж, тэтгэмжийн даатгалын сангаас бүрэн хариуцдаг болгох шаардлагатай.

Мөн даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоор дамжуулан олгож байгаа нь шат дамжлага ихтэй тул даатгуулагч санхүүгийн эрсдэлд орсон хугацаандаа тэтгэмжээ авч чадахгүй байх нөхцөл үүсээд байна.

Иймд даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх харилцааг хуульчлах асуудал зайлшгүй үгүйлэгдэж байна.

Асуудал 4. Улсын төсвийн боломж, тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангийн төлбөрийн чадвараас шалтгаалан даатгуулагчдын тэтгэмжийг үнэ ханшийн өөрчлөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлэх

Улсын төсвийн боломж, нийгмийн даатгалын сангийн төлбөрийн чадвараас шалтгаалан даатгуулагчдын тэтгэмжийг үнэ ханшийн өөрчлөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлж чадахгүй байгаа бэрхшээл байсаар байна. Иймд тэтгэмжийн хэмжээг инфляци, цалин хөлсний өөрчлөлттэй уялдуулан өөрчилдөг тогтолцоог бий болгох шаардлага байна.

Асуудал 5. Богино хугацааны тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж тогтоох, олгох харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн асуудлыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна.

Богино хугацааны тэтгэмж тогтоох, олгох, хянах, тайлагнах зэрэг асуудлыг хоёр өөр хуулиар, мөн даатгуулагчийн насан туршийн тэтгэврийн харилцааг зохицуулсан урт хугацааны даатгалын хуулиар тэтгэмжийн даатгалын харилцааг нэгтгэн зохицуулж байгаа нь нэг талаас иргэд, даатгуулагч, ажил олгогчид ойлгомжгүй байдлыг үүсгэх, нөгөө талаас хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээлийг бий болгож байна.

Тэтгэмжийг тогтооход бүрдүүлэх бичиг баримт, тэтгэмж авах эрх, тогтоох аргачлал, олгох хугацаа зэрэг нь бүх тэтгэмжийн төрөлд ижил, төстэй байдаг тул тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах шаардлага байна.

Асуудал 6. Одоогийн хуулийн нэр томьёо, зарим зүйл заалтыг бусад хуультай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах

Нийгмийн даатгалын багц хууль батлагдсанаас хойш 26 жилийн хугацаанд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмжийн тухай хуульд шинэчилсэн найруулга хийгдээгүй бөгөөд энэ хугацаанд нийгэм, эдийн засаг, зарим хууль эрх зүй, иргэдийн амьдралын хэмнэлд нэлээд өөрчлөлт орсон тул хуульд шинэчилсэн найруулга хийх, одоогийн хуулийн нэр томьёо, зарим зүйл заалтыг бусад хуультай нийцүүлэн шинэчлэх шаардлагатай байна.

Иймд дээрх хууль зүйн болон практик үндэслэл, шаардлагад нийцүүлэх, тэтгэмжийн бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулан өөрчлөхөд хуулийн нийт заалтын 50-иас дээш хувьд нэмэлт, өөрчлөлт орж байгаа тул Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.2-т заасныг үндэслэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг шинэчилсэн найруулгын төсөл хэлбэрээр боловсруулах шаардлага бий болоод байна.

1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээд:

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуульд шинэчилсэн найруулга хийхэд нийгмийн даатгалын харилцаанд оролцогч даатгуулагч, ажил олгогч, нийгмийн даатгалын байгууллагын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байна.

1.3. Тухайн асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл:

Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын тулгамдсан асуудлыг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тухай бүр шийдвэрлэсэн боловч нийгмийн хөгжлийн явцад засч залруулах, сайжруулах, зайлшгүй өөрчлөн шинэчлэх зүйлүүд олон байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх явцад бодит амьдралд нотлогдож байна.

Иймд сангийн бие даасан байдлыг урт хугацаанд хангах, тэтгэмж болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн хэмжээ, хугацааг өөрчлөх, нөхцөл, шалгуурыг даатгуулагчид ээлтэй байдлаар уян хатан болгох, тэтгэмжийн хэмжээг даатгалын хэлбэрээс хамааруулан ялгаатай тогтоодогт өөрчлөлт оруулах, ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх хөшүүргийг бий болгох, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэхийн тулд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуульд шинэчилсэн найруулга хийх нь чухал байна.

Хуулийн төслийг баталснаар даатгуулагчийн ажилгүй байх хугацаанд авах тэтгэмжийн хэмжээ нэмэгдэж, даатгуулах сэдэл, хүсэл, сонирхол өсч даатгуулагчийн нийгмийн баталгааг хангахад эерэг нөлөө үзүүлэх, хуулиудын уялдаа холбоо сайжирч, иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын байгууллага хууль тогтоомжийг нэг мөр хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэх, даатгуулагчийн амьдралын баталгаа сайжирч, ажил олгогчийн санхүү, төлбөрийн чадавхид эерэгээр нөлөөлөх, даатгалын хамрах хүрээ өргөжиж, улмаар ажилгүй болсон даатгуулагчийг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх боломж бүрдэх болно.

ХОЁР.АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

2.1.Гол зорилго, зорилт

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулж байгааг нэгтгэн нэг хуулиар зохицуулах шаардлагатай байна.

Иймээс нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах замаар тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулан тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэмжийн төрлийг тодорхойлох, тэтгэмж тогтоох, олгох, зогсоох, буцаан төлүүлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх, даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа тодорхой болох юм.

ГУРАВ.АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Хүснэгт 9.Хувилбаруудыг харьцуулсан байдал

№	Хувилбарууд	Сонгох эсэх	Тайлбар
1	"Тэг" хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах:	Үгүй	Тэтгэмжийн даатгалын харилцааг зохицуулж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар одоогийн үүсээд байгаа тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй бөгөөд зохицуулалт хийхгүй бол дээр дурдсан зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй тул "тэг" хувилбар сонгох боломжгүй байна.
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	Тэтгэмжийн даатгалын харилцаанд нэг талаас даатгуулагч, ажил олгогч нөгөө талаас нийгмийн даатгалыг байгууллага оролцдог нийгмийн шинжтэй тул зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбарыг сонгох боломжгүй байна.
4	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх:	Үгүй	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэж, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжгүй.
5	Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвслээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх:	Үгүй	Энэхүү асуудал нь иргэд, даатгуулагчийн нийгмийн хамгааллын асуудал бөгөөд тусгай хуулиар хэрэгжүүлдэг, төрийн зохицуулалттай тул энэ хувилбараар шийдвэрлэгдэх боломжгүй юм.
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 тэтгэмжийн 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.

3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын зэрэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай

Тухайн асуудлыг зөвхөн “хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар”-аар шийдвэрлэх тул зохицуулалтын хувилбаруудын зэрэг болон сөрөг талыг харьцуулах харьцуулалт хийх шаардлагагүй болно.

3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарыг сонгох

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

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ТАЛААР

4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Аргачлалын 6-д заасны дагуу сонгосон 1 хувилбарын үр нөлөөг аргачлалд заасны дагуу ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа.

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Тандан судалгааны явцад сонгосон “Хуулийн төсөл боловсруулах” зохицуулалтын хувилбарын хүрээнд хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

Сонгосон хувилбарын хувьд хүний эрхийг хууль бусаар хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхах зэрэг хүний эрхийн зөрчлийг агуулаагүй гэж дүгнэж байна. Харин Үндсэн хуульд заасан өндөр наслах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхийг хангахад чиглэгдсэн байна.

Хүснэгт 10. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар
	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 даатгуулагч бүрт эрх тэгш байдлыг бий болгоно.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх	Үгүй	Тэтгэмжийн даатгалд даатгуулж, хуульд заасан болзол нөхцөлийг хангасан бол даатгуулагч бүр 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		Үгүй	Тэтгэмжийн даатгалын харилцаа нь зөвхөн тодорхой нэг эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ биш юм. Даатгуулагч өвчлөх, ажилгүй болох гэх мэт ирээдүйд үүсэх санхүүгийн эрсдэлээс хамгаалах зорилгоор тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагч бүрт хамаарна.
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 тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдсан бүх даатгуулагчид ижил тэгш үйлчлэх зарчим дээр үндэслэх тул эмзэг бүлэг, тахир дутуу хүмүүсийн орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцааг 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 дэмжлэг үзүүлэх 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		Хуулийн төсөлд ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхах, давуу байдлыг бий болгох зохицуулалт тусгагдаагүй болно. Түүнчлэн даатгуулагчийг өвчлөх, ажилгүй байх хугацаанд санхүүгийн эрсдэлээс хамгаалах, нийгмийн баталгааг хангах боломжийг бий болгох юм.
1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн 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 ² дурдсан нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний зөвлөмжтэй нийцэж байгаа болно.
1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		Хуулийг хэрэгжилтийн хүрээнд даатгуулагч, ажил олгогч, даатгалын байгууллагын хариуцлагыг тусгана.
2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлахгүй.
2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлахгүй.

² ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал

	эсэх			
	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Төр институт, ажил олгогч, ажиллагч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч зэргийн тэтгэмжийн даатгалын харилцаанд хэрхэн оролцох эсэхийг тодорхойлно.
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх		Үгүй	Хуулиар эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлохгүй.
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч, төрөөс хариуцан төлөх хувилбаруудыг хуулиар нарийвчлан зохицуулна. Ингэснээр шимтгэл төлсөн хугацаа тасрахгүй байх нөхцөл бүрдэж, эрсдэл тохиолдох үед нийгмийн баталгаа нь хангагдах юм.
	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.
	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Хүйсээр ялгаварлахыг хориглох агуулга хүний эрхийн ерөнхий зарчмын хүрээнд тусгагдана.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Тэтгэмжийн даатгалын харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбар нь даатгуулагч иргэн, ажил олгогч, хуулийн этгээдэд ямар нэгэн нэмэлт зардал үүсгэхгүй харин тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох зардал нэмэгдэхээр байна.

Энэхүү зардал нь даатгуулагч хүүхэд төрүүлэх, асрах болон даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах 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.

Хүснэгт 11.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний харьцуулалт

Үзүүлэх үр	Холбогдох асуудлууд	Хариулт	Тайлбар
------------	---------------------	---------	---------

нөлөө			
	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.
	2.1.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.
	3.1.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. Харин ажил олгогчийг урамшуулах, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх заалт тусгагдана.
	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.
	6.1.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	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

	болгох эсэх			
	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 нийгмийн шинжтэй эрсдэл тохиолдсон бол богино, дунд, урт хугацаанд санхүүгийн эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	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.
	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	Нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажилах боломжтой.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх		Үгүй	Нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн байгууллагад шинээр захиргааны чиг үүрэг нэмэгдэхгүй, одоогийн чиг үүргийг шинэчлэх талаар зарим зохицуулалт хийгдэнэ.
	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ажил эрхлэлтийг дэмжиж, даатгуулагчийг санхүүгийн эрсдэлээс хамгаалснаар эдийн засагт эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангийн чөлөөт хөрөнгө (үлдэгдэл)-өөр хуульд заасны дагуу Засгийн газрын бонд, Монголбанкны үнэт цаас авах, банканд хадгаламж хэлбэрээр хадгалуулан өсгөн анивжуулах нөхцөл бүрдэнэ.
	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.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбар нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын үйлчилгээний чанар, хүртээмжид эерэгээр нөлөөлнө. Хувилбарыг хэрэгжүүлэх нь тулгамдаад байгаа одоогийн олон асуудлыг шийдвэрлэх, илүү үр дүнд хүргэх боломжтой байна.

Хүснэгт 12. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөний харьцуулалт

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		Хуулийг шинэчилснээр шинээр ажлын байр бий болох боломжтой.
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөлд заасан зохицуулалтууд нь ажил олгогч, даатгуулагчид шууд болон шууд бус утгаар эдийн засгийн томоохон дарамт, хүндрэл учруулахгүй бөгөөд ажилтныг халах, цомхотгох аливаа нөхцөл байдлыг үүсгэхгүй.
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчид тэтгэмжийн даатгалд бүрэн хамрагдах боломж бүрдсэнээр тэдгээрийн ирээдүйн нийгмийн баталгаа хангагдах эерэг нөлөөтэй.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулсан ажил олгогчийг урамшуулах тул ажил эрхлэлтийг дэмжих эерэг нөлөөтэй.
	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм		Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд бусаар нөлөөлнө.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	Шинээр ажлын стандарт гаргах шаардлага үүсэхгүй.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	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.
	4.1.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.
	6.1.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. Харин тэтгэмжийн даатгалын үйлчилгээг түргэн шуурхай авах боломж бүрдэнэ.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	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.
	8.1.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.

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

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

Хүснэгт 13. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний харьцуулалт

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.
	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

хүч	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.
	3.1.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.
	4.1.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.
	5.1.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.
	6.1.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.
	7.1.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.

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

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт "...хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй" гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого"-ын "Гурав" дахь бүлгийн "Амьдралын чанар ба дундаж давхарга" хэсгийн Зорилт 3.1-д "Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ." гэж заасан бөгөөд энэхүү зорилтын хэрэгжилтийг хангах I үе шат буюу 2021-2030 онд "нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ","Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно." гэж тус тус тусгасан болно.

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого"-ын 3 дугаар зүйлийн 3.4.2-т "... нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмжийн хугацааг

нэмэгдүүлэх" гэж заасан.

Иймд дээрх хувилбар нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан "Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай" 102 дугаар конвенцтой³ нийцэх бөгөөд одоо үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомжийг аливаа хэлбэрээр зөрчөөгүй, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэн хүндэтгэх, хууль тэгшээр үйлчлэх зарчимд бүрэн нийцэж байгаа болно.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ

Аргачлалын 7-д зааснаар хуулийн төсөл боловсруулах хувилбарын зэрэг болон сөрөг талуудыг

- Зорилгод хүрэх байдал;
- Зардал, үр өгөөжийн харьцаа;
- Хүний эрх, эдийн засагт, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө;
- Хууль тогтоомжтой нийцэж буй эсэх;
- Гарч болох сөрөг үр дагавар, түүнийг арилгах хувилбар байгаа эсэх гэсэн шалгуураар нягтлан үзэхэд тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой гэж дүгнэлээ.

ЗУРГАА.ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Манай улс 1940-өөд оноос үүсэлтэй нийгмийн даатгалын төрөл болох тэтгэмжийн даатгалын тогтолцоог дэлхийн улс орны түгээмэл хандлага, жишиг, загварт нийцүүлэн 1995 оноос нийгмийн хамгааллын салбарт нэвтрүүлсэн бөгөөд ажилгүйдлийн даатгалын зохицуулалтыг мөн оноос мөрдөн хэрэгжүүлснээр зах зээлийн нөхцөлд нийцсэн үндэсний тэтгэмжийн даатгалын эрх зүйн орчин бүрдсэн байна.

Бусад орны эрх зүйн зохицуулалт, туршлагыг судлах хүрээнд тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл хийсэн арга, хэлбэр, онцлог, нөхцөл, сургамжийг судлан үзэх нь чухал байсан тул зарим улс орнуудыг сонгон авч судалгаанд хамруулах зорилго тавьсан болно.

Энэ хүрээнд "хамгийн сайн туршлагыг" тодорхойлох боломжгүй юм. Учир нь улс орон болгон өөр өөрийн гэсэн онцлогтой, давуу болон сул талтай түүндээ тохирсон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэгт оршино.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас (ОУХБ) гаргасан европын 14 улс болон ази, америкийн зарим улс, Казахстан, Азербайжан болон Тажикстан, БНСУ зэрэг улсын тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалыг нэвтрүүлсэн туршлага, сургамжийг авч үзлээ. Үүнд:

1.Хөдөлмөрийн чадвар түр алдалтын тэтгэмжийн талаар

Судалгаанд хамрагдсан дээрх орны туршлагаас үзэхэд өвчний болон эхийн чөлөөний тэтгэмжийн хөтөлбөрүүд нь дараах 2 төрөлтэй байдаг.

1. хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны улмаас орлогогүй болсон үед олгох

³ ОУХБ "ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл" УБ 2012, 330 дугаар тал

ихэнх тохиолдолд бэлэн мөнгөөр олгогддог тэтгэмж;

2.эмчилгээний зардлыг олгох;

Дэлхийн бараг 145 оронд өвчний улмаас орлогоо алдахаас урьдчилан сэргийлэхээр зарим төрлийн аргыг хэрэглэдэг байна. Ихэнхдээ, ажлаас нь халахгүйгээр тэтгэмжтэй чөлөө олгох болон өвчтэй үеийн цалингийн тодорхой хувиар олгох тэтгэмжийн аль алийг агуулдаг.

Шалгуур үзүүлэлтийн журмууд ба тэтгэмж авах нөхцөлүүд нь шимтгэл төлсөн сараас хамгийн их хамаардаг. Тэтгэмж авах шаардлагын доод хугацааг Казахстан, Тажикистан, Вьетнам нь тогтоогоогүй юм.

Азербайжан, Тажикистан, Тайланд улс зэрэг цөөн хэдэн тохиолдолд хувиараа ажил эрхлэгчид (хамгийн багадаа 12 сар албан журмын шимтгэл төлсөн, дараагаар нь ажиллахаа больсон бол нөхөн олговор авна) хамрагдах боломжтой. Тайланд улсад албан бус салбарын хүмүүс сайн дураар даатгуулахыг зөвшөөрдөг ч гэсэн тэтгэмж авахын тулд тухайн даатгуулагч өвчин тусах эсхүл бэртэхээс өмнөх 4 сарын хугацаанд хамгийн багадаа 3 сарын шимтгэл төлсөн байх ёстой байхаар хуульчилсан байдаг байна.

Тайланд болон зарим улсууд хөдөлмөрийн чадвараа алдсан талаарх эмнэлгийн магадлгаа шаарддаг бол Вьетнам зэрэг бусад улсууд ажлын холбогдолтой, өөрөө өөрийгөө хохироосон эсхүл хар тамхи, архитай холбоотой шалтгаанаар өвчилсөн тохиолдолд тэтгэмж олгохоос татгалздаг.

Дэлхийн зарим улс орны тэтгэмж олголтын үзүүлэлтийг даатгуулагчийн цалин болон тэтгэмжийн хугацаанаас хамааруулан авч үзлээ. Олон улсын хэмжээнд маш их ялгаа харагдаж байна.

Хүснэгт 14. Олон улсын түвшинд хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмж олгож буй хэмжээ

Өвчний цалинтай чөлөө олгож буй улсуудын тоо	Цалингийн хэмжээтэй уялдуулан тэтгэмж олгож буй хувь
21	100
14	75
51	50

Хүснэгт 15. Олон улсын түвшинд хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмж олгох хугацаа

Улсуудын тоо	Цалинтай чөлөө олгох хамгийн их хугацаа
102	1 сар ба түүнээс дээш
33	11 өдрөөс 1 сар хүртэл
3	10 өдөр хүртэл
7	7-с бага өдөр эсхүл тодорхой хугацаа тогтоогоогүй

Азербайжанд хамгийн багадаа 12 жил ажилласан хүний хувьд цалингийн 15-100 хувиар хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмж олгогддог (Харин 8 жилээс бага ажилласан хүний хувьд 60 хувиас хэтэрдэггүй). Тажикистан улсад 5-аас илүү жил ажилласан хүнд цалингийн 70 хувиар тэтгэмж олгодог. Вьетнам улсад өвчлөхийн өмнөх сарын цалингийн 75 хувиар тооцон тэтгэмж олгодог бөгөөд, нэг жилд авах чөлөөний хугацаа нь 15 жилээс бага хугацаагаар даатгал төлсөн хүнд 30 өдөр, 30-аас илүү жил даатгал төлсөн хүний хувьд 60 өдрийн хооронд хэлбэлздэг. Түүнчлэн,

өвчний дараах сэргээн засах эмчилгээ, тэнхрэхэд нь зориулж, төрийн албан хаагчдад цалингийн 25 хувиар(гэртээ байгаа тохиолдолд), эсхүл 40 хувиар(асаргаа, сувилалд байгаа тохиолдол) тооцон өвчний чөлөөний тэтгэмжийг жилд нэг удаа 5, 7 эсхүл 10 өдрөөр тооцон олгодог байсан бол 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн гэртээ ч байсан, сувиллын газарт ч байсан адил 30 хувь болгож, өөрчлөлт оруулсан байна.

Тэтгэмжийн мөнгийг авахдаа тодорхой хугацаанд хүлээх шаардлага үргэлж гардаг. Зарим тохиолдолд энэхүү хүлээх хугацаанд ажил олгогч нь тэтгэмжийг урьдчилан олгодог. Жишээлбэл, Азербайжан улсад ажил олгогч нь эхний 14 хоногийн тэтгэмжийг олгож, 15 дахь хоногоос тэтгэмж нь олгогдож эхэлдэг. Тайланд улсад хөдөлмөрийн хуулийн дагуу өвчний чөлөө нь ихэнхдээ 30 өдөр байдаг. Зарим орнууд өвчний чөлөөний тэтгэмжийг гэр бүлийн гишүүнд нь ч олгодог. Жишээлбэл, Вьетнам улсад шимтгэл төлсөн орлогын 75 хувиар 20 хүртэл хоногийн чөлөөг жилд нэг удаа 7 хүртэлх насны өвчтэй хүүхдээ асрах зорилгоор олгодог байна.

Тажикстанд гэр бүлийн өвчтэй гишүүнээ асрах 3 хоногийн, онцгой тохиолдолд 7 хоногийн, 14 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа бол 14 хоногийн чөлөөний тэтгэмжийг тус тус олгох зохицуулалт үйлчилдэг.

Тайланд улсад албан болон албан бус секторт ажиллагсдад олгох тэтгэмжийн хэмжээ, хугацаа ялгаатай байдаг. Тухайлбал, албан секторт ажлаас чөлөөлөх магадлгаа гарсан өдрөөс эхлэн шимтгэл төлсөн цалингийн 50 хувиар тооцон бэлэн мөнгөний тэтгэмж (хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмж дууссаны дараа) өвчнөөс хамааран 90 хүртэл хоногийн, 1 жилд 180 хоногоос хэтрүүлэлгүй тэтгэмж авдаг. Өвчин ужгирсан тохиолдолд тэтгэмжийг 365 хоног хүртэл сунгаж болно. Харин албан бус секторын ажиллагсад 30 хүртэлх хоногийн хугацаагаар өдрийн 200 бахтын тэтгэмж авдаг. Зарим үед урт удаан хугацааны эмчилгээ шаардлагатай өвчний хувьд тэтгэмжийн хугацааг сунгадаг. Жишээлбэл, Вьетнам улсад нэг жилд 180 хоног хүртэлх хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмжийг олгодог бөгөөд үүний дараагаар бууруулсан дүнгээр тэтгэмж олгодог. Дээр дурдсанаар Тайланд улс нь өвчин хүндэрсэн тохиолдолд 365 хоног хүртэл хугацаагаар сунгахыг зөвшөөрдөг.

Улс орны хэмжээнд авч үзэхэд ерөнхийдөө тэтгэмжийн санхүүжилт нь 4 төрлийн эх үүсвэрээс бүрддэг:

- ✓ Засгийн газар, төрийн эрх бүхий байгууллагаас шилжүүлсэн татварын орлого;
- ✓ Даатгуулагчийн цалин хөлс, орлогоос тооцож, цуглуулсан даатгалын шимтгэлийн орлого; /Энэ нь төрийн оролцоотой даатгалын сангуудад байршдаг. Шимтгэлийг ажилтан, ажил олгогч 2 хуваан төлж болдог./
- ✓ Хувийн даатгалын байгууллагууд дахь нөхөн олговрын эрсдэлд суурилсан зайлшгүй төлөх ёстой шимтгэл; /Хувийн даатгалын байгууллагууд нь орлогогүй болсон үед бэлэн мөнгөөр нөхөн олговор олгодог ч, шаардлага хангаж байгаа хүмүүст л хамаарна./
- ✓ Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмжийн талаарх хамтын гэрээн дээр суурилсан ажил олгогчдын сан. /энэ нь даатгалын байгууллагаар дэмжигдсэн байж болно./

Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны хөтөлбөрийн санхүүжилтийг харахад, даатгалын байгууллагуудын хоорондын ялгааг тодорхой харж болно. Зарим байгууллагууд нь нийгмийн даатгалдаа бүх хүмүүсийн цалингаас авах шимтгэл дээр суурилдаг бол зарим нь тэтгэврийн даатгалын схемтэй нэгтгэсэн байдаг. Хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэмжийг санхүүжүүлэх эх үүсвэр нь өөр өөр системүүдийг хооронд нь харьцуулахад төвэгтэй. Үүнд Азербайжан, Тажикистаны жишээ орно. Бусад

улсад зөвхөн ажил олгогч нь нийт цалингийн тодорхой хувиар шимтгэлийг төлдөг (Казахстанд 5 хувь, Вьетнамд 3 хувь).

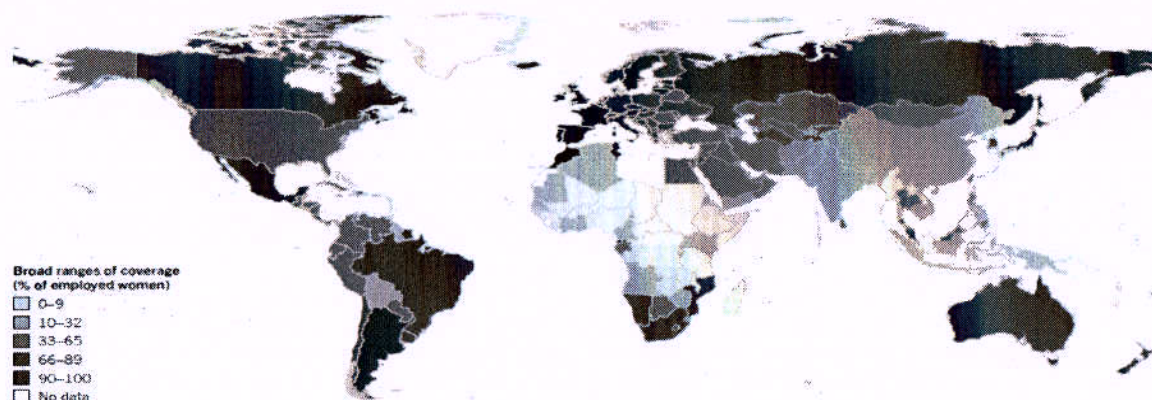
Энэ улсуудаас албан журмын даатгагдсан ажилтнууд хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны болон төрөхийн тэтгэмжийн даатгалд сарын нийт орлогынхоо 1.06 хувийн шимтгэл төлдөг байхад албан бус секторын хүмүүс гэнэтийн осол, хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмжийн даатгалд сард 70 бахт төлдөг Тайландын систем өвөрмөц байлаа. Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны болон төрөхийн тэтгэмжийн даатгалд албан ёсны секторын даатгагдсан ажилтнуудын сарын нийт цалингийн 1.06 хувийн шимтгэлийг мөн Засгийн газар төлдөг.

2.Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааны тэтгэмж

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацаанд эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт, орлогын бууралтаас хамгаалах, хүүхэд асрах цалин хөлсгүй ажлыг эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хооронд тэнцвэртэй хуваарилах байдлыг дэмжих, эхийн эрүүл мэндийг хамгаалах, хүүхэд асрах үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх болон гэрт болон ажил дээр нь хүйсийн тэгш харьцааг хангах урьдчилсан нөхцөл болдог эрүүл мэндийн арга хэмжээнүүдийн дараа орох чухал арга хэмжээ болохыг Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын “Ажилладаг эцэг, эх” (ILO, 2015) тайланд дурдсан.

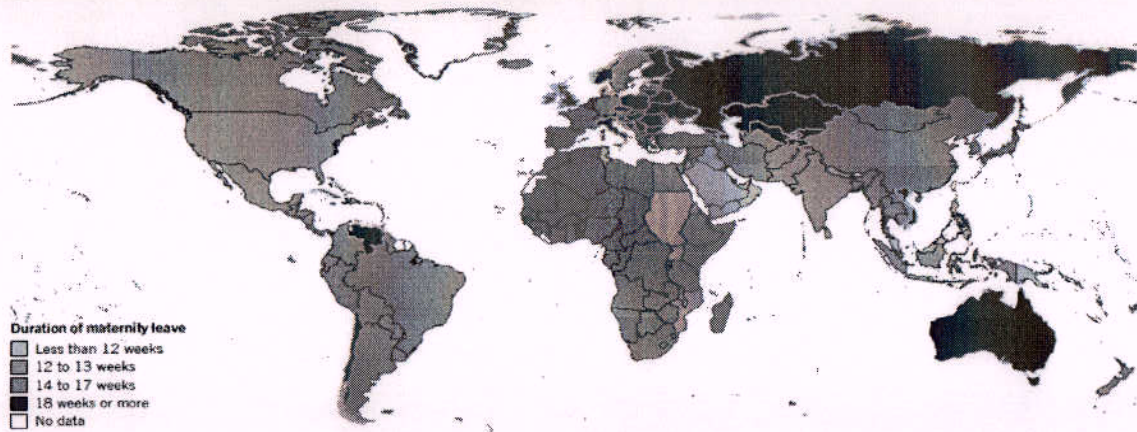
Мөн энэхүү тайланд “Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 66 гишүүн улс эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах конвенциудаас хамгийн багадаа 1 конвенцид гарын үсэг зурсан ба 43 гишүүн улс 156 дугаар конвенцид гарын үсэг зурсан” гэж дурджээ. Дэлхий дахины 830 сая эмэгтэй ажиллагсдын ихэнх хэсэг нь төрөх асуудал дээр хангалттай хэмжээнд хамгаалагдаагүй байна (ILO, 2015).

Зураг 3.Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацаанд тэтгэмж авсан эмэгтэй ажиллагсдын хувь



Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааны тэтгэмжийн ОУХБ-аас тогтоосон хамгийн бага хугацаа нь 14 долоо хоног(183 дугаар конвенцийн 4(1) дүгээр зүйл болон 3.2 дах заалт) байдаг ч төрөхийн тэтгэмжийн хугацааг хамгийн багадаа 18 долоо хоног болгохыг санал болгодог

Зураг 4. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааны тэтгэмжийн хуулиар тогтоосон хугацаа, бүсээр, 2013 (185 улс, бүс нутаг)



ОУХБ-ын “Эцэг, эхийн тайлан”-д Азийн бүс нутгийн зөвхөн 3/1 нь буюу 26 улс, бүс нутаг л 183 дугаар конвенцийн шаардлагуудыг хангаж байгааг дурджээ. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааны тэтгэмжийн дундаж хугацаа нь 12.7 долоо хоног байна. Сүүлийн 10 жилд, ОУХБ-ын “Эцэг, эхийн тайлан”-д 19 улсын 6-д нь тэтгэмжийн хугацаа өссөн байна гэжээ.

Тухайлбал, Өмнөд Солонгост 60-90 өдөр болж өссөн. Вьетнамд 17-26 долоо хоног болж нэмэгдсэн. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааг ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцид эх, хүүхдийн эрүүл хамгаалах зорилгоор төрсний дараа хамгийн багадаа 6 долоо хоногийн чөлөөг заавал олгохоор заасан байдаг. Гэхдээ 183 дугаар конвенци нь төрөхийн өмнө хэдэн долоо хоног, төрсний дараа хэдэн долоо хоног чөлөөлөх зэрэг төрөхийн чөлөөг хэзээ бүгдийг олгох талаар заагаагүй. Харин 191 дүгээр зөвлөмжид дээрх асуудалд уян хатан хандаж, төрөхийн чөлөөний хугацааг хатуу тогтоогоогүй, эхчүүд өөрсдөө сонгох боломжтой байх нь чухал гэж тусгасан.

Эцгийн чөлөөний талаарх заалт нь ажиллагсдыг ажил, гэр бүлийн амьдралаа зохицуулах, хэрэв боломжтой бол эцэг, эхийг хамтад нь чөлөөлөх нь хүйсийн тэгш байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй болохыг тэмдэглэсэн байдаг.

ОУХБ-ын “Эцэг, эхийн тайлан”-гийн нэг чухал дүгнэлт бол хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эмэгтэйчүүдийн боломжийг бууруулдаг ажил олгогчийн үүргийг багасган, төрөхийн тэтгэмжийг 100 гаруй улс нийгмийн хамгааллын болон улсын сангуудаар дамжуулан санхүүжүүлдэг явдал юм.

“Хөдөлмөрийн зах зээл дээр эмэгтэйчүүдийн нөхцөл байдлыг хамгаалах үүднээс 4 ба 5 дугаар зүйлүүдэд жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацааны тэтгэмж нь тэтгэмжийн даатгал эсхүл улсын сангуудаас олгогдох, эсхүл улсын хуулийн дагуу олгогддог байх ёстой.” гэж заасан.

Эхийн чөлөөнд хамрагдах нөхцөл нь хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмжийн нөхцөлтэй ихэнхдээ төстэй байдаг байна. Гэхдээ тэтгэмж авах нөхцөл нь зарим талаар өөр өөр байж болох талтай. Тухайлбал, тэтгэмж авахад шаардагдах хүлээх хугацаа нь харьцангуй урт байх хандлагатай байна. Гэсэн хэдий ч эдгээр шалгуур үзүүлэлтүүдийн эсрэг үндэслэл нь иргэдийн эрүүл мэндийг дэмжих явдал юм. (даатгалтай эх эрүүл мэндээ хамгаалахаас гадна төрөх үед өөрөө болон хүүхдээ эрүүл байлгах өндөр боломжтой байдаг).

Азербайжан, Казахстан, Тажикстаны шалгуур нөхцөлүүд нь хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмжтэй төсөөтэй байна. Хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсаны тэтгэмжийн даатгалгүй, Өмнөд Солонгосын хувьд эхийн чөлөөний шалгуур нөхцөл нь 180 хоног шимтгэл төлсөн байх явдал юм. Тайландад төрөхийн өмнөх 15 сард хамгийн багадаа 7 сар шимтгэл төлсөн байх ёстой гэсэн илүү хатуу хязгаарлалт байдаг. Вьетнам улсын хувьд 4 сараас бага сартай хүүхдийг үрчилж авсан нөхцөлд 6 сар хүртэл нь өсгөх мөнгийг олгодог, мөн үр хөндөлт, зулбалт болон амьд төрөлт, тээгч эхийн аль алинд тэтгэмж олгодог. (2016 оны 01 дүгээр сарын 01-ээс). Түүнчлэн, Вьетнам улсын хувьд даатгуулагч эцгийн "чөлөө"-г мөнгөөр олгодог цор ганц орны нэг бөгөөд энэ нь мөн 2016 оны 1 сарын 1-ээс хэрэгжиж эхэлсэн.

Ихэнх хуучин ЗСБНХУ-ын бүрэлдэхүүнд хамаарч байсан орнууд, тухайлбал, Азербайжан, Казахстан, Тажикстан зэрэг улсууд дундаж цалинг 100%-иар төрөхийн өмнөх 70 өдөр болон төрсний дараах 56 өдөр олгодог (үүнд, Тажикстаны хувьд 70 өдөр). Азербайжаны хувьд ихэр төрөлт болон хүндрэлтэй төрөлтийн хувь болон хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсдын төрөлтөд тусгай анхаарал тавьдаг бол Тажикстаны хувьд ихэр төрөлт болон хүндрэлтэй төрөлтөд тусгай анхаарал тавьдаг. Азербайжан, Казахстан хоёрын хувьд хүүхэд асрах мөнгийг шууд гэр бүлд нь олгох (Азербайжан тухайлбал, төрсөн хүүхэд мөнгөн тэтгэмж олгодог) эсвэл нийгмийн даатгалын салбараар тэтгэмж олгодог (Kazakhstan).

Солонгос улсад даатгуулсан цалинг 90 өдрийн турш 100 хувиар олгоно. Үүний хамгийн багадаа 45 өдөр нь амаржсаны дараа байдаг. Гэхдээ ажил олгогч ихэнхдээ 60 өдрийн тэтгэмж төлдөг байна. Тайландад, амаржихаас өмнөх 9 сарын хамгийн өндөр цалинуудын 3-9 сарын дундаж сарын цалингийн 50%-г төрсөн хүүхэд тутамд 90 хүртэл өдрөөр бодож олгодог.

Вьетнам улсын хувьд эхийн чөлөө, амаржсаны тэтгэмжийг хамгийн өгөөмөр олгодог улсын нэг гэж хэлж болно. "Эхийн чөлөөний тэтгэмж амаржихаас өмнөх зургаан сарын дундаж даатгуулсан цалингийн 100%-тай тэнцдэг ба 6 сарын турш олгодог хэрэв 4-с доош сартай хүүхдийг үрчилж авсан нөхцөлд 6 сар хүртэл нь өсгөх тэтгэмжийг олгодог. Ихэр төрөлтийн хувьд нэмэлт хүүхэд тус бүрд нэмэлт 6 сарын тэтгэмж олгодог. 2016 сарын 01 дүгээр сарын 01-ээс тээгч эхэд амаржих хүртэл нь мөн энэхүү тэтгэмж олгож, харин тээлгүүлсэн эхэд хүүхдээ хүлээн авсан өдрөөс нь эхлэн 6 сар хүртэл нь тэтгэмж мөн олгохоор болж байна.

Эмэгтэй ажиллагсад эхийн чөлөөний 60 өдрийн дараа эргэн ажиллахыг хүсвэл эсхүл хуучин ажилдаа ажиллахыг хүсвэл цалин, эхийн чөлөөний тэтгэмжээ хуульд заасан хугацааны туршид авч болохыг хуульчилсан байна. Өөрөөр хэлбэл, эхийн чөлөөг давхар авч болох хугацааг 4 сараар 2016 сарын 01 дүгээр сарын 01-ээс эхлэн сунгасан байна. Үүнд эмчийн дүгнэлт болон ажил олгогчтой хийсэн зөвшилцөл шаардлагатай.

Мөн Вьетнам улсад амаржсаны дараа эхийн бие тэнхрэх тусгай хугацаатай байдаг ба эхийн чөлөө эхэлснээс 30 хоногийн дотор биеэ тэнхрүүлэх хугацааг 25 хувь (гэртээ) эсвэл 40 хувь (асаргааны газар) өнгөрүүлэхэд зориулж төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг жилдээ 5 өдөр хүртэл, 7 эсхүл 10 өдөр хүртэл бодож олгоно хэмээн 2016 оны 1 сарын 1-ээс эхлэн хуульчилсан бөгөөд энэ хугацаанаас эцгийн чөлөөг даатгуулсан эцэгт олгох ба сүүлийн 6 сарын дундаж цалинг 100 хувиар тооцон эхнэр нь амаржсаны дараа цалинтай чөлөөг 14 ажлын өдөр хүртэл бодож олгоно. Мөн төрийн албан хаагчид болон даатгуулсан эцэгт төрсөн хүүхдийн мөнгө олгодог байна.

3. Оршуулгын тэтгэмж

Оршуулгын даатгал нь оршуулгын зардалд хэрэглэх тэтгэмжийг олгодог амьдралын даатгалын нэг төрөл юм. Тэтгэмж нь оршуулах үйлчилгээгээр эсхүл оршуулгад хэрэглэгдэх мөнгөн хэлбэрээр, эсхүл энэ 2-ыг хамтатгасан хэлбэрээр олгогдож болдог. Нас барахын өмнө өвчтэй байсан бол эмнэлгийн төлбөр нь гэр бүлийн хадгаламжийг шавхсан эсхүл мөнгө зээлэхэд хүргэдэг. Хэрвээ өвчтөн гэр бүлээ тэжээгч бол орлогогүй болох нь томоохон асуудал үүсгэнэ. Бусад тэтгэмжийн даатгалын тогтолцоо адил улсуудыг судлан үзэхэд ажлын байрны осол гэмтлийн даатгалд хамрагдсан, оршуулгын тэтгэмж нь их байдаг хүн нас барсан байна уу эсхүл даатгагдаагүй хүн үү гэдгийг өөр өөрөөр авч үздэг. Казахстан зэрэг зарим улсууд зөвхөн ажлын байрны осол гэмтлийн даатгалаас төлдөг. Азербайжаны хувьд оршуулгын тэтгэмжийг улс төлдөг.

4. Ажилгүйдлийн тэтгэмж

Ажилгүйдлийн хөтөлбөрийн хүрээнд яригдаж буй тэтгэмж нь сайн дурын бус шалтгаанаар ажилгүй болж олох боломжтой байсан орлогын тодорхой хэсгийг нөхөн олгох зорилготой. Зарим улс орны туршлагаас харахад, энэхүү ажилгүйдлийн хөтөлбөр нь нийгмийн халамжийн сангаас тусдаа бие даасан, илүү ажил эрхлэлтийн арга хэмжээтэй ойрхон үйл ажиллагааны уялдаатай ажилладаг.

Харин зарим орны хувьд энэхүү хөтөлбөр нь нийгмийн хамгааллын системийн нэгэн хэсэг болж богино хугацааны эрсдэлийг үүрэх зорилготой байдаг ба ажил эрхлэлтийг дэмжих төв нь мөн ажил олгох, ажилд зуучлах, сургах гэх мэт үйлчилгээгээ давхар эрхлэн явуулах хандлагатай байдаг.

Ажилгүйдлийн даатгалын зарим нөхцөлд ажилтай байх даатгал ч гэж нэрлэгддэг, энэхүү даатгал нь даатгуулсан ажил эрхлэгчид нэг ажлаас нөгөө ажилд орох завсрын хугацаанд эсвэл шинэ ажил хайх явцад орлогын тодорхой хувийг авахаар зохицуулагдаж буй арга хэрэгсэл юм (ILO, 2013a). Ажилгүйдлийн даатгалыг бүрдүүлэх гол нөхцөл нь үргэлж эдийн засгийн хямралтай холбоотой байдаг. Тухайлбал, Канад, АНУ-ын хувьд ажилгүйдлийн даатгалын санг 1935-1940-д онд анх гарган ирсэн ба энэ нь 1930-аад оны их хямралын эсрэг ажиллах хүчийг хамгаалах нэг хэрэгсэл болж байсан. (ILO, 2013a). Түүнчлэн XIX зууны II хагаст Европын орнуудад аж үйлдвэржилтийн эхэн үе шатанд ажилгүйдлийн даатгалын санг үүсгэн байгуулах санаачилга ажил эрхлэгчдээс гарч байсан.

Уг санаачлагын гол зорилго нь ажил эрхлэгч бүгдийн оруулах хувь нэмэр буюу шимтгэлийг нэгэн санд төвлөрүүлж, даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, нас барсан тохиолдолд эрсдэлийг нь үүрэх зорилгоор байгуулагдаж байсан. Энэхүү хувийн төвлөрсөн сангуудаас аажим аажмаар ажилгүйдлийн даатгалын сан үүсэж тэлсэн ба улмаар энэхүү санг удирдах ажиллагааг төр засаг анхааралдаа авч 1900-аад оны дунд үе гэхэд Европ, Хойд америкийн улсуудын хувьд ажилгүйдлийн даатгалын сан нь бүрэн бэхжсэн холбоод болон Засгийн газрын бүрэн оролцоог татсан институци болон хүрээгээ өргөтгөсөн.

ОУХБ-ын судалгаагаар (ILO, 2013a) одоогийн байдлаар дэлхийн 72 орчим улс ямар нэгэн байдлаар ажилгүйдлийн хөтөлбөрийг авч хэрэгжүүлж байна. Түүнчлэн глобал хэмжээнд 150 сая ажилгүйчүүд байгаагийн 75% нь ажилгүйдлээс үүсэх ямар нэг нийгмийн хамгааллын арга хэмжээний гадуур байна гэсэн судалгаа байна. ОУХБ-ын мэдээлснээр ажилгүйдлийн хөтөлбөр нь ихэнхдээ албан секторын ажил эрхлэгчдийг хамгаалахад чиглэгдэж байгааг онцлон дурдсан байна. Гэтэл бодит

байдал дээр хөгжиж буй улс орнуудад албан бус сектор нь албан сектороос хавьгүй илүү байгааг ч мөн онцолжээ.

Дэлхийн хэмжээнд нийт 201 улсын ихэнх (112 улс буюу 56%) ажилгүйдлийн тэтгэмжийг улс орныхоо хууль эрхзүйн системдээ тусгаагүй байна. Гэхдээ эдгээр улсын 31 нь гэнэт халагдсаны тэтгэмжийг олгуулахаар хөдөлмөрийн хуулинд тусгасан бол үлдэх 89 улс нь (44%) ажилгүй болсон нөхцөлд тодорхой хэмжээний тэтгэмж олгох хууль эрхзүйн актыг боловсруулсан байна. Дэлхийн хэмжээнд ойролцоогоор 85 улс ажилгүй хүмүүст тэтгэмж олгох ямар нэгэн тодорхой шалгуур нөхцөл тавьж түүнийхээ дагуу тэтгэмжийг тодорхой хугацааны туршид олгодог байна.

Хүснэгт 15. ОУХБ дэлхийн улс орнуудыг ажилгүйдлийн тэтгэмжийн зэрэглэлээр нь дараах байдлаар ангилдаг. Үүнд:

Дээд зэрэглэлийн орнууд	Дунд зэрэглэлийн орнууд	Доод зэрэглэлийн орнууд
энэхүү зэрэглэлд орж байгаа улс орны ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ тухайн улсын дундаж цалингийн хамгийн багадаа 63% (Финланд)-иас 77% (Испани) хүртэл хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг ажилгүйдлийн тэтгэмжээр олгодог байна.	энэхүү зэрэглэлд орж байгаа улс орны ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ тухайн улсын дундаж цалингийн хамгийн багадаа 23% (Шинэ Зеланд) иас 58% (Канад) хүртэл хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг ажилгүйдлийн тэтгэмжээр олгодог байна. Энэхүү ангилалд Австрали, Ирланд, Япон, Англи, АНУ зэрэг улс ордог байна.	Эдгээр орнуудын хувьд уг тэтгэмжийн хэмжээг тухайн улсын дундаж цалингийн 23% хүртэл хувиас доогуур олгодог улс орнуудыг оруулдаг.

ОУХБ-ын үзэж байгаагаар өнөөгийн глобал ертөнцөд ажиллагсдын нийгмийн хамгааллын асуудал улам бүр буурч байгааг цохон тэмдэглэсэн байна. Мөн хөгжиж буй улс орны албан бус секторын ажиллах хүч, өөрөө өөртөө ажил олгогч жижиг дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ) эрхлэгчдийн хүрээнд ажилгүйдлийн даатгалын нийгмийн хамгааллыг хүртээх глобал шаардлага байгааг мөн онцгойлон дурдаж байна.

Эдгээр албан бус салбарт ажил эрхлэгчдийн цалинтай дүйцэх орлого нь аливаа нийгмийн даатгалыг төлөх хэмжээнд хүрэлцэхгүй байгаа нь бодит баримт болж байна (ILO, 2013a).

Хэдийгээр ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь улс орны эдийн засгийн хөгжлийн түвшинтэй шууд хамааралтай байдаг хэдий ч (Уодормес 2004; Уодормес 2013), өдрөөс өдөрт олон олон хөгжиж буй улс орон энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх талаар судалж эхлээд байна. Зүүн өмнөд азийн улс орны хувьд Тайланд (2004 оноос), Вьетнам (2009 оноос) зэрэг улсууд өөрийн ажилгүйдлийн даатгалын сантай, Филиппин, Малайз, Шри Ланк зэрэг улсууд ажилгүйдлийн даатгалын санг байгуулах талаар ярьж эхлээд байна (ILO, 2013a). Хятад улс болон (1996) Монгол улсын систем (1995) эдгээр улсуудынхтай харьцуулахад харьцангуй давуу талтай ба өнгөрсөн зуунаас эхлэн төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засаг руу шилжилт хийхэд үүссэн ажилгүйдлийн асуудлыг шийдэх зорилгоор ажилгүйдлийн даатгалын санг бий болгож бэхжүүлж ирсэн орнуудын нэг юм (ILO, 2013a).

Сүүлийн үеийн ажилгүйдлийн хамгааллын талаарх дэлхийн чиг хандлага Глобал ертөнцөд, ОУХБ-ын тодорхойлсноор ажилгүйдлийн хөтөлбөрийн хүрээнд дараах асуудлууд тавигдаж байна. Үүнд:

Сүүлийн 5 жилийн туршид нэн ядуу амьдралтай хүмүүсийн тоо 200 саяар нэмэгдсэн ба үүний дийлэнх хувь нь Саб-Сахарын Африк, Төв Ази, Зүүн Европын орнууд болон Зүүн өмнөд Азийн улс оронд амьдарч байна. 850 сая хүн хүссэн

хэмжээний цалинтай эсхүл амьдралдаа хүрэлцэхгүй цалинтай ажилд ажиллаж байна хэмээн өөрсдийгөө тодорхойлсон байхад 250 сая хүүхэд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож байна гэсэн судалгаа байна.

Түүнчлэн 1975-1992 оны зураглалыг харахад ихэнх улс орны хувьд нийгмийн хамгааллын зардлын ҮНБ-д эзлэх хувь хэмжээ өссөн хэдий ч энэхүү өсөлт Африк, Латин Америкийн орнуудад ажиглагдахгүй байна.

Өнөө цаг үед, дэлхий нийтээрээ, хөдөлмөрийн зах зээлд ажилгүйдлийн даатгалын хамгаалал үгүйлэгдэж байна. Өндөр хөгжилтэй ихэнх улс орны хувьд ажилгүйдлийн даатгалын хамгааллын тогтолцоо нэлээд өндөр хөгжсөн байдаг ба үүний зэрэгцээ ажилгүйдлийн нийгмийн хамгааллыг хоёр дахь давхаргын тогтолцоогоор мөн хангасан байдаг. Энэхүү давхаргыг ажилгүйдлийн арга хэмжээ, дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр гэх мэтээр нэрлэдэг.

Энэхүү хамгааллын хүрээнд ажилгүйдлийн даатгалын санд хамрагдах боломжгүй, эрх үүсээгүй ажилгүйчүүдийг хамруулах зорилтыг тавьдаг. ЭЗХАХН-ын ихэнх орнууд 1990-д онд ажилгүйдлийн даатгалын нийгмийн хамгааллын хэмжээг бууруулах арга хэмжээ авсан.Үүнд, Европ даяар даатгалын тэтгэмжид хамрах нөхцөлийг чангатгах, тэтгэмжийн үргэлжлэх хэмжээг бууруулах, дахин олгох нөхцөлийг багасгах арга хэмжээг авч байсан. Мөн ихэнх европын улсын хувьд мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтсээс тухайн ажилгүй хүнд санал болгосон ажлыг зөвшөөрөх, эсхүл тухайн ажилгүй хүн ажил идэвхтэй хайж байгаа гэдгээ нотлон харуулах нөхцөлийг мөн нэмэлтээр оруулж өгсөн. Үүний зэрэгцээ, тухайн ажилгүй болсон хүнийг эргэн хөдөлмөрийн зах зээл руу оруулах нэмэлт арга хэмжээг, олон бодлогыг мөн хүчтэй авч хэрэгжүүлсэн.

Энэ бодлогын үр дүнд ажилгүйдлийн даатгалын сангийн тэтгэмжийн бодлого хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлоготой шууд уялдаатай явах нь маш үр дүнтэйг харуулсан байна. Мөн зөвхөн албан секторын ажилгүйчүүдийг хамрахаас илүүтэйгээр ажилгүйчүүдийн үндсэн бүлэг рүү хандах нь илүү зүйтэй гэдэг дүгнэлтэд хүрсэн.

ОУХБ-ын зөвлөж байгаагаар эдгээр ажилгүйчүүдийн бүлгийг хөдөлмөр түлхүү ашиглах төсөл хөтөлбөр тухайлбал, зам барих, усжуулалтын систем барих, усны суваг шуудуу татах, гүүр барих гэх мэт төсөл хөтөлбөрийг дэмжих замаар ажилгүйдэлтэй тэмцэх ажилгүй хүмүүсийг жилийн тодорхой хугацаанд ажлаар хангаж амьдрал ахуйд нь дэм болох ажил болно гэж үзэж байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь олон хэлбэртэй байдаг ба гэнэт халагдсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн хадгаламжийн сан, ажил олгох хөтөлбөр, хэрэгцээнд суурилсан хөтөлбөр зэрэг болно.

Гэнэт халагдсаны тэтгэмж гэдэг нь ажил олгогчоос тухайн ажилчинтай хөдөлмөрийн гэрээгээ дуусгавар болгохтой үүдэн гарах төлбөрийг хэлдэг. Зарчмын хувьд, хэрэв ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээгээ дуусгавар болгох үед нөхөн олговор өгөх ёстой бөгөөд энэ нөхцөлд энэхүү тэтгэмж нь ажилгүйдлийн даатгалын санг орлох ёстой билээ. Гэвч, харамсалтай нь бодит байдал дээр, аливаа пүүс байгууллага дампуурлаа зарлахад ажил олгогч энэхүү төлбөрийг хийх төлбөрийн чадваргүй байх нь олонтоо байдаг. Гэсэн хэдий ч энэхүү төрлийн тэтгэмж байх хууль эрхзүйн зохицуулалт байх нь огт тэтгэмж байхгүй нөхцөлтэй зүйрлэхгүй юм. Энэхүү төрлийн аргыг илүү түлхүү хэрэглэдэг улсын тоонд Малайз, Сингапур, Индонези зэрэг улсыг нэрлэж болох ба эдгээр улс ажилгүйдлийн даатгалын сан гэж бүрдүүлэлгүйгээр гэнэт халагдсаны тэтгэмжийг хууль ёсны үүрэг хариуцлага болгон албадах замаар

ажилгүйдлийн тэтгэмжийн орон зайг нөхдөг.

Ажилгүйдлийн хадгаламжийн сан энэхүү сан нь ажилчид ажилгүй болох үедээ ашиглах зорилгоор үүсгэсэн хувийн хадгаламжийн хэлбэр юм. Даатгалын системээс ялгагдах нэг онцлог нь эрсдэлийг хуваалцах механизм байхгүй явдал юм. Энэхүү систем нь гэхдээ, ажилтай байх үедээ хуримтлал үүсгэх боломжгүй ажиллагсдад тохиромжгүй хувилбар юм. Чили улсын хувьд ажиллагсдад энэхүү хуримтлалыг үүсгэдэг системтэй ба ажлаас халагдах үед энэхүү хадгаламжаас нь тэтгэмжийг олгодог.

Ажилгүйдлийн хөтөлбөр, арга хэмжээ энэхүү хөтөлбөр арга хэмжээ нь ажилгүйчүүдийн дунд гачигдалтай байдлыг хэрэгцээгээр нь судалж байгаад хамгийн хэрэгцээтэй байгаа бүлэгт нь хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга юм. Австрали, Шинэ Зеланд зэрэг улсуудад ажилгүйдлийн даатгалаас илүүтэйгээр энэхүү хөтөлбөрт тулгуурлан нийгмийн хамгааллыг хүртээдэг байна. Герман зэрэг улсын хувьд энэхүү хөтөлбөрийг ажилгүйдлийн сангаас тэтгэмж хүртэх боломжгүй байгаа ажилгүйчүүдэд чиглүүлэн олгодог. Мөн ажлын хөтөлбөр, тухайлбал зам барих, гүүр барих, эмнэлэгт тусламж үзүүлэх гэх мэт ажлын хөтөлбөрт хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээтэйгээр эдгээр ажил хамгийн их хэрэгцээтэй бүлгийг зориудаар хөлсөлж авах арга нь мөн энэхүү ангилалд хамрагддаг.

Ихэнх орнуудын хувьд хөтөлбөрт хамрагдахын тулд дор хаяж зургаагаас арван хоёр сар хүртэл шимтгэл төлсөн байх нөхцөл тавигддаг байна. Энэ утгаар нь авч үзвэл, Монгол улсын ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмж хүртэх эрх нь 24 сар шимтгэл төлөх тэр дундаа сүүлийн тасралтгүй 9 сар төлөх шалгууртай, Франц улс тухайлбал, зөвхөн дөрвөн сар тэтгэмж төлсөн байх нөхцөлийг тавьж байна.

Зарим улс орны хувьд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажил идэвхтэй хайх хөтөлбөртэй нэгтгэсэн байдаг. Тухайлбал, Дани улсын хувьд энэхүү хоёр хөтөлбөрийг нягт холбосон ба тухайн хүн хэдий чинээ ажилгүй удна төдий чинээ ажил хайхад илүү их цаг зарцуулах шаардлага өндөрссөн байдаг. Жендэрийн хувьд, бидний авч үзсэн 14 орны хувьд бүгд эрэгтэй эмэгтэй бүх даатгуулагчдад тэгш эрх, тэнцүү хамрагдах боломжийг олгож байсан.

Түүнчлэн улс орнуудын хувьд сайн дураар ажлаас халагдсан нөхцөл болон өөрийн хүсэл зоригоос үл хамааран ажилгүй болсон нөхцөлүүдийг тэтгэмжийн бодлогодоо тус тусад нь ялгаж үздэг. Гэхдээ Вьетнам, Чили зэрэг улсын хувьд хувийн харилцах дансанд шимтгэлээ төлдөг тул энэхүү ялгаварлалыг хийдэггүй. Хууран мэхлэхээс зайлсхийхийн тулд Дани, Герман, Франц, Япон зэрэг улсууд хүлээх хугацааг уртасгасан эсвэл сайн дураар ажлаасаа гарсан нөхцөлд Тайланд Тажикстан зэрэг улсуудад тэтгэмжийн хэмжээг бууруулах зэрэг арга хэмжээг авдаг байна. Азербайжан улсын хувьд хоёр удаагийн ажлын байр санал болгоход татгалзсан нөхцөлд тэтгэмжийг 3 сараар хойшлуулах арга хэмжээ авдаг байна.

ОУХБ-ын харьцуулсан судалгаанаас харахад ихэнх улс орны хувьд ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмж төлж байсан орлогын 50-60 хувийг тэтгэмжид олгодог байна. Гэсэн ч, энэ хувь харилцан адилгүй. Тухайлбал, Казахстан улсын хувьд сарын дундаж орлогын 21хувь, 5-аас дээш тэтгэмж төлсөн бол 30 хувь хүртэл өсдөг байна.

Зарим улсын хувьд тэтгэмжийг эхний хэдэн сарын дараа багасгах бодлого барьдаг байна. Тухайлбал, Аргентин улсын хувьд тэтгэмж авсан эхний дөрвөн сарын дараа багасгадаг бол Чили улсын хувьд тэтгэмж авсан эхний сарын дараагаас

тэтгэмжийг багасгадаг.

Тэтгэмжийн үргэлжлэх хугацааны хувьд, ОУХБ-ын харьцуулсан судалгаанаас үзэхэд цөөн хэдэн орон 12 сараас дээш тэтгэмж олгож байхад манай Монгол улсын хувьд 2.5 сараар тэтгэмж олгож байна.

Мөн зарим улсууд үргэлжлэх хугацааг зөвхөн шимтгэл төлсөн хугацаатай уялдуулаад зогсохгүй ажилгүй даатгуулагчийн настай нь холбосон байна, өөрөөр хэлбэл нас ихсэх тусам даатгалын үргэлжлэх хугацаа ихсэх хандлагатай байна.

Дани зэрэг улсын хувьд даатгуулагч 52 долоо хоногийн туршид шимтгэл төлсөн л бол шууд 24 сар хүртэл тэтгэмж олгох тогтолцоотой байна. Зарим улс орон ажилгүйдлийн тэтгэмжийн үргэлжлэх хугацааг байгалийн онцгой аюул осол тохиолдсон, эдийн засгийн хямралын үед сунгах тохиолдол байдаг. Эцэст нь цөөн хэдэн улс орон тэтгэмж авч байх хугацаандаа цагийн ажил хийхийг зөвшөөрдөг байна.

ОУХБ-ын судалгаанд хамрагдсан улсуудаас Дани улсаас бусад нь ажилгүйдлийн даатгалын санд ажил олгогчоос мөн шимтгэл авдаг ба АНУ-ын 50 муж улсын 47 нь ажил эрхлэгчид шимтгэлээ төлдөг байна. Тус байгууллагаас харьцуулалт хийсэн 14 улсын зөвхөн 4 улсын Засгийн газар нь ажилгүйдлийн даатгалын санд татаас өгдөг байна. Мөн нэмээд 4 улсын хувьд сан алдагдалтай ажиллах нөхцөлд улсаас дэмжлэг үзүүлдэг байна.

Энэхүү ОУХБ-ын тайлангаас үзэхэд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажилд зуучлах хөтөлбөртэй уялдуулах нь ажилгүйчүүд ба тэдний гэр бүлийг хамгаалах, ядуурлаас сэргийлэх хамгийн үр дүнтэй аргын нэг гэдэг нь харагдаж байна. Эдгээр бодлогыг хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого (ХЗЗИОХ) хэмээн нэрлэдэг. Энэхүү арга хэмжээний хүрээнд хүмүүсийг ажлын ярилцлагад бэлдэх, зөвлөгөө өгөх, ажлын байрны зар түгээх, өөрийн намтар бичих зөвлөмж, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээлэл түгээх гэх мэт олон үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлдэг. Энэхүү ОУХБ-ын судалгаанд хамрагдсан бүх орны хувьд ажилгүйдлийн тэтгэмжээ авахын тулд заавал хөдөлмөрийн зах зээл дээр ямар үйл ажиллагаа явуулж, ажилд орохын тулд ямар ямар ажил хийсэн талаар идэвхтэй тайлагнах нөхцөлийг тавьдаг.

ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Тандан судалгаагаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулж, бие даасан хуулийг батлах нь зүйтэй бөгөөд дараах асуудлыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна. Үүнд:

1. Тэтгэмжийн даатгалын бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулж, хуулиудын уялдаа холбоог сайжруулах;
2. Шинэчлэн батлагдсан зарим хуулийн харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөлд тусгах;
3. Тэтгэмжийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг олгох хугацаа, ажилгүйдлийн тэтгэмж бодох хэмжээнд өөрчлөлт оруулах;
4. Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, даатгуулагчийг ажлын байранд нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулсан ажил олгогчийг урамшуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
5. Ажил олгогчоос тэтгэмжийн зардал гаргахгүй байх;
6. Даатгуулагчийн хэрэгцээ, шаардлага, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн мэргэжил олгох давтан сургалтын хөтөлбөрийг бий болгох.

---оОо---

АШИГЛАСАН ГАРЫН АВЛАГА, СУДАЛГААНЫ МАТЕРИАЛ, ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЖАГСААЛТ

Гарын авлага, судалгааны материал:

1. "Нийгмийн даатгалын холбогдолтой эрх зүйн актын эмхтгэл" УНДЕГ УБ, 1995, 1997, 2000, 2005, 2007, 2008, 2012
2. "Pension reform" Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
3. "Social security pensions" Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey, Denis Latuipе ILO, Geneva 2011
4. "Нийгмийн даатгалын тухай эрх зүйн актууд" НДЕГ УБ, "Бит пресс" ХХК, 2013
5. "Шимтгэлтэй дүйцэх татаастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд" Дэлхийн банк УБ, "Хөх монгол принтинг" ХХК, 2015
6. "Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд" Дэлхийн банк УБ, 2012
7. "Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа" Дэлхийн банк УБ, 2012
8. "Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалд хамрагдалт" Дэлхийн банк УБ, 2012
9. "Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл" НДЕГ, УБ, "Мөнхийн үсэг" ХХК, 2017
10. "Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын статистик-2019" ХНХЯ, ХНХСИ, 2020
11. "Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн талаарх олон улсын туршлага, сургамж" Марк Дорфман, Ахлах эдийн засагч, Дэлхийн банк, 2015.
12. "International Patterns of Pension Provision II", Montserrat Pallares-Miralles, Carolina RomeroWB 2012
13. Тэтгэмжийн даатгалын талаарх тайлан" А.Амаржаргал, Hidдо Arnold Huitzing, 2015

Хууль тогтоомж, тогтоол шийдвэрүүд:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. "Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого батлах тухай" УИХ-ын тогтоол 2015.06.16 №53
3. "Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал батлах тухай" УИХ-ын тогтоол 2016.02.05 №19
4. "Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлого батлах тухай" УИХ-ын тогтоол 2009.06.04 №39
5. "Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл" УИХ-ын тогтоол 2020.08.28 №11
6. Бусад холбогдох хууль

Цахим эх сурвалжууд:

1. www.legalinfo.mn
2. www.1212.mn



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ

**Улаанбаатар
2021 он**

Агуулга

Нэг. Ерөнхий зүйл

Хоёр. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт

Гурав. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон байдал

Дөрөв. Урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн байдал

1. Зорилгод хүрэх байдал
2. Практикт хэрэгжих боломж
3. Ойлгомжтой байдал
4. Харилцан уялдаа
5. Зардал

Тав. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал

НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

“Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай” хуулийн төсөл нь Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.3-т заасан хуулийн төслийн шинэчилсэн найруулгын төрлөөр боловсруулагдсан бөгөөд мөн хуулийн 17 дугаар зүйлд заасны дагуу хуулийн төсөлд дүн шинжилгээ хийх, үр нөлөөг тооцож, давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах, хуулийн зүйл заалтыг ойлгомжтой, хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулах зорилгоор хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх судалгааг хийж гүйцэтгэлээ.

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх судалгааг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Хуулийн төслийн үр нөлөө тооцох аргачлал”¹-д заасны дагуу дараах үе шаттайгаар бэлтгэсэн болно.

1. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгох;
2. Хуулийн төслөөс үр нөлөө тооцох хэсгийг тогтоох;
3. Урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу үр нөлөөг тооцох;
4. Үр дүнг үнэлэх, зөвлөмж өгөх.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

Үнэлгээний судалгааг хийж гүйцэтгэхдээ хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудлуудтай уялдуулан, аргачлалд заасны дагуу дараах 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

1. Зорилгод хүрэх байдал
2. Практикт хэрэгжих боломж
3. Ойлгомжтой байдал
4. Харилцан уялдаа
5. Зардал

“Зорилгод хүрэх байдал” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөл (Цаашид “Хуулийн төсөл” гэх)-ийн зохицуулалт нь хуулийн төслийн үзэл баримтлалд болон хуулийн төслийг боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлагад нийцсэн эсэх, мөн хуулийн төсөлд тусгасан

¹Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралт

заалт, зохицуулалтууд нь хуулийн төслийг зорилгод хүрэх боломжтой эсэхэд үнэлгээ хийхийг зорьсон юм.

Энэхүү үнэлгээг хийхдээ хуулийн төслийн үзэл баримтлалтай танилцаж, хуулийн төсөл боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлага, хуулийн төслийн зорилго болон зорилгод хүрэхэд чиглэгдсэн, мөн түүнийг тодорхой илэрхийлж чадахуйц арга хэмжээ, зохицуулалтыг сонгож авсан болно.

“Практикт хэрэгжих боломж” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төсөлд тусгасан дараах зохицуулалтууд нь практикт хэрэгжих боломжийг шалгахаар сонгож авав. Үүнд:

- Хуулийн төслийн 9.3-т ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмж авах эрхтэй даатгуулагчийг хүүхдээ асрах чөлөө авахаас өмнө хангасан даатгуулагч эхийг хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд, эсхүл ажилдаа ороод 9 сар хүрээгүй байх хугацаанд ажил олгогч нь татан буугдсан, дампуурсан бол түүнд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохоор зохицуулсан нь тэтгэмжийн даатгалын санд санхүүгийн нэмэлт ачаалал үүсгэх эсэхийг үнэлэх;
- Хуулийн төслийн 4.1-д даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж тооцох шимтгэл төлбөл зохих хугацаа, тэтгэмж бодох хувь хэмжээнд өөрчлөлт оруулсан, мөн хуулийн төслийн 7.1-д ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол 140 хоногийн хугацаанд тэтгэмж олгохоор тус тус заасан зохицуулалт нь тэтгэмжийн даатгалын санд санхүүгийн нэмэлт ачаалал үүсгэх эсэхийг үнэлэх;
- Хуулийн төслийн 10.1-д заасан ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тооцох хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэн нь ажилгүйдлийн даатгалын санд нэмэлт зардал гарах эсэхийг үнэлэх;
- **“Ойлгомжтой байдал”** гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг хуулийн төсөл нь хуулийн төслийн шинэчилсэн найруулгын төсөл тул хуулийг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субьектэд ойлгомжтой, салаа утгагүй байх, хуулийн төсөлд тусгасан зүйл, заалтууд нь найруулгын хувьд ойлгомжтой, логик дараалалтай боловсруулсан эсэхийг Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг хянах байдлаар үнэлгээг хийхээр сонголоо.
- **“Харилцан уялдаа”** шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг бүхэлд нь Үндсэн хууль холбогдох бусад хуульд нийцсэн эсэхийг аргачлалд заасны дагуу үнэлэх
- **“Зардал”** гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төсөлд тэтгэмж тооцох хоног, хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэн зэрэг зохицуулалттай холбогдон гарах тооцоолол хийх мөн **“Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хийх аргачлал”-ын дагуу тооцохоор энэхүү шалгуур үзүүлэлтийг сонгов.**

ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

“Зорилгод хүрэх байдал” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Хуулийн төслийн зорилго, зорилт, зохицуулалтууд нь хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан үндэслэл, хэрэгцээ шаардлагад нийцэж байгаа эсэхэд харьцуулах байдлаар дүн шинжилгээ хийлээ.

Хуулийн төсөл нь даатгуулагчид тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, түүнийг олгох нөхцөл шалгуур, хугацаа болон ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэх зорилгоор дараах гол зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Үүнд:

1. Нийгмийн даатгалын сангаас олгож буй богино хугацааны тэтгэмжийг тогтоох, олгох, хяналт тавих зэрэг харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, эрх бүхий байгууллагын баталсан журмаар зохицуулж байгаа зарим харилцааг хуулийн төсөлд тусгах замаар иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч, нийгмийн даатгалын байгууллага, байцаагчид хуулийг нэг мөр нэгдсэн ойлголттойгоор хэрэглэх, хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх;
2. Даатгуулагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн төрлийг оновчтой тогтоох;

3. Тэтгэмж тооцох хувь хэмжээг шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааруулан нарийвчлан тооцох, хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх;
4. Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, тогтвортой ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэх харилцааг зохицуулах;
5. Дэлхий дахинаа коронавирус цар тахал дэгдэх нөхцөл байдалд ажил олгогч, даатгуулагчид богино хугацааны тэтгэмж олгох эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, мөн сангийн хөрөнгийг хуульд зааснаас бусад зүйлд зарцуулах боломжгүй байдлаас болж шуурхай арга хэмжээ авахад хүндрэл үүсч байсан тул улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагад санхүүгийн хүндрэл үүсэх үед тодорхой дэмжлэг үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Дээр дурдсан зорилтуудыг хангах чиглэлээр тодорхой зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгасан байдлыг шалгаж үнэлэхэд:

Зорилт 1. *Нийгмийн даатгалын сангаас олгож буй богино хугацааны тэтгэмжийг тогтоох, олгох, хяналт тавих зэрэг харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, эрх бүхий байгууллагын баталсан журмаар зохицуулж байгаа зарим харилцааг хуулийн төсөлд тусгах замаар иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч, нийгмийн даатгалын байгууллага, байцаагчид хуулийг нэг мөр нэгдсэн ойлголттойгоор хэрэглэх, хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх талаар:*

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулийн тэтгэмжийн даатгалын харилцааг зохицуулсан заалтыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн хуулийн төсөлд нэгтгэн тусгаж найруулсан.

Даатгуулагчид тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, түүнийг олгох нөхцөл шалгуур, хугацааг тодорхойлох, даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, тогтвортой ажлын байрыг нэмэгдүүлэх зорилгоор ажил олгогчид, шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахаар хуулийн төсөлд хэрхэн тусгасанд үнэлгээ хийхээр сонгосон болно.

Зорилт 2. *Даатгуулагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн төрлийг оновчтой тогтоох талаар:*

Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2013-2019 онд нийт 116.6 мянган даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан бөгөөд тэтгэмж авагчийн тоо жилээс жилд нэмэгдэж байна. Харин дээрх онуудад тэтгэмж авсан даатгуулагчаас мэргэжил олгох давтан сургалтад 22 даатгуулагч хамрагдсан нь мэргэжил олгох давтан сургалтын хөтөлбөр хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцээгүй, сангаас санхүүжүүлэх сургалтын төлбөрийн хэмжээ нь харьцангуй бага, оновчгүй байна.

Иймд иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, богино хугацааны мэргэжил олгох сургалтад хамруулах нь зүйтэй юм. Түүнчлэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн чадавхитай ажилтан бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх харилцааг хуульчлах шаардлагатай байгаа тул хуулийн төсөлд хэрхэн тусгасанд үнэлгээ хийхээр сонгосон болно.

Зорилт 3. *Тэтгэмж тооцох хувь хэмжээг шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааруулан нарийвчлан тооцох болон хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх талаар:*

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн

доод хэмжээ нь түүний авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас багагүй байхаар заасан. Энэхүү конвенцийн шаардлага, зөвлөмжид нийцүүлэн тэтгэмж бодох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгаа тул ийнхүү хуулийн төслийн 4.1 дэх 10.1 дэх хэсгүүдэд үнэлгээ хийхээр сонгож авлаа.

Зорилт 4. Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид хөнгөлөлт үзүүлэх харилцааг зохицуулах талаар;

Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2016 онд 23.2 мянга, 2017 онд 21.1 мянга, 2018 онд 21.4 мянга, 2019 онд 23.0 мянга, 2020 онд 21.4 мянган даатгуулагч тус тус тэтгэмж авчээ. Энэ нь сүүлийн жилүүдийн эдийн засгийн хүндрэл, хямралаас улбаатай аж ахуйн нэгж байгууллагын төлбөрийн чадвар муудаж, ажлын байрны цомхтгол хийх, орон тоогоо цөөрүүлэх бодлого баримталж байгаагаас шалтгаалж байна.

Иймд даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх харилцааг зохицуулсан “шимтгэлийн хөнгөлөлт” гэсэн хуулийн төслийн 13 дугаар зүйлийг сонгосон болно.

Зорилт 5. Дэлхий дахинаа коронавирус цар тахал дэгдэх нөхцөл байдалд ажил олгогч, даатгуулагчид богино хугацааны тэтгэмж олгох эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, мөн сангийн хөрөнгийг хуульд зааснаас бусад зүйлд зарцуулах боломжгүй байдлаас болж шуурхай арга хэмжээ авахад хүндрэл үүсч байсан тул улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагад санхүүгийн хүндрэл үүсэх үед тодорхой дэмжлэг үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар;

Шимтгэл төлөгч аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, үйлдвэрлэл борлуулалтын хэмжээ буурах, үйлчилгээний хүрээ хязгаарлагдах, орон тоогоо цомхотгох зэрэг эрсдэл тохиолдсон үед нийгмийн даатгалын сангаас дэмжлэг, хөнгөлөлт үзүүлэх нь даатгалын үндсэн зарчим, даатгуулагчийн эрх ашгийг хамгаалах, нийгмийн баталгааг хангах зорилтод нийцэж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас дэлхий улс орнуудад тархаад байгаа коронавируст халдвар (Ковид-19) цар тахлын улмаас үүссэн сорилт бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд цар тахлын эсрэг хариу арга хэмжээг эрчимжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, улс орны хэмжээнд “Гамшгаас хамгаалах бүх нийтийн бэлэн байдал”-ын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд ажил олгогч, иргэдийн ажлын байрыг хадгалах, хамгаалах, цалин хөлс, орлогыг бууруулахгүй байх, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх зэрэг арга хэмжээг авч байна. Үүнд: Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай, Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчийг торгох шийтгэл, алдангиас чөлөөлөх тухай хуулийг Улсын Их Хурлын чуулганы 2020 оны 04 дүгээр сарын 09-ний өдрийн хуралдаанаар тус тус баталсан.

Энэхүү хуулийн хүрээнд 2021 оны 03 дугаар сарын байдлаар 37.2 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага шимтгэл чөлөөлөлтөд хамрагдаж, нийт 496.2 мянган даатгуулагчийг 789.1 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс чөлөөлсөн.

Мөн үйл ажиллагааг нь зогсоосон аж ахуйн нэгжийн ажиллагсдад 2020 оны 4, 5, 6 сард ажилтан тус бүрд 200 000 төгрөгийн дэмжлэг үзүүлж ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 7.3 мянган ажил олгогчийн 80.9 мянган даатгуулагчдад 44.2 тэрбум төгрөгийг олгосон. Төрөөс шимтгэлийн чөлөөлөлт, хөнгөлөлтийг аж ахуйн нэгж, даатгуулагчид үзүүлснээр ажил олгогчид санхүүгийн хувьд дэмжлэг болох, ажлын байр хадгалагдаж, хамгаалагдах, даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаа тасрахгүй байх, улмаар Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал авах боломжийг бүрдүүлэх чухал ач холбогдолтой юм.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчийг торгох шийтгэл, алдангиас чөлөөлөх тухай хуулиар 2020 оны 2-12 дугаар сард Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн тайлангаа үнэн зөв ногдуулж тайлагнасан боловч хуульд заасан хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэлээ төлж чадаагүй ажил олгогчийг торгох шимтгэл, алдангиас чөлөөлөхөөр заасан. Уг хуулиар 10.1 мянган орчим аж ахуйн нэгж, байгууллага хамрагдаж 65.5 тэрбум төгрөгийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн торгууль, алдангиас чөлөөлөгдсөн.

Мөн Нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дэмжлэг үзүүлэх тухай хуульд 2020 оны 8, 11 дүгээр саруудад нэмэлт оруулсан бөгөөд энэхүү хуулиар аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүнд ажиллаж байгаа даатгуулагч, Монгол Улсын иргэний төлөх тэтгэмж, ажилгүйдэл болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг 2020 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 2021 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд бүрэн чөлөөлөхөөр, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 2020 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд 3.5 хувиар, 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 2021 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд 1.0 хувиар тус тус чөлөөлөгдсөн.

Ийнхүү улс орныг хамарсан давагдашгүй хүчин зүйлийн улмаас шимтгэл төлөгч аж ахуйн нэгж байгууллагын эдийн засаг, санхүү, төлбөрийн чадвар муудаж, хэвийн үйл ажиллагаагаа явуулах боломжгүй үед ажил олгогч, даатгуулагчийг дэмжих агуулга бүхий хуулийн энэхүү зохицуулалтыг судалж үнэлэхийг зорьсон юм.

ДӨРӨВ. УРЬДЧИЛАН СОНГОСОН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ТОХИРОХ ШАЛГАХ ХЭРЭГСЛИЙН ДАГУУ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгож, үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон тул тэдгээрт тохирох шалгах хэрэгслийг дараах байдлаар авч үзэв.

№	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Тохирох шалгах хэрэгсэл
1	Зорилгод хүрэх байдал	Хуулийн төслийн холбогдох зохицуулалт	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд дэвшүүлсэн зорилтыг хангасан эсэхэд дүн шинжилгээ хийх, сонгосон зохицуулалт, арга хэмжээ зорилгод хүрэх боломжтой эсэхийг тодорхойлох
2	Практикт хэрэгжих боломж	Хуулийн төслийн 3 дугаар зүйл, 4.1, 4.2 дахь хэсэг, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17 дугаар зүйл	Хуулийг хэрэгжүүлэх боломж, бололцоо (санхүү, хүний нөөц) эсэхийг судалж тодорхойлох
3	Ойлгомжтой байдал	Хуулийн төсөл бүхэлдээ	Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29, 30 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан эсэх, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг шалгах
4	Зардал	Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого, зарлагад тооцоолол хийх, мөн "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хийх аргачлал"-ын дагуу тооцоо хийх	а/ Тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн хэмжээг нэмсэн зохицуулалттай холбогдон гарах тооцоолол хийх б/ Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах үйл ажиллагааны зардлын тооцоо хийх /аргачлалын дагуу тусад нь хийх/

5	Харилцан уялдаа	Бусад хуулиудтай нийцэл, давхардал	Үндсэн хууль, бусад хуулиудтай хуулийн төслийн уялдааг хангаж байгаа эсэхийг үнэлэх
---	-----------------	------------------------------------	---

Дээрх урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирсон шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг дараах байдлаар үнэллээ.

1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Зорилт 1. Нийгмийн даатгалын сангаас олгож буй богино хугацааны тэтгэмжийг тогтоох, олгох, хяналт тавих зэрэг харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, эрх бүхий байгууллагын баталсан журмаар зохицуулж байгаа зарим харилцааг хуулийн төсөлд тусгах замаар иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч, нийгмийн даатгалын байгууллага, байцаагчид хуулийг нэг мөр нэгдсэн ойлголттойгоор хэрэглэх, хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэхэд үнэлгээ хийсэн байдал:

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмжийн тогтоох, олгох харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн даатгалын харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна.

Энэхүү богино хугацааны тэтгэмжүүдийн харилцааг хоёр өөр хуулиар, харин даатгуулагчийн насан туршийн тэтгэврийн харилцааг зохицуулсан урт хугацааны даатгалын хуулийг тэтгэмжийн даатгалын хуультай нэгтгэн зохицуулж байгаа нь нэг талаас иргэд, даатгуулагч, ажил олгогчид ойлгомжгүй байдлыг үүсгэх, нөгөө талаас хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээлийг бий болгож байна.

Богино хугацааны тэтгэмжийг тогтооход бүрдүүлэх баримт бичиг, тэтгэмж авах эрх, тэтгэмж олгох хугацаа зэрэг нь бүх тэтгэмжийн төрөлд ижил, төстэй байдаг тул тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, мөн 24 жилийн өмнө баталсан одоогийн хуулийн нэр томьёо, зарим зүйл заалтыг бусад хуультай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах шаардлага байна.

Иймд хуулийн төсөлд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний, амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай хуулийн дагуу олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тогтоох, олгох, хяналт тавих зэрэг зохицуулалтыг нэгтгэж, нэг хуулийн орчинд оруулсан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн 1 дүгээр зүйл. Хуулийн зорилт

1.1. Энэ хуулийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид тэтгэмж олгох, эрх үүсэх нөхцөл, хэмжээ, хугацаа, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Зорилт 2. Даатгуулагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэмжийн төрлийг оновчтой тогтоох талаар үнэлгээ хийсэн байдал:

Монгол Улсад тэтгэмжийн даатгалын шинэ тогтолцоог нэвтрүүлснээс хойших 20 гаруй жилийн хугацаанд эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 70 орчим хувь нь тэтгэмжийн даатгалд даатгуулж, тэтгэмжийн даатгалын сангаас давхардсан тоогоор 2.5 сая, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 252.0 мянга гаруй хүнд тэтгэмж, төлбөрийг олгосон байдаг.

Даатгуулагчид тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, оршуулгын, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, сургалтын зардал олгож байна.

Иймд хуулийн төсөлд ажилгүйдлийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэмж, ажил олгогчид үзүүлэх шимтгэлийн хөнгөлөлтийн харилцааг уян хатан байдлаар зохицуулахаар тусгасан.

2 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, хөнгөлөлт

- 2.1. Тэтгэмжийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмжийг олгоно:
 - 2.1.1. хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны;
 - 2.1.2. жирэмсний болон амаржсаны;
 - 2.1.3. нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох.
- 2.2. Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмж, хөнгөлөлтийг олгоно:
 - 2.2.1. ажилгүйдлийн тэтгэмж;
 - 2.2.2. шимтгэлийн хөнгөлөлт.

Энэ нь даатгуулагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн, улмаар даатгуулагчийг санхүүгийн эрсдэлээс хамгаалсан, мөн сангийн тогтвортой байдлыг хангах арга хэмжээ болсон байна

Зорилт 3. Тэтгэмж тооцох хувь хэмжээг шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааруулан нарийвчлан тооцох болон хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх талаар үнэлгээ хийсэн байдал:

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ нь түүний авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас багагүй байхаар заасан. Энэхүү конвенцийн шаардлага, зөвлөмжид нийцүүлэн тэтгэмж бодох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Уг шаардлагын хүрээнд хуулийн төслийн 4.1 дэх хэсэгт даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж тооцох хувь хэмжээг шимтгэл төлсөн хугацаатай уялдуулан нарийвчлан тусгасан байна.

4 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийн хэмжээ

4.1. Даатгуулагчид олгох хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг түүний шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзан хөдөлмөрийн чадвар алдахын өмнөх шимтгэл төлсөн сүүлийн дараалсан 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас доор дурдсан хэмжээгээр тооцно:

Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа /сараар/	Тэтгэмж бодох хэмжээ /хувиар/
3-60	50
61-120	55
121-180	60
181 ба түүнээс дээш	75

Харин хуулийн төслийн 10.1 дэх хэсэгт ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагч 24-60 сар төлж ажилласан бол 50 хувиар тэтгэмжийг тооцохоор тусгасан байна.

10 дугаар зүйл. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ

10.1. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн дараалсан 9 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас доор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно:

Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлж хугацаа /сараар/	Тэтгэмж бодох хувь хэмжээ /хувиар/
24-60	50
61-120	55
121-180	60
181 ба түүнээс дээш	70

Эдгээр зохицуулалтууд нь зорилгоо хангаж чадахуйцаар тусгагдсан байна гэж үнэлж байна.

Зорилт 4. Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх харилцааг зохицуулах талаар үнэлгээ хийсэн байдал:

Одоо мөрдөж буй Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд "Ажил олгогч болон даатгуулагч 5 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй бол дараагийн жилд төлөх даатгалын шимтгэлийг 10 хувиар хөнгөлнө. Энэхүү болзлыг үргэлжлүүлэн хангасан тохиолдол бүрт хөнгөлөлт 10 хувиар нэмэгдэх боловч түүний дээд хэмжээ нь жилд төлөх шимтгэлийн 50 хувиас хэтэрч болохгүй." гэж заасан.

Энэхүү хуулийн заалт нь ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт, даатгуулагчид тогтвор суурьшилтай ажиллах урамшууллын хөшүүрэг болж чадахгүй байна.

Түүнчлэн даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоор дамжуулан олгож байгаа нь шат дамжлага ихтэй тул даатгуулагч санхүүгийн эрсдэлд орсон хугацаандаа тэтгэмжээ авч чадахгүй байх нөхцөл үүсгээд байна.

Даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх харилцааг хуульчлах асуудал зайлшгүй үгүйлэгдэж байсан.

Иймд даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байранд нь тогтвор, суурьшилтай, урт хугацаанд ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор дараах заалтыг тусгажээ.

13 дугаар зүйл. Шимтгэлийн хөнгөлөлт

13.1. Даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулан 3 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн ажил олгогчийн сүүлийн жилд төлсөн ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн 15 хувиар тооцож ажил олгогчид 3 жил тутамд нэг удаа шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.

13.2. Энэ зүйлийн 13.1-д заасан шимтгэлийн хөнгөлөлтийг дараа жилийн төлөх ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлээс хасч тооцно.

13.3. Ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбоотой журмыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална.

Энэхүү заалтууд нь ажил олгогч нь даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, даатгуулагчийн ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх улмаар урт

хугацаандаа сангийн зардлыг бууруулах давуу талтай бөгөөд хуулийн төслийн үзэл баримтлалд дэвшүүлсэн зорилтыг хангаж байна.

Зорилт 5. Дэлхий дахинаа коронавирус цар тахал дэгдэх нөхцөл байдалд ажил олгогч, даатгуулагчид богино хугацааны тэтгэмж олгох эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, мөн сангийн хөрөнгийг хуульд зааснаас бусад зүйлд зарцуулах боломжгүй байдлаас болж шуурхай арга хэмжээ авахад хүндрэл үүсч байсан тул улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагад санхүүгийн хүндрэл үүсэх үед тодорхой дэмжлэг үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх талаар үнэлгээ хийсэн байдал:

Өнөөдөр дэлхий нийтийг хамарсан цар тахлын хүнд үед улс орон бүр энэ аюулаас ард иргэдийнхээ эрүүл мэндийн хамгаалах, эдийн засгийн хүндрэлээс хэрхэн гарах, хохирол багатай давах туулах стратеги, хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж байна.

Ер нь дэлхийн улс орныг хамарсан хямрал, хүндрэлээс үүдэлтэй гадны хүчин зүйл, дотоодын давагдашгүй хүчин зүйлээс улбаатай бэрхшээл, эдийн засаг, санхүү, төлбөрийн чадварт сөргөөр нөлөөлөх үр дагавараас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах, хохирол багатай даван туулахын тулд эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох шаардлага амьдралаас урган гарч байна.

Иймээс Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуульд доор дурдсан зохицуулалтыг тусгасан нь ажил олгогч, даатгуулагчийн эрх ашиг, даатгалын үндсэн зарчим, концепцид нийцсэн зохицуулалт болсон гэж үнэлж байна.

17 дугаар зүйл. Тусгай зохицуулалт

17.1. Улс орныг хамарсан эдийн засгийн хүндрэлийн улмаас нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаа доголдож, олонх аж ахуйн нэгж байгууллагын борлуулалтын орлого нь 50 ба түүнээс дээш хувиар буурсан үед дотоодын аж ахуйн нэгж, байгууллагад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, даатгуулагчид тэтгэмж олгох зэрэг харилцааг тусгай хуулиар зохицуулж болно.

17.2. Энэ зүйлийн 17.1-д заасан тусгай хуулиар зохицуулах санхүүгийн дэмжлэг, тэтгэмжид зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг ажилгүйдлийн даатгалын сан болон улсын төсвөөс хариуцна.

2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хуулийн төсөлд тусгасан тэтгэмжийн төрөл, нөхцөл шалгуур, тэтгэмж бодох хувь хэмжээний зохицуулалт нь одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжийн зохицуулалттай ерөнхий зарчим, хэрэгжих байдлын хувьд ижил бөгөөд хууль 1995 оноос хойш хэрэгжсэн тул хуулийн төслийн зохицуулалт нь хэрэгжих боломжтой төдийгүй, хэрэгжүүлэгч байгууллагууд нь нэгэнт хүлээн зөвшөөрсөн зохицуулалт юм.

Учир нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 18.1 дэх заалтад 5 жил хүртэл шимтгэл төлж ажилласан бол 50, 5-14 жил бол 55, 15-аас дээш жил бол 75 хувиар тэтгэмж бодохоор заасан заалттай уялдсан илүү нарийвчилсан заалт бөгөөд уг заалтыг хэрэгжүүлэхэд санхүүгийн нэмэлт эх үүсвэр, хүний нөөц шаардахгүй юм.

Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 3.1 дэх заалтаар дээрх харилцааг зохицуулж байна. Энэхүү хуулийн төслийн зохицуулалтад 24-60 сар шимтгэл төлсөн даатгуулагчид түүний хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос 45 хувиар тэтгэмж тооцож байсныг 50 хувь болгон нэмэгдүүлсэн. Энэ нь хуулийн хэрэгжилтэд тодорхой нөлөөлөл үзүүлэхгүй болно.

Хүүхдээ асрах чөлөө авсан даатгуулагч эхийг хүүхдээ асрах чөлөө авсан мөн ажилдаа ороод 9 сар хүрээгүй байх үед байгууллага нь татан буугдах, дампуурах зэрэг өөрөөс үл хамаарах нөхцөлөөр ажилгүй болсон тохиолдолд ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж олгохоор тусгасан нь даатгуулагчийг орлогогүй болох, өөр ажилд ортол нийгмийн баталгааг хангах зохицуулалт болсон байна.

Мөн даатгуулагч эхчүүдийн нийгмийн баталгааг хангасан тэтгэмжийн заалтуудыг нэмж тусгасан байна. Тухайлбал: Хуулийн төслийн 3.1.3-т “Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 32.1 (Эхийн хэвлий дэх ураг удамшлын болон бие эрхтний гаж хөгжилтэй болох нь тогтоогдсон, эсхүл тухайн жирэмслэлт эх, ургийн амь насанд ноцтой аюул учруулж болох онцгой нөхцөлд жирэмсэн эх, шаардлагатай гэж үзвэл түүний нөхөр буюу гэр бүлийн гишүүн, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчээс бичгээр зөвшөөрөл авч, их эмч нарын хамтын шийдвэрээр жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалж болно.)-д жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалж, үр хөндүүлсэн эхэд хөдөлмөрийн чадвар, түр алдсаны тэтгэмж, мөн хуулийн төслийн 6.1.3-т хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалж, үр хөндүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, мөн хуулийн төслийн 7.1-д ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд 140 ажлын өдрөөр тооцож, тэтгэмжийг тус тус олгохоор зохицуулсан нь чухал заалтууд болсон байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 13.2-т “Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тодорхой нөхцөл, шаардлагыг хангасан ажил олгогчид ажлын байр хадгалах зорилгоор санхүүгийн дэмжлэг үзүүлнэ.” мөн хуулийн 13.3-д “Энэ хуулийн 13.2-т заасан санхүүгийн дэмжлэг олгох нөхцөл, шаардлагыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тогтооно.” гэж тус тус заасан байна.

Иймд ажил олгогчид 3 жил тутамд нэг удаа шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэх зохицуулалт нь хуулийн төслийн үзэл баримтлалд заасан зорилгодоо хүрэх бүрэн боломжтой байх бөгөөд хуулийн төсөл боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлагад бүрэн нийцсэн, энэхүү хуулийн төслийн нэмэлт зохицуулалтыг нийгмийн даатгалын байгууллага хэрэгжүүлэхэд санхүү, хөдөлмөр, хүн хүчний нөөц хүрэлцээтэй бөгөөд ажлын байрыг тогтвортой хадгалж, даатгуулагчийг орлогын бууралтаас хамгаалах, сангийн тогтвортой байдлыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлнэ гэж үзэж байна.

3.“Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөл Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 25.1.1-д зааснаар хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хуулийн нийт заалтын 50-аас дээш хувьд нь нэмэлт, өөрчлөлт орж байгаа тул Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хууль тогтоомжийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан эсэхийг хянах байдлаар үнэлгээ хийлээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөл нь шинэчилсэн найруулгын төсөл хэлбэрээр боловсруулагдаж нийтдээ 7 бүлэг, 19 зүйлтэй, хуулийн төслийн бүтэц, хэлбэр, дугаарлалт хуульд заасан шаардлагыг хангасан байна.

Бие даасан санаа бүрийг тусгай зүйлд тусгаж, заалт нь нэг өгүүлбэрээр илэрхийлэгдсэн, төслийн бүтэц нь Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 28.3-т заасанд нийцсэн байна.

Хуулийн төслийг бүхэлд нь Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хууль тогтоомжийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан эсэхийг дараах асуултад хариулт өгөх замаар шалгалаа.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан Хуулийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн зохицуулалт	Шаардлага хангасан эсэх
29.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн, бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.2.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.3.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааны хүрээнээс хальсан асуудлыг тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.4.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд үл хамаарах хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах буюу хүчингүй болсонд тооцох тухай заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.5.зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо зөрчилгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.6.хэм хэмжээ тогтоогоогүй, тунхагласан шинжтэй буюу нэг удаа хэрэгжүүлэх заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.7.бусад хуулийн заалтыг давхардуулан заахгүйгээр шаардлагатай бол түүнийг эш татах, энэ тохиолдолд эшлэлийг тодорхой хийж, хуулийн нэр болон хэвлэн нийтэлсэн албан ёсны эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд заасан байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.8.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаа, хуулийн үйлчлэх хүрээ, эрх зүйн харилцаанд оролцогч хүн, хуулийн этгээдийн эрх, үүрэг, зохицуулалтад удирдлага болгох, харгалзан үзэх нөхцөл байдал, нийтийн эрх зүйн этгээдийн чиг үүрэг, эрх хэмжээ, тэдгээрийг биелүүлэх журам;	Шаардлага хангасан.
29.1.9.шаардлагатай тохиолдолд эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээ, хуулийн хүчин төгөлдөр болох хугацаа, хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт, бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалт;	Шаардлага хангасан..
29.1.10.шаардлагатай тохиолдолд бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болон хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай дагалдах хуулийн төслийг боловсруулсан байх;	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслүүдийг боловсруулсан байна.
29.1.11.хуулийн төсөл нь хуулийн зорилго гэсэн зүйлтэй байж болох бөгөөд зорилгод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгана.	Шаардлага хангасан
Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага	
30.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд хэрэглэсэн нэр томъёог хэрэглэх;	Шаардлага хангасан
30.1.2.нэг нэр томъёогоор өөр өөр ойлголтыг илэрхийлэхгүй байх;	Шаардлага хангасан
30.1.3.үг хэллэгийг монгол хэл бичгийн дүрэмд нийцүүлэн хоёрдмол утгагүй товч, тодорхой, ойлгоход хялбараар бичих;	Шаардлага хангасан

30.1.4.хүч оруулсан нэр томьёо хэрэглэхгүй байх;	Шаардлага хангасан
30.1.5.жинхэнэ нэрийг ганц тоон дээр хэрэглэх.	Шаардлага хангасан

4.“Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

№	Хуулийн нэр	Хуулийн зохицуулалт заалт	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн хуулийн төсөлтэй нийцсэн байдал
		Арван зургадугаар зүйл 5/өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй;	2.1.Тэтгэмжийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмжийг олгоно: 2.1.1.хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны; 2.1.2.жирэмсний болон амаржсаны; 2.1.3.нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох. 2.2.Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмж, хөнгөлөлт олгоно: 2.2.1.ажилгүйдлийн тэтгэмж; 2.2.2.шимтгэлийн хөнгөлөлт.
		Арван зургадугаар зүйл 12/төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй;	14.1.Даатгуулагч, иргэн тэтгэмж авах өргөдлөө нийгмийн даатгалын байгууллагад дараах хугацаанд цаасан эсхүл, цахим хэлбэрээр гаргана: 14.1.1.хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах даатгуулагч эрүүл мэндийн байгууллагаас олгосон эмнэлгийн хуудас авснаас хойш 4 долоо хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 6 сарын дотор; 14.1.2.нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж авах иргэн даатгуулагчийг нас барснаас хойш 6 долоо хоногийн, хэрэв хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 6 сарын дотор; 14.1.3.ажилгүйдлийн тэтгэмж авах даатгуулагч ажлаас чөлөөлсөн тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан өдрөөс хойш 4 долоо хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 сарын дотор.
		6 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх	3.1.Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахын өмнөх дараалсан 3 ба

3	Хөдөлмөрийн тухай хууль	1.Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасан болзол журмын дагуу шимтгэл төлж нийгмийн даатгалд даатгуулсан иргэн хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрхтэй.	түүнээс дээш сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн доор дурдсан даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй: 6.1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 12 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс жирэмсний амралт авахын өмнөх сүүлийн 6 сард нь тасралтгүй төлсөн доор дурдсан даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй: 8.1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 36 сараас доошгүй хугацаанд төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барсан бол түүний гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгоно.
		8 дугаар зүйл Тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох шийдвэр 1..Даатгуулагчийн өргөдөл, хуульд заасан бусад баримт бичгийг үндэслэн даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох тухай шийдвэрийг нийгмийн даатгалын байгууллага гаргана.	15.1.Нийгмийн даатгалын байгууллага нь даатгуулагчийн тэтгэмж авахыг хүссэн өргөдлийг энэ зүйлийн 15.2-т заасан журмын дагуу бүрдүүлсэн баримт бичгийн хамт хүлээж авснаас хойш хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох асуудлыг 14 хоногийн дотор, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийг 24 цагийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ
		104 дүгээр зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны амралт 104.1.Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно. 104.2.Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй хүнд энэ хуулийн 104.1-д заасан жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно. 104.3.Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан эмэгтэй хүнд өвчний учир чөлөөлөх ердийн журмыг баримтлан ажлаас	6 дугаар зүйл. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх 6.1.Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 12 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс жирэмсний амралт авахын өмнөх сүүлийн 6 сард нь тасралтгүй төлсөн доор дурдсан даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй: 6.11.хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээж төрүүлсэн эх; 6.1.2.хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эх; 6.1.3.хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээсэн энэ хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.4-т заасан эх. 6.2.Жирэмсний болон амаржсаны

		чөлөө олгоно.	тэтгэмжийг урьд нь авч байсан эх тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний амралт авахын өмнөх сүүлийн 6 сард нь тасралтгүй төлсөн бол жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх нь дахин үүснэ.
		6 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэр 6.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь дараах төрөлтэй байна: 6.2.3.ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох;	2.2.Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас дараах тэтгэмж, хөнгөлөлтийг олгоно: 2.2.1.ажилгүйдлийн тэтгэмж; 2.2.2.шимтгэлийн хөнгөлөлт.
		6.4.Ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмж олгох нөхцөл, журмыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулна.	9.1.Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 24 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй төлсөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн байгууллагад бүртгэлтэй, ажил идэвхтэй хайж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд заасан өндөр насны тэтгэврийн ердийн насанд хүрээгүй даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй. 9.2.Ажилгүйдлийн тэтгэмж урьд нь авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг дахин 12 сар, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх 3 сард нь тасралтгүй төлсөн бол ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх нь дахин үүснэ.
		13 дугаар зүйл.Ажил олгогчийг дэмжих 13.2.Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тодорхой нөхцөл, шаардлагыг хангасан ажил олгогчид ажлын байр хадгалах зорилгоор санхүүгийн дэмжлэг үзүүлнэ. 13.3.Энэ хуулийн 13.2-т заасан санхүүгийн дэмжлэг олгох нөхцөл, шаардлагыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар тогтооно.	13.1.Даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулан 3 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн ажил олгогчийн сүүлийн жилд төлсөн ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн 15 хувиар тооцож ажил олгогчид 3 жил тутамд нэг удаа шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлнэ. 13.2.Энэ зүйлийн 13.1-д заасан шимтгэлийн хөнгөлөлтийг дараа жилийн төлөх ажилгүйдлийн

		даатгалын шимтгэлээс хасч тооцно.
		13.3.Ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбоотой журмыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална.
	38 дугаар зүйл. Эмнэлгийн магадлагаа гаргах 38.1.Эмч, эмнэлгийн байгууллага дор дурдсан асуудлаар магадлагаа гаргана: 38.1.1.Монгол Улсын иргэн, тус улсад байнга буюу түр оршин суугаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн өвчлөх, осол, гэмтэлд өртөх, нас барах, төрөх, хиймэл эрхтэн хийлгэх, сувилуулах, хөл хоригдох, өвчтөн асрах; 38.1.2.хөдөлмөрийн чадвараа хагас болон бүрэн алдах;	5.5.Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааг ерөнхий эмч, их эмч, эрүүл мэндийн байгууллагын эмнэлэг хяналтын комисс тогтоож, даатгуулагчид эмнэлгийн хуудас олгоно. 5.6.Энэ зүйлийн 5.5-д заасан эмнэлгийн хуудасны маягтын загвар, даатгуулагчид эмнэлгийн хуудас олгох журмыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.
	32 дугаар зүйл.Эрүүл мэндийн байгууллагын тусгай эрх 32.1.Эхийн хэвлий дэх ураг удамшлын болон бие эрхтний гаж хөгжилтэй болох нь тогтоогдсон, эсхүл тухайн жирэмслэлт эх, ургийн амь насанд ноцтой аюул учруулж болох онцгой нөхцөлд жирэмсэн эх, шаардлагатай гэж үзвэл түүний нөхөр буюу гэр бүлийн гишүүн, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчээс бичгээр зөвшөөрөл авч, их эмч нарын хамтын шийдвэрээр жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалж болно.	3.1.4.Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 32.1-д заасан үндэслэлээр үр хөндүүлсэн даатгуулагч эх.

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай, Нийгмийн даатгалын тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Эрүүл мэндийн тухай зэрэг хуулиудад заасан богино хугацааны тэтгэмжтэй холбоотой харилцааг хуулийн төсөлд тусгасан холбогдох зүйл заалттай харьцуулсан дээрхи судалгаанаас үзэхэд харилцан уялдаатай, нийцэлтэй байна.

5.“Зардал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөлд хийсэн зардлын тооцооны тайланг хавсаргав.

ТАВ.ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

Энэхүү үр нөлөөг тооцох үнэлгээг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас боловсруулсан “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн төсөл, хуулийн төслийн үзэл баримтлалын хүрээнд хийлээ.

Дүгнэлт

Хуулийн төслийг сонгон авсан шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу хийсэн үнэлэлтийг нэгтгэн дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтээр:

Хуулийн төслийн зохицуулалт нь хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлүүдтэй нийцэж байгаа болон үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилгыг бүрэн илэрхийлж чадсан эсэхэд, мөн хуулийн төслийн зорилгыг уг хуулийн бусад зохицуулалтууд хангаж, илэрхийлж чадахаар бүрэн гүйцэд томьёологдсон эсэхэд үнэлгээ хийж, зохицуулалтууд нь зорилгод хүрэх боломжтой байдлаар томьёологдсон гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн.

Практикт хэрэгжих боломж гэсэн шалгуур үзүүлэлтээр:

1. Даатгуулагчид тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах нь бүрэн хэрэгжих боломжтой.

2. Хуулийн төсөлд ажил олгогчид үзүүлэх шимтгэлийн хөнгөлөлтийг ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгохоор зохицуулсан нь ажил олгогч, даатгуулагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн хэдий ч хэрэгжилтийг хангах хүрээнд анхаарч ажиллах шаардлагатай.

3. Тэтгэмжийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийг шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааруулан нарийвчлан тооцох, тэтгэмж олгох хугацаа болон ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэн хуулийн зохицуулалт нь бүрэн хэрэгжих боломжтой.

Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтээр:

Хуулийн төсөл нь Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан байна.

Харилцан уялдаа шалгуур үзүүлэлтээр:

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасны дагуу бусад хуулиудтай уялдсан байдал, чиг үүргийн давхардал байгаа эсэхийг харьцуулсан судалгаа хийх замаар шалгасан.

Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь Үндсэн хууль, бусад хуулиудад заасан тэтгэмжтэй холбоотой зохицуулалттай бүрэн уялдсан, харилцан хамааралтай, нийцлийг хангасан гэж дүгнэлээ.

Зөвлөмж

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлж дараах зөвлөмжийг хууль санаачлагчид өгч байна. Үүнд:

1. Хуулийн төсөлд тусгасан даатгуулагчийг ажилгүй болохоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд зориулсан шимтгэлийн хөнгөлөлт олгохтой холбогдсон зохицуулалтыг журам, зохицуулалт хаанаас ямар байгууллага батлах тухайг нарийвчлан заах;

2. Улс орны эдийн засаг, санхүүгийн хямралын үед ажил олгогчид ажилгүйдлийн даатгалын сангаас санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх талаар хуулийн төсөлд тусгасан. Иймээс “эдийн засаг, санхүүгийн хямрал” болсон гэдгийг хэрхэн авч үзэх, ямар байгууллагаас мэдээлэл авах талаар тусгах.

----- оОо -----



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ЗАРИМ ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД ГАРАХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО

Улаанбаатар хот
2021 он

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД НЭМЭГДЭЖ ГАРАХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зарим зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар баталсан Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлалын дагуу тооцлоо.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлалын дагуу хуулийн этгээдийн, даатгуулагч /иргэн/, төрийн байгууллагад үүсэх зардлыг тус тус тооцлоо.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зорилт нь тэтгэмжийн болон ажилгүйдлийн даатгалд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид олгох тэтгэмж, эрх үүсэх нөхцөл, хэмжээ, хугацаа, ажлын байрыг тогтвортой хадгалсан ажил олгогчид шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Энэ зорилтын хүрээнд ажил олгогч аж ахуйн нэгж, төсвийн байгууллага, даатгуулагч, нийгмийн даатгалын байгууллагад нөлөөлөл үзүүлэх зардлыг тооцов.

Хууль төслийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зардлыг тооцохдоо дараах нийтлэг зарчмыг баримталсан. Үүнд:

- ✓ хүчин төгөлдөр мөрдөж буй Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд тусгаагүй байсан хуулийн төсөлд шинээр орж, зардал үүсгэсэн заалт бүрээр зардлыг тооцох;
- ✓ ажил олгогч, даатгуулагчийн гүйцэтгэх үүрэг нэг бүрийг оновчтой тодорхойлох;
- ✓ үнэн бодит тоо мэдээлэлд тулгуурлах;
- ✓ хуулийн төслийг 2023 оноос хэрэгжинэ гэж үзэн зардлыг тооцох;
- ✓ аргачлалд заасан тооцоо хийх үе шатыг баримтлах.

Тэтгэмжийн даатгалын сан

191.2 мянган даатгуулагчдад 143.0 тэрбум төгрөгийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж олгосон.

2020 оны байдлаар тэтгэмжийн даатгалын сангаас 113.7 мянган даатгуулагчдад хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, 64.6 мянган даатгуулагчид жирэмсний болон амаржсаны, 12.9 мянган даатгуулагчид оршуулгын тэтгэмжийг тус тус олгожээ.

Тэтгэмж авагчдын тоо, зарцуулсан хөрөнгө

Тэтгэмжийн төрөл	2018 он		2019 он		2020 он	
	Тоо /мян.хүн/	Хөрөнгө /тэрбум.төг/	Тоо /мян.хүн/	Хөрөнгө /тэрбум.төг/	Тоо /мян.хүн/	Хөрөнгө /тэрбум.төг/
Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны	133.9	17.9	132.9	19.8	113.7	20.2

Жирэмсний болон амаржсаны	61.5	79.9	63.4	90.2	64.6	109.9
Оршуулгын	14.1	14.1	13.9	13.9	12.9	12.9
Эхийн хүүхэд асрах чөлөөтэй хугацааны тэтгэмж	-	-	-	-	83.7	2.2
Нийт	209.5	111.9	210.2	124.0	274.9	145.2

I. ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДЭД БОЛОН ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА, ИРГЭНД /ДААТГУУЛАГЧИД/ ҮҮСЭХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хуулийн этгээд болон төрийн байгууллага, даатгуулагчид зардал үүсгэх хуулийн зохицуулалт ороогүй болно.

II. ТЭТГЭМЖИЙН ДААТГАЛЫН САНД ҮҮСЭХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО

1.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн 7.1-д *“Даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг жирэмсний амралт авсан сарын өмнөх шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож, 120 хоногийн, ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол 140 хоногийн хугацаанд тус тус олгоно.”* гэж тусгасан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19^{2.1}-т *“Энэ хуулийн 19¹ дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно.”* гэж заасан бөгөөд уг заалтын дагуу тэтгэмжийн даатгалын сангаас 2020 оны байдлаар тэтгэмжийн даатгалын сангаас 64.6 мянган даатгуулагчид жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан бөгөөд тэтгэмжид 109.9 тэрбум төгрөг зарцуулсан. Дунджаар нэг эх 3.4 сая төгрөгийн жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан байна.

Үзүүлэлт	2020 он	
	Даатгуулагчдын тоо	Дундаж тэтгэмж (мян төгрөг)
Нийт		3,427.7
Жирэмсэн	32512	1,733.4
Амаржсан	32063	1,694.3

Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд хуулийн төсөлд заасны дагуу амаржсаны тэтгэмжийг 20 хоногоор нэмэгдүүлэхэд эхийн жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж хэмжээ дунджаар 2.6 сая төгрөг болно. Жилд дунджаар 900 эх ихэр хүүхэд төрүүлдэг бөгөөд эдгээр эхчүүдийн 80 хувь буюу 720 эх нийгмийн даатгалд хамрагдсан гэж тооцвол жилд 413.4 сая төгрөгийн тэтгэмжийг сангаас нэмж зарцуулна.

Хуулийн дээрх заалтыг хэрэгжүүлснээр тэтгэмжийн даатгалын сангаас **413.4 сая орчим төгрөгийн /1653.6.-1240.2 сая төгрөг/** нэмэгдэл зардал гарахаар байна.

2.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн 10.1-д дараах зохицуулалтын туссан.

“Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн дараалсан 9 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас доор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно:

Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа /сараар/	Тэтгэмж бодох хэмжээ /хувиар/
24-60	50
61-120	55
121-180	60
181 ба түүнээс дээш	70

Харин Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тухай хуулийн 3.1-д дараах байдлаар хуульчилсан байна. “Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацааг харгалзан сүүлийн 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас дор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно:

Шимтгэл төлж ажилласан хугацаа /жилээр/	Тэтгэмж бодох хувь хэмжээ /хувиар/
1 5 хүртэл жил	45
2 5-10 хүртэл жил	50
3 10-15 хүртэл жил	60
4 15, түүнээс дээш	70

2020 оны байдлаар ажилгүйдлийн даатгалын сангаас нийт 21.3 мянган даатгуулагчийн ажилгүйдлийн тэтгэмжид 50.2 тэрбум төгрөг зарцуулсан. Нэг даатгуулагч дунджаар 2.4 сая төгрөгийн тэтгэмж авсан байна.

Үзүүлэлт	2020	
	Даатгуулагчдын тоо	Дундаж тэтгэмж (мянган төгрөг)
Ажилгүйдэл	21386	2,458.3
5 хүртэл жил	8190	1,871.8
5-10 хүртэл жил	11199	2,360.8
15, түүнээс дээш жил	1997	4,130.2

Хуулийн төсөлд заасны дагуу 5 хүртэлх жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн тэтгэмж бодох хувь хэмжээг 5 хувь нэмэгдүүлэхэд тэтгэмж хэмжээ дунджаар 2.0 сая төгрөг болно.

Хуулийн дээрх заалтыг хэрэгжүүлснээр ажилгүйдлийн тэтгэмжийн даатгалын сангаас **31.4 сая орчим төгрөгийн** /16096.8.-15330.3 сая төгрөг/ нэмэгдэл зардал гарахаар байна.

3.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн 13.1-д “Даатгуулагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулан 3 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн ажил олгогчийн сүүлийн жилд төлсөн ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн 15 хувиар тооцож ажил олгогчид 3 жил тутамд нэг удаа шимтгэлийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.” гэж зохицуулсан байна.

Нийгмийн даатгалд 2020 оны байдлаар нийтдээ 49.3 мянган ажил олгогч шимтгэл төлж байна. Үүний төсвийн байгууллага, цэрэг, цагдаагийн байгууллагын тоог хасаж

тооцвол 43.6 мянган ажил олгогч шимтгэлийн хөнгөлөлт эдлэх боломжтой байна. Гэхдээ Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 1-д “Ажил олгогч болон даатгуулагч 5 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй бол дараагийн жилд төлөх даатгалын шимтгэлийг 10 хувиар хөнгөлнө” гэж заасан бөгөөд энэ арга хэмжээнд 2018 онд нийт шимтгэл төлөгч ажил олгогчийн 16.5 хувь буюу 6.8 мянган ажил олгогч хамрагдаж, 142.0 сая төгрөгийн шимтгэлийн хөнгөлөлтөд зарцуулсан байна.

Иймд шимтгэлийн хөнгөлөлтөд хамрагдвал зохих ажил олгогчийн 20 хувийг хамруулна гэж тооцвол 9.0 мянга орчим ажил олгогч хамрагдана гэвэл нэг жилийн төлөх шимтгэлийн 15 хувь нь 47.8 сая төгрөг гэвэл 430.0 сая төгрөг зарцуулахаар байна.

Хуулийн дээрх заалтыг хэрэгжүүлснээр ажилгүйдлийн даатгалын сангаас **300.0 сая орчим төгрөгийн** /430.0-142.0 сая төгрөг/ нэмэгдэл зардал гарахаар байна.

Хуулийн төслийн хүрээнд нийгмийн даатгалын сангаас нийт 744.8 сая (413.4+31.4+300.0) төгрөг зарцуулна.

Хууль тогтоомжид заасан үүргийг гүйцэтгэхтэй холбогдон гарах зардал

Хуулийн этгээдийн хувьд хууль тогтоомжид заасан үүргийг гүйцэтгэхтэй холбогдуулан шинээр ажлын байр нэмэгдэхгүй юм.

---oOo---



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ ОЛОН НИЙТЭЭР ХЭЛЭЛЦҮҮЛСЭН ТАЙЛАН

**Улаанбаатар хот
2021 он**

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг
олон нийтээр хэлэлцүүлсэн тайлан

2021.10.12

Нийгмийн даатгалын хууль эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох зорилгоор Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/197 дугаар тушаалаар нийгмийн даатгалын багц хуулийн төслийг боловсруулах үүрэг бүхий ажлын хэсэг шинэчлэн байгуулагдсан. Уг ажлын хэсэг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг эцэслэн боловсруулж, дараах байдлаар хэлэлцүүлээ. Үүнд:

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг ХНХ-ын сайдын А/197 тоот тушаалаар батлуулсан ажлын хэсгийн бүх гишүүдэд 05 дугаар сарын 14-ны өдөр танилцуулж, хэлэлцүүлэв.

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг НДЕГ, нийсэлэл, аймаг, дүүргийн нийгмийн даатгалын байгууллагын удирдлага, байцаагч нарт 05 дугаар сарын 18-ны өдөр танилцуулж, хэлэлцүүлэв.

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг нийслэл, аймаг, дүүрэг, сумдын нийгмийн даатгалын 400 орчим байцаагч, ажилтнуудад 05 дугаар сарын 24-ний өдөр танилцуулж, хэлэлцүүлэв.

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөлд санал авахаар Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо зэрэг төрийн бус байгууллагуудад 2021 оны 6 дугаар сарын 24-ний өдөр хүргүүлсэн.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг 2021 оны 9 дүгээр сарын 23, 28-ны өдрүүдэд Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбооны удирдах зөвлөл, аймаг орон нутгийн салбар зөвлөл, мэргэжлийн салбар холбоодын төлөөлөлөгч нар оролцсон уулзалт зохион байгуулж, хэлэлцүүлэв. Тус уулзалт, хэлэлцүүлгээр Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төсөлд МҮЭХ-ноос ирүүлсэн зарчмын зөрүүтэй санал болон хуулийн төсөлд тусгагдсан зарим зүйл, заалтын талаар нэмэлт тайлбар, тодруулга өгч харилцан мэдээлэл солилцлоо.

Дээр дурдсан хэлэлцүүлгийг ажлын хэсгийн ахлагч Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Өнөрбаяр удирдан явууллаа. Хэлэлцүүлэгт оролцсон ажлын хэсгийн гишүүд уг хуулийн төслийг дэмжиж байгаагаа илэрхийлж, холбогдох саналаа илэрхийллээ.

Хэлэлцүүлгээс гарсан санал, зөвлөмжийг хэлэлцэн, хуулийн төсөлд тусгалаа.



2. Олон нийтээс санал авах зорилгоор тус яамны цахим хуудсанд 2021 оны 06 дугаар сарын 14-нд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг төслийг байршуулсан.



Санал авч байна 2021-06-14

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД САНАЛ АВЧ БАЙНА

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт "... хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй" гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого"-т "Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхийг нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.", "Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ." "Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, саяг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно.", "Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно." гэж, "Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, "Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-т "нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилж, ...монгол хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлнэ." гэсэн зорилтыг тус тус дэвшүүлсэн.

Дээрх зорилтын хүрээнд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулав. Та бүхэн хуулийн төсөлтэй танилцан саналаа тус яамны Бодлого, төлөвлөлтийн газар, Нийгмийн даатгалын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газарт болон batjarгал@misp.gov.mn, orkhon@misp.gov.mn, bodigerel@misp.gov.mn, gerelsaikhan@misp.gov.mn цахим хаягаар ирүүлнэ үү.

Хавсралт хэсгээс хуулийн төслийг бүрэн эхээр нь татаж авна уу.

Хавсралт файл

№	Гарчиг	Татах
1	НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ	

Түүнчлэн өргөдлөөр, утсаар, биечлэн ирүүлсэн саналуудыг судлан үзэж хуулийн төсөлд тусгалаа.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг 2021 оны 5 дугаар сараас эхлэн төрийн болон төрийн бус байгууллага, олон нийтэд нээлттэй хэлэлцүүлэх ажлыг үе шаттай зохион байгуулаад байна.

Нийгмийн даатгалын багц хуулийн төслийг 2021 оны 09 дүгээр сарын 29-ний өдөр Засгийн Газрын хуралдаанаар хэлэлцэн дэмжсэн.

---oOo---

ТӨРИЙН БОЛОН ТӨРИЙН БУС БАЙГУУЛЛАГА, СУДЛААЧ, ИРГЭД, ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДЭЭС ИРҮҮЛСЭН САНАЛЫГ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН БАЙДАЛ

№	Иргэн, хуулийн этгээд	Саналын томъёолол	Хуулийн төсөлд тусгасан байдал, тайлбар
1	Баянзүрх дүүргийн 14 дүгээр хорооны иргэн А.Ганчимэг	Ихэр хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд жирэмсэн амаржсаны тэтгэмж олгох хугацааг нэмэгдүүлэх	Саналыг тусгаж, хуулийн төслийн 7.1 дэх хэсэгт "Даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг жирэмсний амралт авсан сарын өмнөх шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож, 120 хоногийн, ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол 140 хоногийн хугацаанд тус тус олгоно" гэж тусгалаа.
2	Баянгол дүүргийн 18 дугаар хорооны иргэн М.Оюунчимэг	Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж бодох хувь хэмжээг өөрчлөх шаардлагатай байна. 5 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагч, 14 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагч адил хувь хэмжээгээр тэтгэмжээ бодуулж байгаа нь шударга бус байна.	Саналыг тусгав. Одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хууль тогтоомжид заасан тэтгэмж бодох хувь хэмжээг өөрчилж, шимтгэл төлсөн хугацаанд хамааруулан хуулийн төслийн 4.1-д тусгасан болно.
3	Говь-Алтай аймгийн Есөнбулаг сумын Баяншанд багийн иргэн Ж.Бодьгэрэл	Ажилгүйдлийн тэтгэмж авахад бүрдүүлэх материалыг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш 14 хоногт багтааж өгдөг зохицуулалтыг өөрчлөх шаардлагатай байна. Учир нь ажил олгогч ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хожуу гаргадаг, мөн ажил хүлээлцэх хугацаанаас хамаарч дээрх 14 хоногт багтааж нийгмийн даатгалд баримт бичгээ бүрдүүлж өгөх боломж бүрддэггүй.	Саналыг тусгаж, хуулийн төслийн 14.1.3-т "ажилгүйдлийн тэтгэмж авах даатгуулагч ажлаас чөлөөлсөн тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан өдрөөс хойш 4 долоо хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 сарын дотор" гэж тусгаад байна.
4	Говь-Алтай аймгийн Дэлгэр сум, Баянбуурал багийн иргэн Г.Дүгэр	Тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсээн үндэслэлээр ажлаас чөлөөлөгдсөн иргэд өндөр насны тэтгэвэрээ тогтоолохгүйгээр ажилгүйдлийн тэтгэмж авах, улмаар тэтгэмж авч байх хугацаандаа нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулж өндөр орлогоос шимтгэл төлж илүү өндөр тэтгэвэр тогтоолгох нөхцлийг бүрдүүлж байгаа нь шударга бус байна. Иймд тэтгэвэр тогтоолгох нөхцлийг хангасан хүнд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохгүй байх зохицуулалтыг хуульд тусгах шаардлагатай гэж үзэж байна.	Саналыг тусгаж, хуулийн төслийн 9.1-д "...Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд заасан өндөр насны тэтгэврийн ердийн насанд хүрээгүй даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй." гэж найруулав.
5	Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо	Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг мөн ажлаас ямар шалтгаанаар халагдсантай нь уялдуулан ялгавартай хувь хэмжээгээр тогтоох нь зүйтэй гэж үзэж байна. Хувь хүн өөрөө харууллага алдан ажлаас халагдсан бол ажилгүйдлийн даатгалын хувийг арай багаар тооцох, бүр өгөхгүй байсан ч болно гэж үзэж байна.	Саналыг тусгаж, сахилгын шийтгэлээр болон гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас ажлаас чөлөөлөгдсөн даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажлын 40 өдрөөр бодож олгох зохицуулалтыг хуулийн төслийн 11.2-т тусгасан болно.
6	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо	12 сарын хугацаанд 2-оос дээш удаа хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан тохиолдолд тэтгэмжийн даатгалын сангаас тэтгэмжийг олгох	Хуулийн төслийн 3.1-т "Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахын өмнөх дараалсан 3 ба түүнээс дээш сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн дараах даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй" гэж, 5.3-т "Даатгуулагч хуанлийн жилд удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг нийтдээ ажлын 132 өдрөөс илүүгүй хугацаанд олгоно" гэж тус тус тусгасан. Энэ нь даатгуулагчийн эдэлж буй эрх буюу одоогийн хүчин төгөлдөр хууль эрх зүйн байдлыг дордуулахгүйгээр хэвээр нь хадгалахаар тусгасан болно.
7	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо	"Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийн хэмжээг жил бүр инфляцийн түвшнээс доошгүйгээр индексжүүлэн нэмэгдүүлнэ" гэж хуулийн төсөлд тусгах	Саналыг тусгаж, хуулийн төслийн 8.3-т "Нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмжийн хэмжээг нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална" гэж тусгасан.

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН БАГЦ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭХ
АЖЛЫН ХЭСЭГТ ОРОХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ НЭРС**

№	Овог, нэр	Албан тушаал	Утасны дугаар
1	Аюушийн Ариунзаяа	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд	91917074
2	Гомбосүрэнгийн Өнөрбаяр	ХНХЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн дарга	99100805
3	Амарсайханы Хишигбаяр	ХНХЯ-ны Бодлого, төлөвлөлтийн газрын дарга	99197750
4	Басангийн Батжаргал	ХНХЯ-ны Нийгмийн даатгалын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга	91012211
5	Дондовын Зоригт	НДЕГ-ын дарга	99112607
6	Цэнд-Аюушийн Ганцэцэг	НДЕГ-ын Бодлогын хэрэгжилт, судалгааны газрын дарга	99293440
7	Сүхбаатарын Орхон	ХНХЯ-ны Бодлого, төлөвлөлтийн газрын ахлах шинжээч	99176364
8	Б.Гэрэлсайхан	ХНХЯ-ны Бодлого, төлөвлөлтийн газрын ахлах мэргэжилтэн	99235546
9	Ц.Дашдондог	Судлаач, зөвлөх	99141855
10	Г.Ганчимэг	Судлаач, зөвлөх	88065650