



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН
Банзрагчийн ТҮВШИН

14201 Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг,
Жанжин Д.Сүхбаатарын талбай 1, Төрийн ордон
Утас: 26-22-41, Факс: 32-70-16
E-mail: tuvshin@parliament.mn
<http://www.parliament.mn>

2025.05.09 № 412-03/5946
танай _____-ны № _____-т

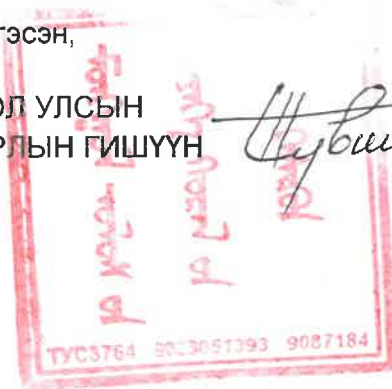
Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх
тухай

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хорин зургадугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх заалт, Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт заасан бүрэн эрхийнхээ дагуу Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг санаачлан Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж байна.

Хуулийн төслийг Монгол Улсын Их Хурлын холбогдох байнгын хороо болон нэгдсэн чуулганы хуралдаанаар хэлэлцүүлж өгнө үү.

Хүндэтгэсэн,

МОНГОЛ УЛСЫН
ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН



Б.ТҮВШИН

Ж.АЛДАРЖАВХЛАН

О.АЛТАНГЭРЭЛ

Н.АЛТАНХУЯГ

Н.АЛТАНШАГАЙ

Д.АМАРБАЯСГАЛАН

О.АМГАЛАНБААТАР

Ч.АНАР

А.АРИУНЗАЯА

Т.АУБАКИР

Х.БААСАНЖАРГАЛ

Ц.БААТАРХҮҮ

М.БАДАМСҮРЭН

00000267

Э.БАТ-АМГАЛАН

Б.БАТБААТАР

Д.БАТБАЯР

Р.БАТБОЛД

Ж.БАТЖАРГАЛ

Д.БАТЛУТ

О.БАТНАЙРАМДАЛ

Ж.БАТСУУРЬ

Н.БАТСҮМБЭРЭЛ

Х.БАТТУЛГА

Б.БАТЦЭЦЭГ

П.БАТЧИМЭГ

Э.БАТШУГАР

Б.БАТ-ЭРДЭНЭ

Ж.БАТ-ЭРДЭНЭ

Б.БАЯРБААТАР

Ж.БАЯРМАА

Ж.БАЯСГАЛАН

Б.БЕЙСЕН

Э.БОЛОРМАА

Х.БОЛОРМАА

Х.БУЛГАНТУЯА

Д.БУМ-ОЧИР

Ш.БЯМБАСҮРЭН

С.БЯМБАЦОГТ

Ж.ГАЛБАДРАХ

А.ГАНБААТАР

Г.ГАНБААТАР

Ж.ГАНБААТАР

С.ГАНБААТАР

Д.ГАНБАТ

П.ГАНЗОРИГ

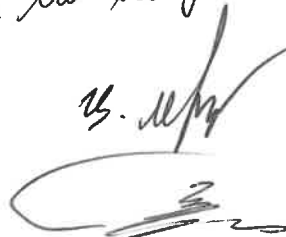
00000267

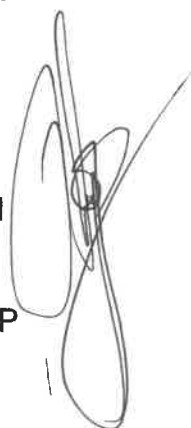
Д.ГАНМАА
Л.ГАНТӨМӨР
Х.ГАНХУЯГ
М.ГАНХҮЛЭГ
Ц.ДАВААСҮРЭН
Г.ДАМДИННЯМ
Т.ДОРЖХАНД
Б.ДЭЛГЭРСАЙХАН
Б.ЖАВХЛАН
Х.ЖАНГАБЫЛ
Б.ЖАРГАЛАН
Д.ЖАРГАЛСАЙХАН
С.ЗАМИРА
Б.ЗАЯАБАЛ
Ж.ЗОЛЖАРГАЛ
С.ЗУЛПХАР
Ц.ИДЭРБАТ
Ч.ЛОДОЙСАМБУУ
Г.ЛУВСАНЖАМЦ
С.ЛҮНДЭГ
М.МАНДХАЙ
Л.МӨНХБААТАР
Ц.МӨНХБАТ
Л.МӨНХБАЯСГАЛАН
Т.МӨНХСАЙХАН
Б.МӨНХСОЁЛ
П.МӨНХТУЛГА
Ц.МӨНХТУЯА
З.МЭНДСАЙХАН
Б.НАЙДАЛАА
Н.НАРАНБААТАР











00000267

П.НАРАНБАЯР
М.НАРАНТУЯА-НАРА
Ч.НОМИН
О.НОМИНЧИМЭГ
Н.НОМТОЙБАЯР
Э.ОДБАЯР
С.ОДОНТУЯА
У.ОТГОНБАЯР
Г.ОЧИРБАТ
Л.ОЮУН-ЭРДЭНЭ
Б.ПУНСАЛМАА
Д.ПҮРЭВДАВАА
Б.ПҮРЭВДОРЖ
Д.РЭГДЭЛ
П.САЙНЗОРИГ
Ц.САНДАГ-ОЧИР
О.САРАНЧУЛУУН
М.САРНАЙ
Л.СОРОНЗОНБОЛД
Р.СЭДДОРЖ
Ц.ТУВААН
Б.ТУЛГА
Х.ТЭМҮҮЖИН
Г.ТЭМҮҮЛЭН
А.УНДРАА
Ч.УНДРАМ
Н.УЧРАЛ
Б.УЯНГА
Г.УЯНГАХИШИГ
Д.ҮҮРИЙНТУЯА

00000267



Г.ХОСБАЯР



Б.ХЭРЛЭН

ДАВ.ЦОГТБААТАР

ДАМ. ЦОГТБААТАР



О.ЦОГТГЭРЭЛ

С.ЦЭНГҮҮН

Ж.ЧИНБҮРЭН

Б.ЧОЙЖИЛСҮРЭН

Ө.ШИЖИР



Л.ЭНХ-АМГАЛАН

Б.ЭНХБАЯР

Ж.ЭНХБАЯР



Л.ЭНХНАСАН

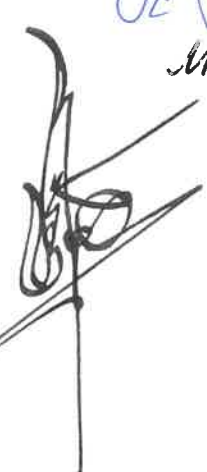
Д.ЭНХТУЯА



Д.ЭНХТҮВШИН



М.ЭНХЦЭЦЭГ



С.ЭРДЭНЭБАТ

С.ЭРДЭНЭБОЛД

Р.ЭРДЭНЭБҮРЭН

00000267



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ЕРӨНХИЙ НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА
Б.БААСАНДОРЖ ТАНАА

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН
Банзрагчийн ТҮВШИН

14201 Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг,
Жанжин Д.Сүхбаатарын талбай 1, Төрийн ордон
Утас: 26-22-41, Факс: 32-70-16
E-mail: tuvshin@parliament.mn
<http://www.parliament.mn>

2025.05.07 № 412-03/5779
танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх
тов тогтоолгох тухай

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хорин зургаадугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх заалт, Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт заасан бүрэн эрхийнхээ дагуу Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг санаачлан боловсрууллаа.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд заасны дагуу хянан үзэж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх тов тогтоож өгнө үү.

Хуулийн төсөл, үзэл баримтлал, танилцуулга болон холбогдох судалгаануудыг хавсаргав.

Хавсралт 108 хуудастай.

МОНГОЛ УЛСЫН
ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН



Б.ТҮВШИН

00000250

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛЭЭС

Монгол Улсын Засгийн газрын 2025 оны 03 дугаар сарын 12-ны өдрийн 12 дугаар хуралдааны тэмдэглэлд:

“5.ХЭЛЭЛЦСЭН нь: Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Түвшингийн санаачлан боловсруулсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл

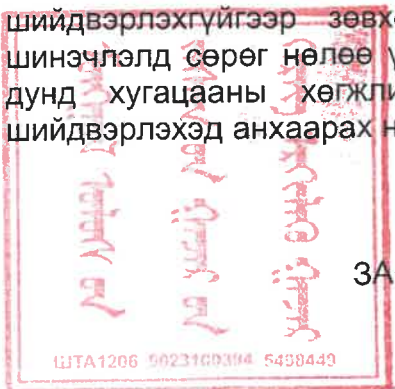
ШИЙДВЭРЛЭСЭН нь: Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Түвшингийн санаачлан боловсруулсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг хэлэлцээд дараах үндэслэлээр дэмжих боломжгүй саналыг хууль санаачлагчид уламжлахаар тогтов:

Улсын Их Хурлын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 3.2.1.5-д “нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэх, ажил олгогч, даатгуулагчид өгөөжтэй эрх зүйн зохицуулалт нэвтрүүлэх” гэж, 3.2.1.6-д “ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээгээр тохирсон хөдөлмөрийн хөлсөнд нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахдаа уян хатан, хөнгөлөлттэй байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж тус тус заасан.

Гэтэл хуулийн төсөлд ажилтныг нийгмийн даатгалын шимтгэл төлүүлэхгүй байх, шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс зарим орлогыг хасаж, шимтгэлийн хэмжээг бууруулахаар заасан нь тус сангаас авах ажилтны тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардлын хэмжээг бууруулах, тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх үүсэхгүй байх зэрэг сөрөг үр дагаврыг бий болгож, нийгмийн хамгааллын баталгаа алдагдах эрсдэл үүсгэхээр байгаа нь НҮБ-ын Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын баталсан “Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай” 1952 оны 102 дугаар конвенцтой нийцэхгүй байна.

Түүнчлэн, хуулийн төсөлд зөвхөн Нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг бууруулах талаар нэмэлт, өөрчлөлтийг тусгасан нь урт хугацаанд нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж, тэтгэвэр, тэтгэмжийг цаг хугацаанд нь олгож чадахгүй байх нөхцөл үүсэхээр байна. Мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардлын хэмжээг бууруулж, иргэдийн амьжиргаанд сөргөөр нөлөөлөхөөр байна.

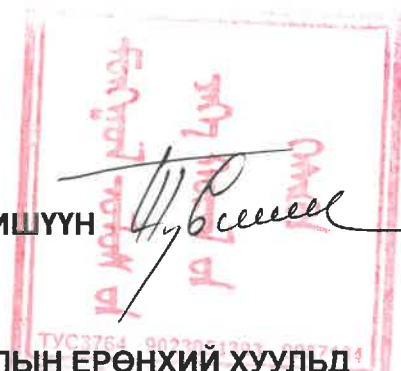
Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг цогц байдлаар судалж шийдвэрлэхгүйгээр зөвхөн тухайлсан арга хэмжээ авах нь цаашид хийх шинэчлэлд сөрөг нөлөө үзүүлэхээр байх тул дээрх асуудлыг Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт нийцүүлэн цогц байдлаар шийдвэрлэхэд анхаарах нь зүйтэй.” гэжээ.



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

БАТЛАВ.

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН



Б.ТҮВШИН

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН
ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ**

Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлага

1.1. Хууль зүйн үндэслэл

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавдугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Төр нь үндэсний эдийн засгийн аюулгүй байдал, аж ахуйн бүх хэвшлийн болон хүн амын нийгмийн хөгжлийг хангах зорилгод нийцүүлэн эдийн засгийг зохицуулна.” гэж, Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэж, Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.” гэж тус тус заасан.

Түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амьдралын чанар ба дундаж давхарга” хэсгийн Зорилт 3.1-д “Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.” гэж, “Эдийн засаг” хэсгийн Зорилт 4.1-д “Бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлж, иргэдийн худалдан авах чадвар дээшилсэн байна.” гэж тус тус тусгасан.

Мөн Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 2.1.2.10-т “Тогтвортой ажлын байрыг шинээр бий болгосон жижиг, дунд бизнес эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг татвар, эдийн засгийн бодлогоор дэмжинэ.” гэж, 3.2.1.5-д “Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэн ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байх эрх зүйн зохицуулалтыг нэвтрүүлнэ.” гэж тус тус зорилт тавьсан нь Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулах хууль зүйн үндэслэл болж байна.

1.2. Практик шаардлага

Монгол Улсад өнгөрсөн хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг өсгөх, нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын суурийг өргөжүүлэх, албан журмаар даатгуулагчийг нэмэх бодлогыг баримталж ирсэн нь нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн өөрчлөлт, шинэчлэлтүүдээс тодорхой харагддаг.

Иймд доорх асуудлуудыг нэг мөр зохицуулж, хүн, хуулийн этгээдийн ажил, бизнес, үйл ажиллагаагаа чөлөөтэй эрхлэх таатай орчныг бүрдүүлэх, ачааллыг бууруулах, ашиг орлого, өрсөлдөх чадвар, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, цаашлаад далд эдийн засгийг ил болгож, чөлөөт зах зээлийн харилцааг тэлэх, үүний үр дүнд татвар, нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг нэмэгдүүлэх зэрэг үр дүн, бодит хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль¹-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага байна. Үүнд:

А. Өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй Иргэний хууль²-ийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэх хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулагчаас хасах, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах:

Нийгмийн даатгалын тухай хууль³-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль⁴ 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсанаар өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлүүдэд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажилласан Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг нийгмийн даатгалд заавал даатгуулах үүрэг хүлээлгэж, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогод хамруулж, гэрээ байгуулсан аль аль тал нь тухайн хувь хүнд хамаарах нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлөх үүрэгтэй болсон. Энэхүү нэмэлт, өөрчлөлтөөс өмнө зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажил олгогч, ажилтан хөдөлмөрийн харилцааны үр дүнд бий болсон цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэлийг албан журмаар төлөх зохицуулалттай байсан.

Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй холбоотой дээрх зохицуулалтыг анх нэвтрүүлсэн Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал⁵-д “Гэрийн үйлчлэгч, хөлсөөр мал маллагч, төрийн зарим чиг үүргийг иргэний гэрээгээр гэрээлэн гүйцэтгэгч зэрэг зарим чиг үүргийг гүйцэтгэгч иргэдийн албан бус сектор өргөжиж тэнд олон мянган хүн ажиллах болсон учраас тэднийг нийгмийн даатгалд хамруулах асуудлыг ажил, хөдөлмөрийн онцлогт нь зохицуулан авч үзэх шаардлагатай” гэж тайлбарлаж байжээ.

Харин бусад хувиараа хөдөлмөр, үйлдвэрлэл, ажил үйлчилгээ эрхэлж байгаа иргэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн болзол, журмын дагуу тэтгэврийн даатгал, тэтгэмжийн даатгал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд сайн дураар даатгуулах, ингэхдээ дурдсан даатгалын төрөлд тус бүрд зэрэг хамрагдахаар зохицуулахаар хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгаж байсан

¹ 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр болсон Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551>

² 2002 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Монгол Улсын Иргэний хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/299>

³ 1994 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдөр батлагдаж, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль хүчин төгөлдөр болсноор 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчингүй болсон Нийгмийн даатгалын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=390>

⁴ Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн 3 дугаар зүйл <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=100693&showType=1>

⁵ Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Хуулийн хувийн хэрэг.

байна. Өөрөөр хэлбэл байнгын, хөдөлмөрийн харилцааны шинжтэй шинэ төрлийн хөдөлмөр эрхэлдэг нийгмийн тодорхой хэсгийг заавал даатгахын тулд Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан хүнийг албан журмын даатгалд хамруулах шаардлагатай гэж тайлбарласан ч хуулийн төслийг батлахдаа хувь хүнтэй хийх бизнесийн гэрээ хэлцэл, харилцаанаас үүнийгээ ямар нэг байдлаар ялган заагласан ямар ч зохицуулалт хийгээгүйгээс тус нэмэлт, өөрчлөлт нь анхны үзэл баримтлалаасаа өргөн хүрээнд үйлчилж иржээ.

Ингээд зогсохгүй 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөгдөж буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ төдийгүй, тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажиллаж буй хүнийг албан журмаар даатгуулах, тэдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогод хамруулахаар хуульчилж, нийгмийн даатгалын харилцааны хамрах хүрээг дахин өргөжүүлсэн.

Ийнхүү хуульд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээнээс гадна “тэдгээртэй адилтгах гэрээ” гэж гэрээний төрлийг өргөн агуулгаар зааснаар Иргэний хуулийн “Ажил гүйцэтгэх, туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдсон үүрэг”-т хамаарах буюу ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй хамт нэг бүлэгт багтдаг нэрлэсэн болон нэрлэгдээгүй гэрээнүүд, тухайлбал, аялал жуулчлалын, тээвэрлэлтийн, хадгалалтын, даалгаврын, илгээмжийн, зуучлалын гэх мэт олон төрлийн гэрээгээр гүйцэтгэх бизнес, аж ахуйн шинжтэй бүх төрлийн харилцаанаас олсон орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах болсон.

Нөгөөтээгүүр, Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу олсон орлого буюу бие даан эрхэлсэн мэргэжлийн ажил, үйлчилгээний орлого (татварын мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээ, өмгөөлөл, хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх үйлчилгээ гэх мэт), спортын тэмцээн, урлагийн тоглолт зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох, хувиараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлэх, зуучлалын үйл ажиллагаа, тогтмол бус үйл ажиллагаа эрхэлж олсон орлого нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль⁶-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсэгт зааснаар “үйл ажиллагааны орлого”-д хамаарч, тухайн үйл ажиллагаа буюу бизнес эрхлэгч нь уг орлогыг үйл ажиллагааны орлогоор тайлагнаж, татвар төлөх зохицуулалттай.

Түүнчлэн эдгээр бизнес эрхлэгчид Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль⁷-ийн дагуу жилийн 50 сая төгрөгийн дүнтэй бараа, ажил, үйлчилгээг бусдад борлуулснаар нэмэгдсэн өртгийн албан татвар төлөгч болж, давхар татвар төлдгөөрөө хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж, цалин хөлс авдаг ажилтнуудаас онцлог ялгаатайг татварын хуулиудын эдгээр зохицуулалтууд харуулж байна.

Гэтэл Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн орлогын албан татварын тухай хуулиудаар тодорхойлсон энэ “үйл ажиллагааны орлого”, “бизнесийн орлого”-ыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар “цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлого” буюу нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнд хамааруулж, бизнесийн гэрээний дагуу орлого олж байгаа хүнийг

⁶ 2019 оны 3 дугаар сарын 22-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хувь хүний орлогын албан татварын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=14410>

⁷ 2015 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/11227>

“ажилтан”⁸, гэрээний нөгөө талыг “ажил олгогч”⁹ гэж тодорхойлж, бизнесийн харилцааг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай адилтгаж буй нь төр нэг орлогыг өөр өөрөөр тайлбарлаж, бизнес, үйл ажиллагааны орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулж, хууль хоорондын зөрчлийг үүсгэсэн байна.

Ийнхүү эрх зүйн зөрчил үүсгээд зогсохгүй хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад гэрээний дагуу олох орлогод ногдуулах нийгмийн даатгалын шимтгэлийг гэрээ байгуулсан, төлбөр шилжүүлсэн нийт дүнгээс шууд тооцож байна. Жишээлбэл иргэн Б нь А компанид бензин түлш, тээврийн хэрэгслийн элэгдэл хорогдол, ажлын хувцас, хоолны зардал зэрэг шаардлагатай бүх зардлыг оролцуулаад 10,000,000 төгрөгт Хөвсгөл аймгаас Улаанбаатар хот хүртэл 10 тонн ачаа тээвэрлэх гэрээ байгууллаа гэхэд аливаа зардлыг хасахгүйгээр Б болон А компанийн байгуулсан гэрээний нийт дүн болох 10,000,000 төгрөгөөс нийгмийн даатгалын шимтгэлд А компани 1,150,000¹⁰ төгрөг, Б өөрөө 894,960¹¹ төгрөг тус тус, нийт 2,044,960 төгрөг төлөх зохицуулалттай.

Хүнтэй байгуулах Иргэний хуулиар тодорхойлсон болон тодорхойлоогүй Хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад гэрээний орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахгүй болсноор ажил олгогч, ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд өөр гэрээ ашиглавал яах вэ гэсэн болгоомжлол байж болох юм. Тэгвэл Хөдөлмөрийн тухай хууль¹²-ийн 41 дүгээр зүйлийн 41.3 дахь хэсэгт “Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15¹³-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно” гэжээ. Эндээс үзвэл Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдах ажил олгогч, ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр буюу Иргэний хуулийн аливаа гэрээ байгуулахыг хориглох ба хэдий өөрөөр нэрлэсэн ч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан байвал тухайн гэрээ нь хөдөлмөрийн гэрээнд тооцогдоно.

⁸ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажилтан” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг ойлгоно.”

⁹ Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажил олгогч” гэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.1-д заасныг ойлгоно.”

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажил олгогч” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг ойлгоно.”

¹⁰ Гэрээний нийт орлогын 11.5%

¹¹ $792,000 \times 10 = 7,920,000$ төгрөгийн 11.3%. Энэ тооцоололд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 792,000 төгрөгөөр тооцогдсон.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2024 оны 10 дугаар сарын 7-ны өдрийн 03 тоот тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2025 оны 4 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн сарын 792,000 төгрөг болсон. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/HDDH_2025.04.01-nees.pdf

¹² 2021 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

¹³ “хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг ойлгоно.”

Иймд хөндөж буй асуудлыг анх хуульд тусгах болсон үндэслэл болох байнгын шинжтэй хөдөлмөр эрхлэх албан бус секторынхон зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллахаар Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан. Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах харилцаанд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийх тохиолдолд тухайн цалин хөлсөд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоор нөхөн төлүүлэх одоогийн зохицуулалт дээр нэмэлт, тухайлсан заалт хуулийн төсөлд тусгана. Харин үлдсэн хэсэг болох бизнес, үйл ажиллагаа эрхлэгч хүн бусадтай ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулснаар албан журмаар нийгмийн даатгалд хамрагдах нь зүйд нийцэхгүй байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэсэн нь хувь хүн аливаа харилцаанд бие даан оролцох эрхийг баталгаажуулсан чухал суурь зарчим юм. Гэвч хүнтэй байгуулсан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээ буюу бизнесийн гэрээний орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл албан журмаар ногдуулснаар аливаа этгээд хувь хүнтэй эдгээр гэрээг байгуулахаас татгалзах, тухайн хүнийг хуулийн этгээд байгуулсан тохиолдолд гэрээ байгуулах шаардлага тавих, хувь хүн дангаараа бизнесийн харилцаанд оролцох боломжийг хаах, түүнчлэн талууд гэрээ байгуулахгүйгээр эрх зүйн харилцаанд орох, гэрээний орлогыг татвар, нийгмийн даатгалын байгууллагад тайлагнахгүй байх, хууль зөрчих зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж, талуудын чөлөөтэй бизнес эрхлэх боломжийг хязгаарлаж, далд эдийн засгийг дэмжих нэг суурь нөхцөл болж буй билээ.

Б. Ажил олгогчоос ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлого болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах:

2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалд “... даатгуулагчид унаа, хоолны зардлыг нөхөх олговор, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журам, түүнтэй адилтгах шийдвэрээр тогтоосон хэмжээнээс илүү олгосон бол зөвхөн илүү гарсан хэсгийг хамааруулахаар хуулийн холбогдох зүйл, заалтад өөрчлөлт оруулна. Ингэснээр ажил олгогчийн шимтгэлийн дарамт тодорхой хэмжээгээр буурах болно”¹⁴ гэсэн байх боловч энэ талаарх зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгалгүйгээр ажилтанд аливаа хэлбэрээр олгосон унаа, хоолны төлбөр, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалттайгаар хуулийн төслийг баталж, энэ зохицуулалт тийнхүү хуульд анх тусгагдан, одоог хүртэл үйлчилж байна.

Ажил олгогчоос ажилтанд олгож буй хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажил олгогчоос ажилтныхаа өдөр тутмын наад захын хэрэгцээ, амьжиргаанд дэмжлэг үзүүлэх, тэдэнд тулгарч буй нийгмийн эрсдэл, санхүүгийн ачааллыг бууруулах, хөнгөвчлөх зорилготой байдаг.

¹⁴ Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Хуулийн хувийн хэрэг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1 дэх хэсэгт “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ” гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажилтны цалин хөлсний орлогод хамаардаггүй. Иймд ажилтанд олгож буй хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахаар зохицуулсан нь эдгээр төлбөр, хөнгөлөлтийг олгож буй үндсэн зорилготой нийцэхгүй байна.

В. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчийн адил тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтоох:

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.4 дэх хэсэгт “нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ нь албан журмаар даатгуулагчийн хувьд тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх”-аар заасан. Энэ хязгаар нь даатгуулагч цөөн хэдэн сард хэт өндөр дүнгээр шимтгэл төлснөөр тогтмол цалинтай, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг олон жил тасралтгүй төлж байсан иргэдээс илүү өндөр тэтгэвэр тогтоолгох боломжийг хаах зорилготой.

Тэгвэл ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тавиагүй, тухайн даатгуулагчийн сарын нийт хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоор тогтоож байгаа нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээнд нөлөө үзүүлдэггүй бөгөөд ажил олгогч аж ахуйн нэгж, бизнес эрхлэгчдээс нийгмийн даатгалын сан руу сул төлдөг мөнгө юм. Жишээлбэл иргэн Б уул уурхайн компанид нарийн төвөгтэй ажил эрхлэн сард 15 сая төгрөгийн цалин авдаг. Түүний ажил олгогч энэ цалинг түүнд өгөхийн тулд сард 2,175,000¹⁵ төгрөг нийгмийн даатгалын шимтгэлд нэмж төлдөг бол ажилтан Б 910,800¹⁶ төгрөгийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө. Гэвч ажил олгогчийн төлсөн шимтгэл түүний тэтгэврийн хэмжээнд нөлөөлөхгүй. Иймд хуулийн төсөл батлагдсанаар зөрүү 1,026,000 төгрөг төлөх ажил олгогчийн үүргийг хөнгөвчилж, үүнийг бусад хэлбэрээр захиран зарцуулах эх үүсвэр бүрдүүлэх боломж олгох нь бизнес, эдийн засгийн өсөлтөд чухал ач холбогдолтой.

Зарим тохиолдолд ажил олгогчид дээрх байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэл өндөр дүнгээр төлөхөөс зайлсхийж, ажилтны бодит цалин хөлсийг нийгмийн даатгалын байгууллагад бууруулан тайлагнаж, буурсан дүнгээс шимтгэл төлж, зөрүүг ажилтанд бэлнээр өгөх зэргээр хууль зөрчихөд хүргэдэг.

¹⁵ Нийт цалингийн 14.5% (ЭМДШ 2% ороогүй)

¹⁶ $792,000 \times 10 = 7,920,000$ төгрөгийн 11.5%. Энэ тооцоололд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 792,000 төгрөгөөр тооцогдсон.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2024 оны 10 дугаар сарын 7-ны өдрийн 03 тоот тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2025 оны 4 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн сарын 792,000 төгрөг болсон. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/HHDH_2025.04.01-nees.pdf

Хоёр. Хуулийн төслийн бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

Хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хууль¹⁷-ийн 24 дүгээр зүйлд заасан хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн хэлбэрээр боловсруулах бөгөөд уг хуулийн төсөлд дараах зохицуулалтыг тусгана:

- өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэх хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамрагдах даатгуулагчаас хасаж, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасна;

- ажил олгогч ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлого болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасна;

- ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг ажилтны төлж буйн нэгэн адилаар тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтооно;

- ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд хүнийг хөдөлмөрийн гэрээгээр бус, түүнээс өөр гэрээ байгуулан ажиллуулж, цалин хөлс олгосон тохиолдолд тухайн хугацаанд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоор нөхөн төлүүлэх зохицуулалтыг хуулийн одоо байгаа холбогдох зохицуулалтад нэмэлтээр тусгана.

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

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл батлагдсанаар нийгэм, эдийн засаг, хууль зүйн дараах үр дагавар гарна гэж үзэж байна:

1/хүн, хуулийн этгээдийн бизнес эрхлэх таатай орчин бүрдэж, эдийн засаг, хууль зүйн дарамт, эрсдэл буурч, тэдгээрийн ашиг орлого, үйл ажиллагааны төрөл нэмэгдэнэ;

2/ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх ачаалал буурснаар хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг нэмэх, тэдний нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, хөнгөвчлөх боломж нэмэгдэж, тэр хэрээр ажилтны ачаалал хөнгөрч, худалдан авах чадвар сайжирч, ашиг орлого, хэрэглээ өсөж, улсын эдийн засгийн эргэлт сайжирна;

3/ажил олгогчийн зардал багассанаар ажлын байр нэмэгдэж, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өсөж, ажилгүйдэл буурна;

¹⁷ 2015 оны 5 дугаар сарын 29-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11119>

4/бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн зах зээлд тэсэж үлдэх, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлнэ;

5/бараа, ажил, үйлчилгээний нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зардал буурснаар эцсийн хэрэглэгч дээр ирэх үнийн нэмэгдэл буурна;

6/хууль хоорондын зөрчил арилна.

Дээрх зэрэг үр дагаврууд гарснаар Монгол Улсын эдийн засаг тэлж, далд эдийн засаг ил болоход нөлөөлж, тэр хэрээр эдийн засгийн эргэлт сайжирч, татварын суурь өргөжиж, нийгмийн даатгалын сангийн орлого нэмэгдэх чухал ач холбогдолтой юм.

Дөрөв. Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хуультай хэрхэн уялдах, хуулийг хэрэгжүүлэхэд шинээр боловсруулах, хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн талаар

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ болон бусад хууль тогтоомжтой нийцсэн байна.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан бусад хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулахгүй.

---oOo---

ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд
нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай
хуулийн төслийн талаар

Монгол Улсын Үндсэн хууль¹-ийн Тавдугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Төр нь үндэсний эдийн засгийн аюулгүй байдал, аж ахуйн бүх хэвшлийн болон хүн амын нийгмийн хөгжлийг хангах зорилгод нийцүүлэн эдийн засгийг зохицуулна.” гэж, Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэж, Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.” гэж тус тус заасан.

Түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого²-ын “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, “Эдийн засаг” хэсгийн Зорилт 4.1-д “Бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлж, иргэдийн худалдан авах чадвар дээшилсэн байна.” гэж тус тус тусгасан.

Мөн Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр³”-ийн 2.1.2.10-т “Тогтвортой ажлын байрыг шинээр бий болгосон жижиг, дунд бизнес эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг татвар, эдийн засгийн бодлогоор дэмжинэ.” гэж, 3.2.1.5-д “Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэн ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байх эрх зүйн зохицуулалтыг нэвтрүүлнэ.” гэж тус тус зорьжээ.

Монгол Улсад өнгөрсөн хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг өсгөх, нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын суурийг өргөжүүлэх, албан журмаар даатгуулагчийг нэмэх бодлогыг баримталж ирсэн нь нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн өөрчлөлт, шинэчлэлтүүдээс тодорхой харагддаг.

Иймд хүн, хуулийн этгээдийн ажил, бизнес, үйл ажиллагаа чөлөөтэй эрхлэх таатай орчныг бүрдүүлэх, ачааллыг бууруулах, ашиг орлого, өрсөлдөх чадвар, ажлын байр нэмэгдүүлэх, цаашлаад далд эдийн засгийг ил болгож, чөлөөт зах зээлийн харилцааг тэлэх, үүний үр дүнд татвар, нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг нэмэгдүүлэх зэрэг үр дүн, бодит хэрэгцээ, шаардлага болон дээрх хууль зүйн шаардлагыг тус тус харгалзан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг дөрвөн зүйлтэйгээр дараах зарчмын шинжтэй агуулгатайгаар боловсрууллаа. Үүнд:

Нэг. Монгол Улсын өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй Иргэний хууль⁴-ийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэх хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар

¹ 1992 оны 1 дүгээр сарын 13-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Монгол Улсын Үндсэн хууль <https://leginfo.mn/mn/detail?lawId=367>

² <https://leginfo.mn/mn/detail?lawId=211057&showType=1>

³ <https://leginfo.mn/mn/detail?lawId=17141368388631&showType=1>

⁴ 2002 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Монгол Улсын Иргэний хууль <https://leginfo.mn/mn/detail/299>

даатгуулагчаас хасаж, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасахаар тусгав.

Ингэхдээ ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд хүнийг хөдөлмөрийн гэрээгээр бус, түүнээс өөр гэрээ байгуулан ажиллуулж, цалин хөлс олгосон тохиолдолд тухайн хугацаанд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоор нөхөн төлүүлэх зохицуулалтыг хуулийн одоо байгаа холбогдох зохицуулалтад нэмэлтээр тусгасан.

Нийгмийн даатгалын тухай хууль⁵-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль⁶ 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсанаар өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлүүдэд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажилласан Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг нийгмийн даатгалд заавал даатгуулах үүрэг хүлээлгэж, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогод хамруулж, гэрээ байгуулсан аль аль тал нь тухайн хувь хүнд хамаарах нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлөх үүрэгтэй болсон. Ингээд зогсохгүй 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөгдөж буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ төдийгүй, тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажиллаж буй хүнийг албан журмаар даатгуулах, тэдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогод хамруулахаар хуульчилж, нийгмийн даатгалын харилцааны хамрах хүрээг дахин өргөжүүлсэн.

Энэхүү зохицуулалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцогч хөдөлмөр эрхлэгч хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгаж, ажил олгогч, ажилтнаар аль алианаар нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны дүнд бий болсон ажилтны цалин хөлснөөс шимтгэл тооцон албан журмаар төлүүлэх олон улсын туршлагад тогтсон суурь зарчмыг зөрчин Иргэний хуульд заасан хөлсөөр ажиллах гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан аливаа бизнес эрхлэгч, хувиараа үйл ажиллагаа эрхлэгч хүний гэрээний орлогоос гэрээний талуудаар албан журмаар нийгмийн даатгалын шимтгэл тооцож төлүүлж байна.

Хоёр. Ажил олгогч ажилтанд олгох хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлого болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасахаар тусгав.

2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар анх ажилтанд ажил олгогчоос аливаа хэлбэрээр олгосон унаа, хоолны төлбөр, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалт бий болж, улмаар одоо дагаж мөрдөж буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд тусгагдан хэрэгжиж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хууль⁷-ийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1 дэх хэсэгт “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал

⁵ 1994 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдөр батлагдаж, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль хүчин төгөлдөр болсноор 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчингүй болсон Нийгмийн даатгалын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=390>

⁶ Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн 3 дугаар зүйл <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=100693&showType=1>

⁷ 2021 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

урамшууллаас бүрдэнэ” гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажилтны цалин хөлсний орлогод хамаардаггүй.

Гурав. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг ажилтны нэгэн адилаар тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтоохоор тусгав.

Монгол Улсад ажил олгогчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээнд дээд хязгаар одоогоор тогтоогоогүй байна. Харин олон улсын жишгийг харахад, энэ төрлийн хязгаарлалт түгээмэл хэрэглэгддэг бодлогын арга хэмжээ юм. Жишээлбэл, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (OECD) гишүүн 38 орноос 34 нь буюу нийт гишүүдийн 90 орчим хувь нь ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн дээд хязгаарыг хуульчилсан байдаг⁸. Бусад улсын хувьд ч энэ нь нийтлэг зохицуулалт байна. Франц⁹ улсад 2024 онд энэ хязгаар сарын 3,864 евро, жилийн 46,368 евро байсан бол Сингапурт 2023 оны 9 сард 6,300 Сингапур доллар¹⁰ байсан гэх мэт жишээ дурдах боломжтой.

Ажил олгогчийн шимтгэл төлөлтөд дээд хязгаар тогтоох нь ажил олгогчид өндөр ачаалал ногдуулахаас сэргийлэх, шимтгэлийн бүтэц дэх шударга хуваарилалтыг хангах, ажил олгогчийн татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн нийт ачааллыг тогтворжуулах зэрэг ач холбогдолтой гэж үздэг.

Хуулийн төслийг боловсруулах шатанд холбогдох байгууллагуудаас статистик мэдээлэл авч, иргэн, хуулийн этгээдийн төлөөлөлтэй уулзалт-ярилцлага, хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, шүүхийн практик судалж, бусад холбогдох эх сурвалжид дүн шинжилгээ хийх замаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц болон бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсрууллаа.

Хуулийн төслийг d.parliament.mn цахим хуудаст 2025 оны 1 дүгээр сарын 2-ны өдөр байршуулж, иргэд, олон нийтээс санал авсан бөгөөд хуулийн төслийг эсэргүүцсэн, дэмжээгүй санал гараагүй. Мөн хуулийн төслийн хэлэлцүүлгийг Монголын Хуульчдын холбоо, Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим, Улаанбаатар хотын Худалдааны танхим, Монголын мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институт зэрэг байгууллагуудтай тус тус хамтран бизнес эрхлэгчид, салбарын мэргэжилтнүүдийн дунд, түүнчлэн Завхан аймгийн Улиастай сумын оршин суугчдын төлөөлөлд танилцуулсан бөгөөд эдгээр хэлэлцүүлгүүдээс гарсан саналын товъёгийг хуулийн төслийн бүрдэлд хавсаргасан болно.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэн, хуулийн этгээд, улсын төсөвт нэмэлт, зардал, санхүүжилт шаардагдахгүй.

---oOo---

⁸ [Taxing Wages 2024 | OECD](#)

⁹ [Social contributions -Social security: ceiling increases by 5.4% in 2024 | Service-Public.fr](#)

¹⁰ [Singapore Central Provident Fund Ceiling Changes | Mercans Statutory Alerts](#)

ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТАНИЛЦУУЛГА

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд
нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай
хуулийн төслийн талаар

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль¹-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг 4 зүйлтэйгээр боловсруулсан бөгөөд энэ нь уг хуульд оруулж байгаа 2 дахь удаагийн нэмэлт, өөрчлөлт болох юм.

1. Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлийн 1 дэх заалтаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн “Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүн” гэсэн 19 дүгээр зүйлд “Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.” гэсэн 19.5 дахь хэсэг нэмэхээр тусгасан талаар:

Монгол Улсын Их Хурлын 1994 онд баталсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд даатгуулагчийн шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тусгаагүй байсан нь даатгуулагчид тэтгэвэр тогтоолгохын өмнө өндөр цалин хөлс зохиомлоор авах, аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ч энэ сонирхлыг хөхүүлэн дэмжих хандлагатай болсон нь нийгмийн даатгалын сангийн ачааллыг зохиомлоор хүндрүүлэх бодит нөхцөлийг бий болгожээ². “Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиудыг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай” Монгол Улсын Их Хурлын 1996 оны 10 дугаар тогтоолоор³ 1996 онд баримтлах хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тогтоохыг Засгийн газарт даалгасны дагуу “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тогтоох тухай” Монгол Улсын Засгийн газрын 1996 оны 80 дугаар тогтоол⁴ батлагдаж, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг 80,000 төгрөгөөр тогтоосон.

Үүний дараа Монгол Улсын Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх

¹ 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэх хүчин төгөлдөр болсон Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551>

² Монгол Улсын Засгийн газрын 2005 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн 22 дугаар тогтоолын зарим заалт Монгол Улсын Үндсэн хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн эсэх тухай маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн Үндсэн хуулийн цэцийн 2005 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн 02 дугаар тогтоол. Тус маргаанд Монгол Улсын Засгийн газрын итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч Хууль зүй, дотоод хэргийн дэд сайд Ц.Сүхбаатар, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны нийгмийн хамгааллын бодлого, зохицуулалтын газрын дарга Ч.Дагвадорж, Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын стратеги төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга Ц.Дашдондог нарын өгсөн тайлбараас. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=1028>

³ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=6379>

⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=3312>

сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар тогтоосон⁵ бөгөөд үүнээс хойш даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх орлогын дээд хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар тогтоон мөрдүүлж ирсэн нь одоогийн Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд туссан байна.⁶

Дээр дурдсанчлан даатгуулагч цөөн хэдэн сард хэт өндөр цалин орлогоос шимтгэл төлснөөр тогтмол цалинтай, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг олон жил тасралтгүй төлж байсан даатгуулагчдаас илүү өндөр хэмжээгээр тэтгэвэр тогтоолгох боломжийг хаах зорилгоор даатгуулагчийн шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тогтоож, хязгаар тогтоожээ.

Тэгвэл ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар байхгүй, даатгуулагчийн сарын нийт хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоор тогтоож байгаа нь шударга бус бөгөөд ажил олгогч аж ахуйн нэгж, бизнес эрхлэгчдэд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дарамт үүсгэж байна. Учир нь даатгуулагчийн шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоож байгаа нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээтэй уялддаг. Тэгвэл ажил олгогч даатгуулагчийн нийт цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгал шимтгэл төлдөг ч энэ нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээнд нөлөө үзүүлдэггүй.

Иймд ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг “даатгуулагчийн нэгэн адил” тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгав.

2. Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлийн 2 дахь заалтаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн “Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх” гэсэн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт заасан нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тохиолдолд “ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хууль⁷-ийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, эсхүл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол.” гэсэн тохиолдлыг 24.1.7 дахь заалт болгон нэмэхээр тусгасан талаар:

⁵ “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл батлах тухай” Монгол Улсын Их Хурлын 1999 оны 38 дугаар тогтоолын хавсралтын 17-д “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл ногдуулах хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд, доод хязгаар тогтоох нь зүйтэй бөгөөд энэ зарчмыг тэтгэврийн дээд, доод хэмжээг тогтоох бодлоготой уялдуулан авч үзнэ.” гэж заасан.

⁶ Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.4 дэх хэсэг. “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ нь албан журмаар даатгуулагчийн хувьд тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин, сайн дураар даатгуулагчийн хувьд 7 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тус тус тэнцүү байна.”

⁷ 2021 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

Иргэний хууль⁸-д заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах зохицуулалтыг хүчингүй болгосон тохиолдолд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах харилцаанд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийх сөрөг үр дагавар үүснэ гэх тайлбар байнга гардаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.3 дахь хэсэгт “Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.” гэж заасан. Хуулийн энэ зохицуулалтаас үзэхэд ажил олгогч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглосон байх бөгөөд хэрэв үүнийг зөрчсөн тохиолдолд тухайн хүнтэй байгуулсан гэрээний нэршил, төрлөөс үл хамааран хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохоор байна.

Хэрэв ажил олгогч ийм зөрчил гаргаагүй тохиолдолд уг ажилтан нь албан журмаар нийгмийн даатгалд хамрагдах субъект болж, ажил олгогч уг хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулж, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг зохих хувь хэмжээгээр төлсөн байх ёстой болно. Тэгвэл ийм зөрчил хожим илэрсэн тохиолдолд тухайн хугацаанд тооцогдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх асуудал үүснэ. Иймд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1.1 дэх заалтад зааснаар “ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогыг нуусан буюу хэмжээг нь санаатайгаар бууруулсан бол” нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх зохицуулалттай ч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийсэн тохиолдлыг илүү тодорхой зохицуулах үүднээс Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 24 дүгээр зүйлд “24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, эсхүл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол” нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх заалтыг нэмэхээр хуулийн төсөлд тусгасан.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулсан “хууль бус үйлдэл” нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчаас хэрэгжүүлсэн хяналт шалгалт, илрүүлсэн зөрчилд Зөрчлийн тухай хууль⁹-аар шийтгэл ногдуулсан хүчин төгөлдөр шийдвэр (шийтгэлийн хуудас), мөн энэ асуудлаар ажилтан, ажил олгогч хоёрын хооронд маргаан үүссэнээр хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр зөрчил тогтоогдох боломжтой. Иймд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, нийгмийн даатгалын улсын байцаагчид харилцан уялдаатай ажиллаж, хяналтаа сайн хэрэгжүүлж, энэ төрлийн зөрчлийг гаргуулахгүй байх, үйлдсэн зөрчлийг илрүүлж тухайн хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх хууль зүйн бүрэн боломжтой.

⁸ 2002 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Монгол Улсын Иргэний хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/299>

⁹ 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Зөрчлийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/12695>

3. Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх заалтаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.2.1 дэх заалтыг дараах байдлаар өөрчлөн найруулахаар тусгасан талаар:

ОДООГИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ	ТӨСЛИЙН ХУВИЛБАР
32.2.Ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ: 32.2.1.хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн ажилтныг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;	“32.2.1.энэ хуульд нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахаар заасан хүнийг ажиллуулсан, эсхүл гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн түүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах,” гэж өөрчлөн найруулах.

Энэ өөрчлөлт нь хуулийн хуулийн төслийн 3 дугаар зүйлд заасан тус хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3.4 дэх заалтад оруулж байгаа өөрчлөлт, хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлд тусгасан хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4.10 дахь заалт, 7.10 дахь хэсэг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.2 дахь заалтыг тус тус хүчингүй болсонд тооцохоор оруулж байгаа өөрчлөлт зэрэг өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй “ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон хөлс”-өөр ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулахгүй байх зохицуулалттай холбоотой өөрчлөлт юм.

4. Хуулийн төслийн 3 дугаар зүйлд заасан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.17 дахь заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах”, “хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт,” гэснийг, 7 дугаар зүйлийн 7.3.4 дэх заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах” гэснийг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.3 дахь заалтын “хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого,” гэснийг тус тус хасах заалтын талаар:

“Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон хөлс”, “хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт,”-өөс нийгмийн даатгал шимтгэлийг суутгахгүй байх хуулийн төслийн үзэл баримтлалын хүрээнд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.17 дахь заалт, 7 дугаар зүйлийн 7.3.4 дэх заалт, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.3 дахь заалт, 32 дугаар зүйлийн 32.2.1 дэх заалтаас холбогдох агуулга, үгсийг хасахаар, 7 дугаар зүйлийн 7.4.10 дахь заалт, 7.10 дахь хэсэг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.2 дахь заалтыг тус тус хүчингүй болгохоор хуулийн төсөлд тусгасан.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр баталсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн үзэл баримтлалд “... даатгуулагчид унаа, хоолны зардлыг нөхөх олговор, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журам, түүнтэй адилтгах шийдвэрээр тогтоосон хэмжээнээс илүү олгосон бол зөвхөн илүү гарсан хэсгийг хамааруулахаар хуулийн холбогдох зүйл, заалтад өөрчлөлт оруулна. Ингэснээр ажил олгогчийн шимтгэлийн дарамт

тодорхой хэмжээгээр буурах болно”¹⁰ гэсэн байх боловч энэ талаарх зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгалгүйгээр ажилтанд олгосон аливаа унаа, хоолны төлбөр, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийн орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалттайгаар хуулийн төслийг баталж, энэ зохицуулалт тийнхүү хуульд анх тусгагдан, одоог хүртэл үйлчилж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1 дэх хэсэгт “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.” гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт нь цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд ордоггүй. Хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт нь ажил олгогчоос ажилтныхаа өдөр тутмын хэрэгцээнд дэмжлэг үзүүлэх, тулгарч буй нийгмийн эрсдэл, санхүүгийн ачааллыг бууруулах зорилготой байдаг. Иймд “хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт”-өөс нийгмийн даатгал шимтгэлийг суутгах зохицуулалтыг хасахаар хуулийн төсөлд тусгасан болно.

5. Хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлээр Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4.10 дахь заалт, мөн зүйлийн 7.10 дахь хэсэг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.2 дахь заалтыг тус тус хүчингүй болсонд тооцохоор тусгасан талаар:

Энэ өөрчлөлт нь өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй “ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ”-ээр ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахгүй байх зохицуулалттай холбоотой.

---oOo---

¹⁰ Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Хуулийн хувийн хэрэг.

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ
ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН
ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ХОЛБОГДОХ ЗОХИЦУУЛАЛТТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН
ХУВИЛБАР**

ОДООГИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ	ТӨСЛИЙН ХУВИЛБАР
Нэмэх	
19 дүгээр зүйл.Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүн	19 дүгээр зүйлд: “19.5.Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.” гэсэн хэсэг нэмэх.
24.1.Дараах тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлнэ: 24.1.1.ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогыг нуусан буюу хэмжээг нь санаатайгаар бууруулсан бол; 24.1.2.ажил олгогч энэ хуулийн 21.1-д заасан хугацаанд төлөөгүй, эсхүл дутуу төлсөн бол; 24.1.3.сайн дураар даатгуулах гэрээгээр тохирсон хугацаанд төлөөгүй бол; 24.1.4.хууль бусаар ажлаас халагдсан тухай шүүхийн шийдвэр гарсан бол; 24.1.5.хилс хэргээр мөрдөгдсөн, хилс хэргээр хорих ял эдэлсэн тухай шүүхийн шийдвэр гарсан бол. 24.1.6.Малчны тухай хуульд заасан бол.	24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт: “24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т¹¹ заасныг зөрчсөн нь шүүх, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, эсхүл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол.” гэсэн заалт нэмэх.
Өөрчлөн найруулах	

¹¹ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.3 дахь хэсэг. “Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.”

32.2.Ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ: 32.2.1.хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн ажилтныг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;	32 дугаар зүйлийн 32.2.1 дэх заалтыг “энэ хуульд нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахаар заасан хүнийг ажиллуулсан, эсхүл гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн түүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;” гэж өөрчлөн найруулах.
Хасах	
4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томъёог доор дурдсан утгаар ойлгоно: 4.1.17."цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлого" гэж Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Иргэний хуульд заасан хөдөлмөрийн <u>“гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах “гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах”</u> гэрээгээр тохирсон цалин хөлс, олговор, хөлс, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ажил олгогчоос сар, улирал, жил тутам, эсхүл тухайн тохиолдол бүрд олгож байгаа шагнал, урамшуулал, <u>“хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт.”</u> сайн дураар даатгуулагчийн өөрөө мэдүүлсэн орлогыг;	4 дүгээр зүйлийн 4.1.17 дахь заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах”; “хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт,” гэснийг хасах.
7.3.Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна: 7.3.4.ажил олгогч, хүнтэй “хөдөлмөрийн <u>“гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах”</u> гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон тэтгэвэр авагч.	7 дугаар зүйлийн 7.3.4 дэх заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах” гэснийг хасах.
19.1.Даатгуулагч, ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох	19 дүгээр зүйлийн 19.1.3 дахь заалтын “хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн

орлогын бүрэлдэхүүнд дараах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг хамааруулна: 19.1.3.ажил олгогчоос даатгуулагчид мөнгөн хэлбэрээр олгосон <u>“хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого.”</u> сар, улирал, жилийн ажлын үр дүнг харгалзан олгосон шагнал, урамшуулал;	хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого,” гэснийг хасах.
Хүчингүй болгох	
7.4.Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна: 7.4.10.өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан.	7 дугаар зүйлийн 7.4.10 дахь заалтыг хүчингүй болсонд тооцох.
7.10.Даатгуулагч сайн дураар даатгуулсан хугацаанд энэ хуулийн 19.1.2-т заасан гэрээгээр ажил гүйцэтгэсэн бол энэ хуулийн 7.9 дэх хэсэг хамаарахгүй.	7 дугаар зүйлийн 7.10 дахь хэсгийг хүчингүй болсонд тооцох.
19.1.Даатгуулагч, ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнд дараах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг хамааруулна: 19.1.2.Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон цалин хөлс;	19 дүгээр зүйлийн 19.1.2 дахь заалтыг хүчингүй болсонд тооцох.

---oOo---

DETAILED INTRODUCTION

Regarding the Draft of the Law on Addenda and Amendments to the General Law on Social Insurance:

The draft law on Addenda and Amendments to the General Law on Social Insurance¹ has been prepared with four provisions. This marks the second amendment to the law.

1. The first Section of Article 1 in the draft proposes to amend Article 19 of the General Law on Social Insurance, titled "Components of Income Subject to Social Insurance Premium," by adding Section 19.5, which states: "The maximum monthly salary and equivalent income on which the employer pays social insurance premiums shall be equal to ten times the prevailing monthly minimum wage at the time."

The Social Insurance Law, enacted by the State Great Khural of Mongolia in 1994, did not establish an upper limit for wages or equivalent income used for paying premiums or determining pensions and benefits, allowing insured individuals to artificially inflate their wages before pension calculation while businesses and organizations encouraged this practice, which was believed to create tangible conditions for artificially increasing the burden on the Social Insurance Fund.² In accordance with the State Great Khural of Mongolia's tasking of the Government by its Resolution No. 10 in 1996³, titled "Certain Measures for the Implementation of the Law on Addenda and Amendments to the Social Insurance Laws," to set the maximum wage and equivalent income for 1996, Government Resolution No. 80 of 1996⁴, titled "Establishing the Maximum Monthly Wage and Equivalent Income for Social Insurance Premiums and Pension Benefits," was approved, setting the upper limit of the monthly wage and equivalent income for the insured's social insurance premium payment at MNT 80,000.

Subsequently, by Government Resolution No. 92 of June 10, 1998, the upper limit of the monthly wage and equivalent income for social insurance premium payments by the insured was set at an amount equal to ten times the minimum wage at the time⁵, and since then, the upper limit of income for social insurance premium payments by the insured has consistently been maintained at ten times the minimum wage, as reflected in the current General Law on Social Insurance⁶.

¹ The General Law of Mongolia on Social Insurance, approved on July 7, 2023, came into effect on January 1, 2024. Link: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551>

² Resolution No. 02 of the Constitutional Court of Mongolia, dated December 4, 2005, finalized the dispute regarding whether certain provisions of Government Resolution No. 22, issued on February 2, 2005, violated relevant provisions of the Constitution of Mongolia. In this dispute, explanations were provided by the authorized representatives of the Government of Mongolia: Deputy Minister of Justice and Internal Affairs Ts. Sukhbaatar, Director of the Social Protection Policy and Regulation Department of the Ministry of Social Protection and Labor Ch. Dagvadorj, and Head of the Strategic Planning Division of the General Authority for Social Insurance Ts. Dashdondog. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=1028>

³ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=6379>

⁴ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=3312>

⁵ Annex 17 of the State Great Khural of Mongolia's Resolution No. 38 of 1999, titled "Approval of the Main Guidelines for State Pension Reform Policy Until 2021," stipulates that "It is appropriate to establish upper and lower limits for wages and equivalent income subject to pension insurance premiums, and this principle should be aligned with the policy of determining the upper and lower limits of pensions."

⁶ Section 19.4 of the General Law on Social Insurance states: "The upper limit of the monthly wage and equivalent income used for calculating social insurance premiums and determining pensions and benefits

As mentioned above, the upper limit on the monthly wage and equivalent income for social insurance premium payments was set to prevent insured individuals who paid higher premiums for only a few months from securing higher pensions than those who paid social insurance premiums consistently and uninterruptedly for many years.

Yet, the absence of an upper limit on the monthly wage fund and equivalent income for social insurance premium payments by employers, while basing it on the insured's total monthly wages and equivalent income, is unfair and imposes a significant burden on employers, enterprises, and business owners. This is because the upper limit set for the insured's monthly wage and equivalent income for premium payments is directly tied to the amount of pensions and benefits provided by the Social Insurance Fund. However, employers pay premiums based on the insured's total wages and equivalent income, which has no effect on the pensions and benefits the insured receives from the Social Insurance Fund.

Therefore, the draft law includes a provision to set the upper limit of the employer's monthly wage and equivalent income for social insurance premium payments to be equal to ten times the minimum monthly wage in effect at the time, similar to that of the insured.

2. Regarding a new paragraph to be added as Paragraph 24.1.7 in Section 1 of Article 24 of the General Law on Social Insurance, titled "The Reimbursement of Social Insurance Premiums," specifying a new ground for reimbursement: "if the employer's violation of Section 41.3 of the Labor Law⁷ is determined by the decision of a court, or an authority resolving labor disputes, or a state labor inspector."

If the provision mandating individuals working under contract for work, contract for remuneration⁸, or similar contracts as specified in the Civil Code⁹ to be compulsorily enrolled in social insurance is invalidated, there is a consistent explanation that employers may opt to enter into a contract for work, contract for remuneration, or similar contracts instead of employment contracts, thereby avoiding the payment of social insurance premiums, which leads to adverse consequences.

Section 41.3 of the Labor Law states, "If the relationship between the employer and the employee exhibits the characteristics of an employment relationship as defined in Paragraph 4.1.15 of this law, it is prohibited to conclude any type of contract other than an employment contract. If a contract other than an employment contract is concluded but the relationship exhibits characteristics of employment, it shall be deemed as an employment contract." According to this provision, employers are prohibited from entering into other types of contracts for relationships that exhibit the characteristics of employment, and if this is violated, the contract shall be deemed an employment contract regardless of its name or type.

shall be equal to ten times the minimum monthly wage in effect at the time for mandatory insured persons and seven times the minimum monthly wage for voluntary insured persons."

⁷ Labor Law of Mongolia, approved on July 01, 2021, and with its subsequent addenda and amendments. Link: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

⁸ **Translator's Note:** The terms "contract for work" and "contract for remuneration" are translated in the unofficial translation of Mongolian laws as "work performance contract" and "contract for hire" or "hired work contract," respectively. Additionally, "contract for remuneration" is commonly translated as "service agreement" or "service contract." For consistency, the translator has used "contract for work" and "contract for remuneration" in this translation.

⁹ The Civil Code of Mongolia, approved on January 10, 2002, and with its subsequent addenda and amendments. Link: <https://legalinfo.mn/mn/detail/299>

If the employer has not committed such a violation, the employee in question becomes subject to compulsory social insurance, and the employer is required to enroll the individual in social insurance and pay the relevant premiums at the prescribed rates. On the contrary, if such a violation is discovered later, it raises an issue to reimburse the social insurance premiums that should have been paid during the relevant period. Therefore, while Paragraph 24.1.1 of Article 21 of the General Law on Social Insurance provides that "if the employer conceals or intentionally reduces the wage fund or equivalent income subject to social insurance premiums," the premiums shall be reimbursed, the draft law proposes to add Paragraph 24.1.7 to Article 24 to more explicitly regulate cases where employers avoid paying social insurance premiums by concluding other types of contracts instead of employment contracts, specifying that "if the employer's violation of Section 41.3 of the Labor Law is determined by the decision of a court, or an authority resolving labor disputes, or a state labor inspector," the premiums must be reimbursed.

An employer's "unlawful act" of concluding a different type of contract for a relationship exhibiting characteristics of employment can be established through an effective decision (penalty notice) issued by a state labor inspector following an inspection and identification of the violation under the Law on Infringement¹⁰, or through a binding decision by a labor dispute settlement commission, the tripartite labor dispute resolution committee of a soum or district, or a court decision resulting from a dispute between the employee and the employer. Therefore, there is a full legal basis for state labor inspectors and social insurance inspectors to coordinate their efforts, conduct effective inspections, prevent such infringements, and ensure that the social insurance premiums for the relevant period are recovered when such infringements are identified.

3. Regarding amendment, as specified in Section 1 of Article 2 of the draft, of Paragraph 32.2.1 of Article 32 of the General Law on Social Insurance as follows:

CURRENT REGULATION	VERSION IN THE DRAFT
32.2. The employer undertakes the following obligations: 32.2.1. compulsory insurance of the employee with social insurance starting from the date of signing the employment contract, contract for work, contract for remuneration, or similar contract;	To amend as follows: "32.2.1. To enroll persons who are subject to compulsory social insurance under this law in social insurance from the date of their employment or the date a contract is concluded with them;"

This amendment pertains to the regulation of excluding persons working under "contract for work, contract for remuneration, and similar/equivalent contracts" with legal entities of all forms of ownership and with individuals from compulsory enrollment in social insurance. It is related to the proposed amendments to Paragraph 7.3.4 of Article 7 of the law, as outlined in Article 3 of the draft law, as well as the amendments to Paragraph 7.4.10, Section 7.10 of Article 7, and Paragraph 19.1.2 of Article 19 of the same law, as outlined in Article 4 of the draft law, which are to be rendered null and void.

4. Regarding the omission, as stated in Article 3 of the draft law, of the provision "contract, contract for work, contract for remuneration, and those

¹⁰ Law of Mongolia on Infringement, approved on May 11, 2017, and with its subsequent addenda and amendments. Link: <https://legalinfo.mn/mn/detail/12695>

equivalent to them," "food, transportation, and housing usage fees, and if he/she lives in an accommodation or ger without public heating, allowances granted in cash for the purchase of fuel" from Paragraph 4.1.17 of Article 4 of the General Law on Social Insurance, the provision "contract, contract for work, contract for remuneration, and those equivalent to them" from Paragraph 7.3.4 of Article 7, and the provision "food, transportation, firewood, coal price discount, housing usage fee, and other equivalent income" from Paragraph 19.1.3 of Article 19.

Under the concept of the draft law not to impose social insurance premiums on "payment agreed upon in a contract for work, contract for remuneration, or contracts equivalent to them," "food, transportation, and housing utility fees, and if he/she lives in an accommodation or ger without public heating, allowances granted in cash for the purchase of fuel," Paragraph 7.4.10, Section 7.10 of Article 7, and Paragraph 19.1.2 of Article 19, as well as the related contents and words from Paragraph 4.1.17 of Article 4, Paragraph 7.3.4 of Article 7, Paragraph 19.1.3 of Article 19, and Paragraph 32.2.1 of Article 32 of the General Law on Social Insurance, are proposed to be nullified.

In the concept of the Law on Amendments to the Social Insurance Law approved by the State Great Khural of Mongolia on May 8, 2008, it is stated that "... if the insurance holder receives compensation for transportation and food expenses, housing, firewood, and coal price discounts exceeding the amount established by labor and collective agreements, negotiations, internal regulations of organizations, and similar decisions, only the excess amount will be included, and changes will be made to the relevant provisions of the law, which will reduce the burden of premiums on employers to a certain extent," but this regulation was not reflected in its draft law, and instead, social insurance premiums are imposed on the compensation for transportation, food expenses, housing, firewood, and coal price discounts provided to employees, and following the approval of the amendment, this regulation was incorporated into the law at first and has been in effect to present.

According to Section 101.1 of Article 101 of the Labor Law, "Wages consist of basic salary, bonuses, additional pay, vacation pay, and rewards," whereas meal and transportation expenses, as well as fuel and coal subsidies, are not included in the components of wages. Meal and transportation allowances, fuel, and coal subsidies are intended by the employer to assist the employee with daily needs and alleviate financial strain and social risks. Therefore, the draft law proposes omitting regulations that impose social insurance premiums on "food, transportation, and housing usage fees, and if the employee lives in accommodation or a ger without public heating, allowances granted in cash for the purchase of fuel."

5. Regarding Article 4 of the draft law, which provides for the nullification of Paragraph 7.4.10, Section 7.10 of Article 7, and Paragraph 19.1.2 of Article 19 of the General Law on Social Insurance:

This amendment concerns the regulation excluding individuals engaged under a "contract for work, contract for remuneration, or similar/equivalent contracts" with legal entities of all forms of ownership and with individuals from compulsory enrollment in social insurance.

---oOo---

**COMPARISON OF THE REGULATIONS OF THE DRAFT LAW ON THE ADDENDA
AND AMENDMENTS TO THE GENERAL LAW ON SOCIAL INSURANCE WITH THE
RELEVANT REGULATIONS OF THE GENERAL LAW ON SOCIAL INSURANCE**

CURRENT REGULATIONS	DRAFT VERSION
To add	
Article 19. Components of income to be imposed social insurance premium	To add the following section in Article 19: "19.5. The maximum amount of the employer's social insurance premium for a month's wages and equivalent income shall be equal to 10 times the prevailing minimum monthly wage."
24.1. Social insurance premiums shall be reimbursed in the following cases: 24.1.1. if the employer conceals or intentionally reduces the wage fund or equivalent income subject to social insurance premiums; 24.1.2. if the employer has not paid within the period stipulated in section 21.1 of this Law or has paid incompletely; 24.1.3. if it is not paid within the period agreed upon by the voluntary insurance contract; 24.1.4. if a court decision on illegal dismissal is issued; 24.1.5. if a court decision is issued regarding prosecuted for a false charge or serving a prison sentence for a false charge. 24.1.6. If stipulated in the Law on Herders	To add the following paragraph in Section 24.1 of Article 24: "24.1.7. if the employer's violation of Section 41.3 of the Labor Law is determined by the decision of a court, or an authority resolving labor disputes, or a state labor inspector."
To amend	
32.2. The employer undertakes the following obligations: 32.2.1. compulsory insurance of the employee with social insurance starting from the date of signing the employment contract, contract for work, contract for remuneration, or similar contract;	To amend Paragraph 32.2.1 of Article 32 as follows: "32.2.1. To enroll persons who are subject to compulsory social insurance under this law in social insurance from the date of their employment, or the date a contract is concluded with them;"
To omit	
4.1. The following terms used in this Law shall be interpreted in the following meanings:	To omit the following part from Paragraph 4.1.17 of Article 4: "contract, contract for work, contract for remuneration, and contracts equivalent to

4.1.17. "salary and its equivalent income" means salaries, benefits, wages agreed upon in the employment <u>"contract, contract for work, contract for remuneration, and similar contracts"</u> specified in the Labor Law, Civil Service Law, and Civil Code, and awards, incentives, <u>"food, transportation, housing usage fees, and if he/ she lives in an apartment or house without public heating, allowances granted in cash for the purchase of fuel"</u> provided by the employer on a monthly, quarterly, annually basis, or in each case, in accordance with the collective contract, collective agreement and internal labor regulations, and self-declared income of the voluntarily insured;	them" and "food, transportation, and housing usage fees, and if he/she lives in an accommodation or ger without public heating, allowances granted in cash for the purchase of fuel,"
7.3. The following person shall be compulsorily insured for the types of social insurance specified in Paragraphs 6.1.1, 6.1.2, and 6.1.4 of this Law: 7.3.4. a pensioner set and received a pension in accordance with the Law on Welfare, the Law on Pensions and Benefits of Military Servicemen Law, Law on pensions provided by the Social Insurance Fund, Law on Law on pensions, allowances and payments for industrial accidents and occupational diseases provided by the Social Insurance Fund, who works under employment contracts, <u>"contract for work, contract for remuneration or similar contracts"</u> with employers and persons.	To omit the following part from Paragraph 7.3.4 of Article 7: "contract, contract for work, contract for remuneration, and their equivalents"
19.1. The following salaries and equivalent incomes shall be included in the components of income of the insured and the employer that are subject to social insurance premium: 19.1.3. <u>"food, transportation, firewood, coal price discount, housing usage fee, and other equivalent income"</u> provided by the employer to the insured in monetary form, rewards and incentives given based on monthly, quarterly, and annual work results;	To omit the following part from Paragraph 19.1.3 of Article 19: "food, transportation, firewood, coal price discount, housing usage fee, and other equivalent income"
To nullify	

7.4. The following person shall be compulsorily insured for the types of social insurance specified in Paragraphs 6.1.1 and 6.1.2 of this Law: 7.4.10. an employee who works with legal entities and persons of all forms of ownership under contract for work, work for remuneration, or contracts similar.	To deem Paragraph 7.4.10 of Article 7 null and void.
7.10. Section 7.9 of this Law shall not apply if the insured performed work under the contract specified in Paragraph 19.1.2 of this Law during the voluntarily insured period.	To deem Section 7.10 of Article 7 null and void.
19.1. The following wages and equivalent income shall be included in the composition of the income subject to social insurance contributions of the insured person and the employer: 19.1.2. Wages agreed upon under a contract for work, a contract for remuneration, and similar contracts as specified in Articles 343 and 359 of the Civil Code.	To deem Paragraph 19.1.2 of Article 19 null and void.

---oOo---

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2025 оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд доор дурдсан агуулгатай дараах хэсэг, заалт нэмсүгэй:

1/19 дүгээр зүйлийн 19.5 дахь хэсэг:

“19.5. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.”

2/24 дүгээр зүйлийн 24.1.7 дахь заалт:

“24.1.7. ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, эсхүл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол.”

2 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн дараах заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

1/32 дугаар зүйлийн 32.2.1 дэх заалт:

“32.2.1. энэ хуульд нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахаар заасан хүнийг ажиллуулсан, эсхүл гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн түүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;”

3 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.17 дахь заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах”, “хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт,” гэснийг, 7 дугаар зүйлийн 7.3.4 дэх заалтын “гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах” гэснийг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.3 дахь заалтын “хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого,” гэснийг тус тус хассугай.

4 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4.10 дахь заалт, мөн зүйлийн 7.10 дахь хэсэг, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.2 дахь заалтыг тус хүчингүй болсонд тооцсугай.

Гарын үсэг

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ХЭСЭГ, ЗААЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

Судалгааны багийн бүрэлдэхүүн:

Б.Төрболд	“Оюуны-Инноваци” ТББ-ын Гүйцэтгэх захирал, Хууль зүйн магистр (LL.M)
П.Баттулга	“Оюуны-Инноваци” ТББ-ын судлаач, хуульч
Л.Батхуяг	Эдийн засагч

Улаанбаатар хот
2025 он

УДИРТГАЛ.....	2
ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖИЙН ТОВЧ АГУУЛГА	12
ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТАЙЛАН	17
Нэг. Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулж буй зохицуулалт:	17
Хоёр. Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалт:	24
Гурав. Ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоогоогүй, нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг талаар:	29
АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ	35

Удиртгал

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль /Шинэчилсэн найруулга/ 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн мөрдөгдөж байна. Энэ хууль батлагдахаас өмнө Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар¹ нийгмийн даатгалын харилцааг зохицуулж байсан.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл нь иргэн, хуулийн этгээдийн санхүүгийн дарамтыг нэмэгдүүлж, тэдний өсөлт, хөгжилтөд сөргөөр нөлөөлж буй талаар иргэд, олон нийтийн дунд санал, шүүмж байнга гардаг. Иргэн Ш.Хүрэлтулгын нийтийн өргөдөл, гомдлын систем(www.d.parliament.mn)-д оруулсан “Нийгмийн даатгалын шимтгэл, Хувь хүний орлогын албан татварын хувь хэмжээг 50% бууруулах санал”-д 2023 оны 10 дугаар сарын 20-ноос 2023 оны 11 дүгээр сарын 19-ний өдрийн хооронд 104,613 иргэн дэмжсэн санал өгч байсан² нь үүний тод илрэл билээ.

2012 оноос хойш нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд дараах өөрчлөлтүүд оржээ (Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хасаж тооцсоноор). Үүнд:

Хүснэгт 1: Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээний өөрчлөлт

Өөрчлөлт орсон огноо	Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх этгээд, шимтгэл ногдох орлого	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	Эрүүл мэнд	Ажил-гүйдэл	Үйлдвэр-лэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин	Шимтгэлийн дүн (ЭМД-ын шимтгэлийг хассанаар)
2023.07.07 өдрийн НДЕХ-ийн шинэчилсэн найруулга	Ажил олгогчийн төлөх /ХХТА ³ орлогоос/	8.5	1	ЭМД тухай хуулиар	0.5	0.5, 1.5, 2.5	10.5, 11.5, 12.5
	Даатгуулагчийн төлөх /ХХД ⁴ хэмжээнээс/	8.5	0.8		0.2	-	9.5
	Сайн дураар даатгуулагч /Өөрөө мэдүүлсэн орлогоос/	11.5	1		-	1	13.5
2021.06.11-ний өдрийн НДТХ-ийн өөрчлөлт	Ажил олгогчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	8.5	1	2	0.2	2.8 хүртэл хувиар	9.7
	Даатгуулагчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	8.5	0.8	2	0.2	-	9.5

¹ 1994 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчингүй болсон <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=390>

² <https://petition.parliament.mn/Detail?id=37f87f82-aaed-445d-a9bb-b41a80a48e13>

³ хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах

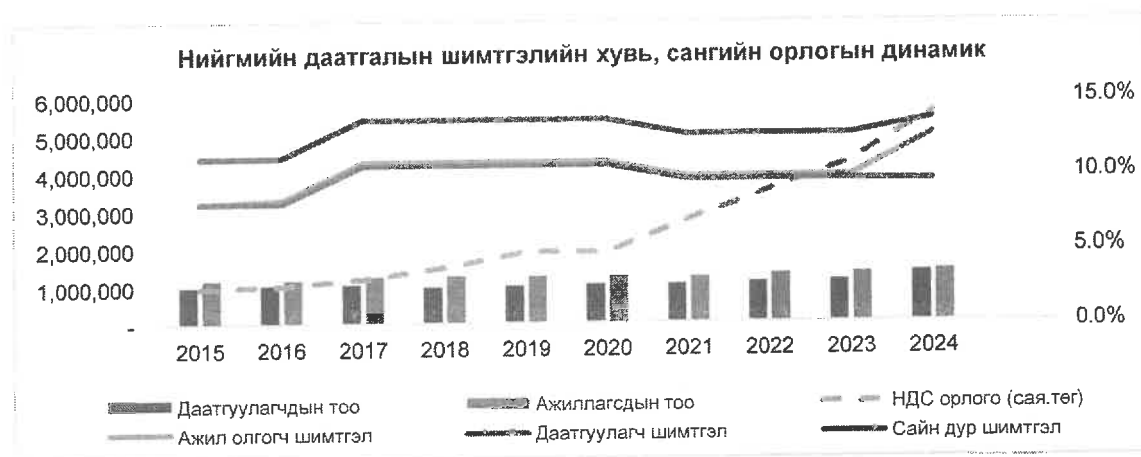
⁴ хөдөлмөрийн хөлсний доод

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Сайн дураар даатгуулагч /ХХД хэмжээнээс/	11.5	1	ЭМД тухай хуулиар	-	1	12.5
2017.04.14-ний өдрийн НДТХ-ийн өөрчлөлт	Ажил олгогчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	9.5	1	2	0.2	2.8 хүртэл хувиар	10.7
	Даатгуулагчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	9.5	0.8	2	0.2	-	10.5
	Сайн дураар даатгуулагч	12.5	1	ЭМД тухай хуулиар	-	1	13.5
2016.11.10-ны өдрийн НДТХ-ийн өөрчлөлт	Ажил олгогчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	7	1	2	0.2	2.8 хүртэл хувиар	8.2
	Даатгуулагчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	7	0.8	2	0.2	-	8
2012.10.25-ны өдрийн НДТХ-ийн өөрчлөлт	Ажил олгогчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	7	0.8	2	0.2	3 хүртэл хувиар	8
	Даатгуулагчийн төлөх /ХХТА орлогоос/	7	0.8	2	0.5	-	8

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд оруулсан дээрх өөрчлөлтүүд нь нийгмийн даатгалын сангийн орлого болон даатгуулагчдын тоонд хэрхэн нөлөө үзүүлснийг доорх графикт харууллаа (Дэлгэрэнгүй үзүүлэлтийг Хавсралт-1 хүснэгтээс үзнэ үү):

Зураглал 1: Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, сангийн орлогын динамик үзүүлэлт*



*- 1) Графикийн баруун талын босоо тэнхлэг нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг илэрхийлнэ.

2) Ажиллагсдын тоо нь 2024 оны 3 дугаар улирлын байдлаарх мэдээлэл

Дээрх зураглалаас харвал:

Нийгмийн даатгалын тухай хуульд 2017 оны 4 дүгээр сарын 14-ний өдөр оруулсан өөрчлөлтөөр тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн ажил олгогч болон даатгуулагчийн төлөх хувь хэмжээг тус бүр 2.5 нэгж хувиар нэмэгдүүлэхэд:

- Нийгмийн даатгалын сангийн орлогын хэмжээ 2017-2019 онд 16.6%-27% өсөлттэй байсан бол 2020 онд сангийн орлого 0.1%-аар буурсан. Уг бууралт нь Ковид-19 цар тахлын үеийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор 2020 оны 4 дүгээр сараас 10 дугаар сарын 1-ний өдрийг хүртэл аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүсийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 100% чөлөөлсөнтэй холбоотой.
- 2016 онд даатгуулагчийн тоо 39,002 хүнээр нэмэгдэж байсан бол 2017 онд 7,592 хүнээр нэмэгдэж, өсөлтийн хурд саарсан бол 2018 онд 83,650 хүнээр эрс буурсан байна. Цаашид даатгуулагчийн тоо аажим өссөөр 2022 онд л даатгуулагчийн тоо 2016 оны түвшинд хүрчээ.
- Шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэн нь нийгмийн даатгалын сангийн орлогод богино хугацаанд эергээр нөлөөлсөн боловч даатгуулагчийн тоо буурахад нөлөөлж, улмаар нийгмийн даатгалын сангийн орлогын өсөлт дунд хугацаанд саарахад хүргэсэн байна.

Нийгмийн даатгалын тухай хуульд 2021 оны 6 дугаар сарын 11-ний өдөр оруулсан өөрчлөлтөөр ажил олгогч болон даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг тус бүр 1.0 нэгж хувиар бууруулахад:

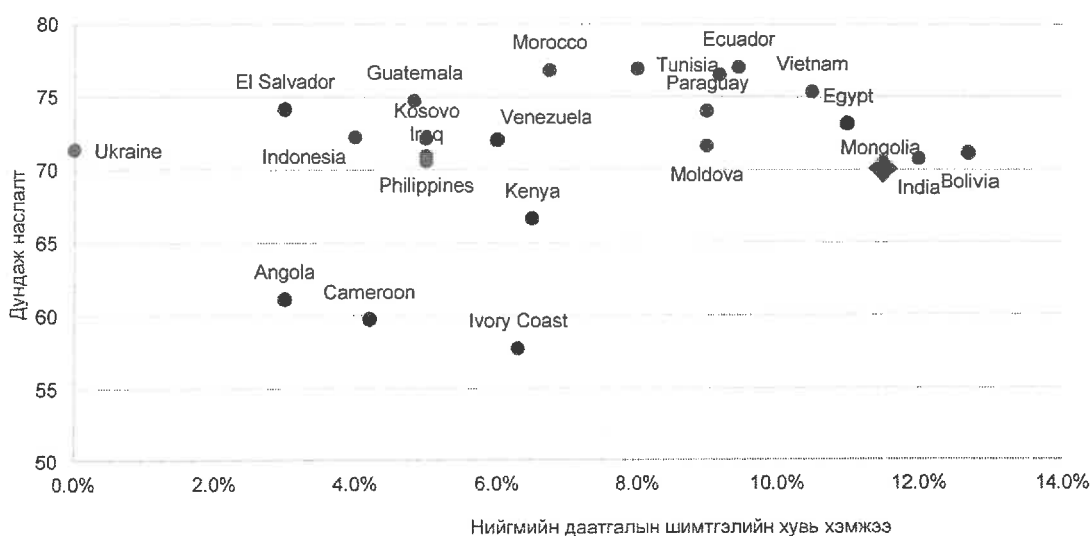
- 2021 оны огцом өсөлтийг оруулахгүйгээр тооцоход нийгмийн даатгалын сангийн орлого 2022-2024 онд 21.6%-30.5% өсөлттэй байсан нь Ковид-19 цар тахлын өмнөх 3 жилийн дунджаас 3.9 нэгж хувиар илүү байна.
- Даатгуулагчдын тоо ч мөн адил 2022-2024 оны хооронд хурдтай өсөж, өнгөрсөн жилүүдийн дунджаас өсөлтийн хувь нь 8.5 нэгж хувиар өндөр байсан.
- Шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулсан нь нийгмийн даатгалын сангийн орлогод хүчтэй эерэг нөлөө үзүүлж, өсөлтийг дэмжсэн төдийгүй даатгуулагчийн тоо нэмэгдэж, хамрах хүрээг тэлэхэд хүргэсэн.

2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдрийн Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулгаар (2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс мөрдөж эхэлсэн) ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн ажил олгогчийн төлөх хувь хэмжээг 0.5 нэгж хувиар нэмэгдүүлэхэд:

нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бууруулахад даатгуулагчийн тоо өмнөх 5 жилээс 5%-аар өсжээ.

- Дундаж цалин: 2016-2017 онд дундаж цалин 9.6% өссөн боловч 2017-2021 оны хооронд өсөлтийн хурд саарсан (4 жилийн дундаж өсөлт 7.9%). 2021 онд нийгмийн даатгалын шимтэл бууруулсан даруйд дундаж цалингийн өсөлтөд хүчтэй нөлөө үзүүлж, 2022 онд 17.5%, 2023 онд 25.1%-аар өссөн буюу өмнөх жилүүдийн дунджаас 2-3 дахин өндөр хувиар өссөн байна.
- Улсын төсвийн орлого: 2017 онд 36.4%-ийн өсөлттэй байсан төсвийн орлого 2017-2020 оны хооронд 18.4-27.8% болтлоо саарсан. 2021 оноос хойш улсын төсвийн орлого 28.7-37.0% буюу жил бүр дунджаар 31.7%-ийн өсөлттэй байжээ. Үүнээс үзэхэд “нийгмийн даатгалын сангийн болон улсын төсвийн орлого хоорондоо шууд хамааралтай байдаг” гэж дүгнэж болохоор байна.

Зураглал 3: Ажилчдын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ /Бага дунд орлоготой орнууд/



Эх сурвалж: *Worlddata*⁵, *Trading economics*⁶

Монгол Улс ижил түвшний бага дунд орлоготой орнуудтай харьцуулахад дундаж наслалт харьцангуй ойролцоо хэдий ч ажилчдын нийгмийн даатгалын хувь хэмжээ харьцангуй өндөр байна. Энэ нь Монгол улсад бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, иргэдийн нийгмийн даатгалтай холбоотой зардлын ачаалал тэр чинээгээр өндөр байгааг харуулж байна.

⁵ <https://www.worlddata.info/average-age.php>

⁶ <https://tradingeconomics.com/country-list/social-security-rate-for-employees>

Дээрхийг нэгтгэн дүгнэвэл, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хувь хэмжээг өсгөх эсвэл, нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнийг нэмэх, өргөжүүлэх нь нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлдэггүй, урт хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллагсдын тоо буурах, дундаж цалингийн өсөлт саарах, даатгуулагчдын тоо буурах зэрэг сөрөг нөлөө үзүүлж, улмаар нийгмийн даатгалын сангийн орлогын өсөлтийг сааруулдаг байна. Түүнчлэн нийгмийн даатгалын сангийн орлогын өсөлтөд даатгуулагчийн тооноос илүүтэйгээр дундаж цалингийн өсөлт хүчтэй нөлөөлдөг байна. Иймээс ажил олгогчдын ажилтнуудынхаа цалингийн хэмжээг өсгөх сонирхлыг нь өдөөх, ийм боломж, нөхцөлийг хууль, эрх зүйн хувьд олгох нь нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг урт хугацаанд тогтвортой өсгөхөд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зохистой хувь хэмжээ, нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүн, хамрах хүрээг оновчтой тогтоох нь бизнес эрхлэгчид болон хөдөлмөрийн зах зээлд дэмжлэг болж, нийт эдийн засагт эерэг үр дүнг авчирдаг байна.

Манай улсын хувьд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнээс гадна, "нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулах хүн болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах орлогын бүрэлдэхүүний хүрээ, хязгаар"-ыг тодорхойлж буй дараах зохицуулалтууд нь иргэн, хуулийн этгээдэд санхүүгийн ихээхэн дарамт үүсгэдэг:

- 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль⁷-аар Иргэний хууль⁸-ийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулж эхэлсэн байдаг бол энэ хоёр гэрээ дээр нэмээд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар "тэдгээртэй адилтгах гэрээ"-ний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулахаар өргөжүүлсэн ба үүнийг дагаад эдгээр гэрээний орлого нь нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах орлогын бүрэлдэхүүнд хамаарч буй;
- мөн дээрх 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль⁹-аар ажилтанд олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулдаг болсон;
- ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах ажилтны цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар

⁷ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=100693&showType=1>

⁸ 2002 оны 1 дүгээр сарын 10-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Монгол Улсын Иргэний хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=299>

⁹ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=100693&showType=1>

байхгүй, нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулдаг зэргийг дурдаж болно.

Иймд дээр дурдсан асуудлын хүрээнд хамаарах Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн байдал, үр дагаврыг судалж цаашид боловсронгуй болгох санал, дүгнэлт гаргахад энэхүү судалгаа чиглэгдсэн болно.

Судалгааны зорилго:

- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын зохицуулалт анхны үзэл баримтлал, тавьсан зорилгодоо хүрсэн эсэх, хууль практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, тэдгээрийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдлыг тогтоох, урьдчилан тооцоолоогүй бусад үр дагавар гарсан эсэхийг тодорхойлох;
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн цаашдын үр дагавар, нөлөөллийг илрүүлж, цаашид хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэхэд дүгнэлт өгөх.

Судалгаа хийсэн байдал, аргачлал:

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3-т “Энэ хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд дээрх хугацаанаас өмнө хийж болно” гэж заасан.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавдугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Төр нь үндэсний эдийн засгийн аюулгүй байдал, аж ахуйн бүх хэвшлийн болон хүн амын нийгмийн хөгжлийг хангах зорилгод нийцүүлэн эдийн засгийг зохицуулна.” гэж, Арван дөрөвдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хүн бүр эрх зүйн этгээд байна” гэж, Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна.” гэж, Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амьдралын чанар ба дундаж давхарга” хэсгийн Зорилт 3.1-т “Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.” гэж, “Эдийн засаг” хэсгийн Зорилт 4.1-д “Бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлж, иргэдийн худалдан авах чадвар дээшилсэн байна” гэж тус тус тусгасан. Түүнчлэн, Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 2.1.2.10-т “Тогтвортой ажлын байрыг шинээр бий болгосон жижиг, дунд бизнес эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг татвар, эдийн засгийн бодлогоор дэмжинэ”, 3.2.1.5-д “Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэн ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байх эрх зүйн зохицуулалтыг нэвтрүүлнэ.” гэж тус тус заажээ.

Судалгааг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал¹⁰”-ыг баримтлан Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (“НДЕГ”), Цагдаагийн ерөнхий газраас авсан мэдээлэл, лавлагаа, иргэн, хуулийн этгээдийн төлөөлөлтэй хийсэн уулзалт-ярилцлагын үр дүн, эрх зүйн актууд, шүүхийн шийдвэр, хуулийн хувийн хэрэг болон бусад холбогдох эх сурвалжид дүн шинжилгээ хийх замаар гүйцэтгэв.

Энэхүү судалгаанд холбогдох эдийн засгийн тооцооллыг хийсэн бөгөөд дараах эх сурвалжуудаас мэдээлэл, өгөгдлийг цуглуулан ашигласан. Үүнд:

1. НДЕГ-аас авсан судалгаа, мэдээлэл. Үүнд:

- нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын хэмжээ;
- нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо, шимтгэл төлөлт, цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын судалгаа;
- нийгмийн даатгалын улсын байцаагчийн шалган шийдвэрлэсэн Зөрчлийн тухай хууль¹¹-ийн 10.17 дугаар зүйлд заасан зөрчлийн тоон мэдээлэл хамаарна.

2. Үндэсний статистикийн хороо (“ҮСХ”)–ны статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан www.1212.mn цахим хуудаснаас авсан статистик мэдээлэл. Үүнд:

- “Нийгмийн даатгал, халамж” бүлгийн мэдээллийн сангийн өгөгдлүүд;
- “Хөдөлмөр” бүлгийн мэдээллийн сангийн өгөгдлүүд;
- “Цалин” бүлгийн мэдээллийн сангийн өгөгдлүүд;

Жич: НДЕГ-аас ирүүлсэн судалгаа, мэдээллийн даатгуулагчийн тоо нь ҮСХ-ны мэдээллийн санд бүртгэгдсэн даатгуулагчийн тооноос зөрүүтэй бөгөөд шалтгаан нь НДЕГ нь судалгаа гаргахдаа 2 төрлийн даатгалд хамрагдсан хүнийг 2 даатгуулагч, харин ҮСХ нь регистрийн дугаараар нь тооцож тухайн хүнийг 1 даатгуулагч гэж тоолдогтой холбоотой байна.

Иймд үнэлгээний тайланд зориулан тооцоолол хийхдээ ҮСХ-ны мэдээллийн сангийн өгөгдөл болон НДЕГ-аас ирүүлсэн судалгаа хооронд зөрүүтэй тохиолдолд НДЕГ-аас ирүүлсэн судалгааны тоог үндэслэсэн болно.

Тайланд дурдсанчлан хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахад ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээл, бизнес эрхлэгчдэд үзүүлэх нөлөөний таамаглалыг Зардал, үр өгөөжийн шинжилгээ (Cost Benefit Analysis) аргачлалыг ашиглан тооцлоо.

Зардал, үр өгөөжийн шинжилгээ (ЗҮӨШ) нь хөрөнгө оруулалтын төсөл эсвэл бодлогын өөрчлөлтийн нөлөөллийг хэмжих зорилготой, нотолгоонд суурилсан, системтэй цогц дүн шинжилгээ юм.

¹⁰ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=207338&showType=1>

¹¹ 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Зөрчлийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/12695>

Энэ шинжилгээ нь эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд нөлөөлөх үр өгөөж, зардлыг бүхэлд нь хамруулан тооцохыг оролддоогоороо санхүүгийн шинжилгээнээс давуу талтай.

Нийгэмд үзүүлэх цэвэр нөлөөг ЗҮӨШ-ээр тооцохдоо тухайн төсөлд хамаарч буй боломжит зардал, үр өгөөжийг харгалзан үздэг.

Цэвэр нөлөөг үр өгөөж, зардлын харьцаа болон цэвэр өнөөгийн үнэ цэнэ (NPV) тооцоогоор харуулав. Зардал ба үр өгөөжийг харьцуулахдаа ялгаатай зардал, үр өгөөжийг нийтлэг хэмжигдэхүүнээр тооцохын тулд мөнгөн дүнгээр илэрхийлсэн.

Зардал, үр өгөөжийн нөлөө нь өөр өөр хугацаанд тохиолддог боловч ижил түвшинд харьцуулах шаардлагатай байдаг. ЗҮӨШ-ний давуу тал нь мөнгөний одоогийн үнэ цэнэ нь ирээдүйн үр цэнээс өөрөөр үнэлэгддэг гэдгийг харгалзаж, ирээдүйн зардал, үр ашгийг өнөөдрийн үнэ цэнээр бууруулах явдал юм.

Бид ирээдүйн зардал, үр өгөөжийг өнөөгийн үнэ цэнэ болгож бууруулахдаа эдийн засагт нөлөөлж буй зарим үзүүлэлтийн хөнгөлөлтийн хувь хэмжээг сонгосон.

Хөнгөлөлтийн хувь хэмжээ өөрчлөгдвөл үр дүн хэрхэн өөрчлөгдөхийг шинжлэн эдийн засгийн орчны мэдрэмтгий байдлыг таамаглахыг зорьсон (өөрөөр хэлбэл, хүү, тарифын өөрчлөлт зэрэг гадаад макро хүчин зүйлийн нөлөөгөөр тодорхойгүй байдал нэмэгддэг тул мэдрэмжийн шинжилгээгээр уг өөрчлөлтийн нөлөөг харгалзаж үзсэн).

Монгол Улсын Сангийн сайдын 2018 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн 295 тоот тушаалын 3 дугаар хавсралтаар¹² “Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар хэрэгжүүлэх төслийн эдийн засгийн үр ашиг, нийгмийн ач холбогдлыг тооцох аргачлал (Аргачлал-2)”-г баталсан байдаг бөгөөд одоогоор уг аргачлалыг зөвхөн улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар хэрэгжүүлэх төслийн үр ашиг, өгөөжийг тооцоход ашиглаж байна.

Дээрх аргачлал нь төслийн үр ашгийг тооцохоос гадна төрийн бодлогын шийдвэрийн нөлөөний өртөг, зардал болон үр өгөөжийг тооцоход мөн ашигладаг. Тухайлбал, Австрали улсын Засгийн газар бодлогын шийдвэр гаргахдаа тухайн шийдвэр нь нийгэм, эдийн засагт хэрхэн нөлөөлөхийг тооцох зорилгоор Зардал, үр өгөөжийн шинжилгээг ашигладаг¹³.

Иймд бид анх удаа энэ шинжилгээний аргыг ашиглан бодлогын өөрчлөлтийн шийдвэр нь нийгэм, эдийн засагт ямар нөлөө үзүүлэхийг тооцож үзлээ.

Зардал, үр өгөөжийн шинжилгээг ашиглан тооцоолол хийхдээ дараах хүчин зүйлсийг харгалзан үзсэн. Үүнд:

- Зардал болон үр өгөөжийг мөнгөн утгаар илэрхийлэхийг зорьсон.
- Шинжилгээнд ашигласан өгөгдлүүдийн 2025-2027 оны оны төсөөллийг тооцохдоо өсөлтийн хувийг өмнөх 10 жилийн өгөгдөлд үндэслэн нийлмэл өсөлтийн хувь (CAGR)-иар тооцож гаргасан.
- Мэдрэмжийн шинжилгээ (Sensitivity Analysis)-г хийхдээ зардлын өөрчлөлтийг:

¹² https://mof.gov.mn/files/uploads/article/Shinjiilgeenii_argachlal.pdf

¹³ [Cost Benefit Analysis | The Office of Impact Analysis](#)

- Бага буюу жилийн 10.477% (Засгийн газрын дунд хугацаат үнэт цаасны жигнэсэн дундаж хүү /2025.04.16/),
 - Дундаж буюу жилийн 12% (Монголбанкны бодлогын хүү /2025.03.10/)
 - Өндөр буюу 17% (Банкуудын төгрөгийн зээлийн жигнэсэн дундаж хүү /2025 оны 3-р сар/) гэсэн 3 хувилбараар тооцсон. Үндсэн судалгаанд зардлын өөрчлөлтийн “дундаж” хувилбарын тооцооллыг оруулсан бөгөөд бага, өндөр өөрчлөлтийн хувилбарын тооцооллыг Хавсралт 2 болон 3-аар оруулсан.
- Цэвэр өгөөжийн өнөөгийн үнэ цэнийг:
- Бага буюу 9.1% (Монгол улсын инфляцын түвшин /2025 оны 3-р сар/)
 - Дунд буюу 10.477% (Засгийн газрын дунд хугацаат үнэт цаасны жигнэсэн дундаж хүү /2025.04.16/)
 - Өндөр буюу 12% (Монголбанкны бодлогын хүү /2025.03.10/) гэсэн 3 хувилбараар тооцсон.
- Магадалшгүй ажлын зардлыг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралтын 2%-тай тэнцүү байхаар тооцсон. Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал”-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.
- Хэрэглээний болон хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийг Сангийн яамны судалгааны тайлан¹⁴-ийн үзүүлэлтийг жишиг болгосон.

¹⁴ FM_working_paper_final.pdf

Дүгнэлт, зөвлөмжийн товч агуулга

Нэг. Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулж, гэрээгээр тохирсон орлогод нийгмийн даатгал шимтгэл ногдуулах зохицуулалтын талаар:

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3.4, 7.4.10, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.2, 32 дугаар зүйлийн 32.2.1 дэх заалтад зааснаар өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулж, гэрээний орлогод нийгмийн даатгал шимтгэл ногдуулахаар зохицуулжээ.

Энэ нь хувь хүн өөрийн мэдлэг, ур чадварыг ашиглан үйл ажиллагаа явуулж ашиг орлого олж, амьдралын түвшингээ сайжруулах, нөгөө талаас хуулийн этгээд хувь хүнтэй гэрээ байгуулж ажил, үйлчилгээ худалдан авч, бизнесийн харилцаанд чөлөөтэй оролцох, үр өгөөжөө дээшлүүлэх, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх боломж, нөхцөлийг хязгаарлаж, бизнес эрхлэгчид тэр дундаа жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн өрсөлдөх чадварыг бууруулж, тэднийг албан бус буюу далд эдийн засагт шилжин хууль зөрчихөд хүргэж байна.

Нөгөөтээгүүр, Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу олсон орлого буюу бие даан эрхэлсэн мэргэжлийн ажил, үйлчилгээний орлого (татварын мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээ, өмгөөлөл, хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх үйлчилгээ гэх мэт), спортын тэмцээн, урлагийн тоглолт зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох, хувиараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлэх, зүүчлалын үйл ажиллагаа, тогтмол бус үйл ажиллагаа эрхэлж олсон орлого нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль¹⁵-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсэгт зааснаар “үйл ажиллагааны орлого”-д хамаарч, тухайн үйл ажиллагаа буюу бизнес эрхлэгч нь уг орлогыг үйл ажиллагааны орлогоор тайлагнаж, татвар төлөх зохицуулалттай. Түүнчлэн эдгээр бизнес эрхлэгчид Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль¹⁶-ийн босго болох жилийн 50 сая төгрөгийн дүнтэй бараа, ажил, үйлчилгээг бусдад борлуулснаар нэмэгдсэн өртгийн албан татвар төлөгч болж, давхар татвар төлдгөөрөө хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж, цалин хөлс авдаг ажилтнуудаас онцлог ялгаатайг татварын хуулиудын эдгээр зохицуулалтууд харуулж байна.

Гэтэл Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн орлогын албан татварын тухай хуулиудаар тодорхойлсон энэ “үйл ажиллагааны орлого”, “бизнесийн орлого”-ыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар “цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлого” буюу нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын

¹⁵ 2019 оны 3 дугаар сарын 22-ны өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хувь хүний орлогын албан татварын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=14410>

¹⁶ 2015 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/11227>

бүрэлдэхүүнд хамааруулж, холбогдох гэрээ байгуулсан хүнийг “ажилтан”¹⁷, гэрээний нөгөө талыг “ажил олгогч”¹⁸ гэж тодорхойлж буй нь нэг зүйлийг өөр өөр тайлбарлаж, бизнес, үйл ажиллагааны орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулж, хууль хоорондын зөрчлийг үүсгээд зогсохгүй хувь хүн, өрх, гэр бүл, хуулийн этгээд эдийн засгийн харилцаанд эрх тэгш оролцох зарчмыг алдагдуулжээ.

Бусадтай ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулснаар хэд хэдэн сөрөг үр дагавар үүсэж байна. Үүнд:

1. Тухайлбал, энэ тохиолдолд хуулийн этгээдийн хувьд хувь хүнтэй гэрээ байгуулж ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэхэд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж, тэр хэрээр зардал өснө. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд ажил олгогч зөвхөн өөрийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөх боловч бодит байдал дээр ажил олгогч тухайн хүний авахыг хүсэж буй хөлс, орлого дээр ажил олгогчийн болон түүний төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татварын дүнг нэмж тооцон гэрээ байгуулах шаардлага гардаг. Иймд хуулийн этгээдүүд хувь хүнтэй бус хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ авах сонирхолтой болсон. Энэ нь хувиараа бизнес, мэргэжлийн үйлчилгээ эрхэлж байгаа хүнийг ажил, үйлчилгээ гүйцэтгэж, орлого олохын тулд хуулийн этгээд байгуулах шахалтад оруулж байна. Хуулийн этгээд байгуулахад хялбар ч, байгуулсны дараа түүнийг хуулийн дагуу удирдаж авч явах нь хялбар биш юм. Учир нь хуулийн этгээдийн хувьд татвар, санхүү, нийгмийн даатгалын тайланг хуулийн хугацаанд гаргахаас эхлээд нэмэлт үүрэг, хариуцлага хүлээдэг ба зөрчлийн болон эрүүгийн хариуцлагын үр дагавар, хэмжээ нь хувь хүний хүлээх хариуцлагаас хэд дахин өндөр байдаг. Мөн хуулийн этгээдийг татан буулгах нь шат дамжлага ихтэй, хугацаа их шаарддаг, төвөгтэй процесс байдаг. Эдгээрээс гадна хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад гэрээ байгуулан орлого олж, хувь хүний орлогын албан татвар төлөх байсан хүн хуулийн этгээд байгуулснаар аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвар давхар төлж байж, ашгаа ногдол ашиг хэлбэрээр авч, хүн амын орлогын албан татвар төлөх болж байна.

2. Мөн эдгээр гэрээний дагуу олох орлогод ногдуулах нийгмийн даатгалын шимтгэлийг гэрээ байгуулсан, төлбөр шилжүүлсэн нийт дүнгээс шууд тооцдог. Жишээлбэл иргэн Б нь А компанид бензин түлш, тээврийн хэрэгслийн элэгдэл хорогдол, ажлын хувцас, хоолны зардал зэрэг шаардлагатай бүх зардлыг оролцуулаад 10,000,000 төгрөгт Хөвсгөл аймгаас Улаанбаатар хот хүртэл 10 тонн

¹⁷ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажилтан” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг ойлгоно.”

¹⁸ Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажил олгогч” гэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.1-д заасныг ойлгоно.”

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт ““ажил олгогч” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг ойлгоно.”

ачаа тээвэрлэх гэрээ байгууллаа гэхэд аливаа зардлыг хасахгүйгээр Б болон А компанийн байгуулсан гэрээний нийт дүн болох 10,000,000 төгрөгөөс нийгмийн даатгалын шимтгэлд А компани 1,150,000¹⁹ төгрөг, Б өөрөө 894,960²⁰ төгрөг тус тус, нийт 2,044,960 төгрөг төлөх зохицуулалттай. Энэ нь бизнесийн харилцааг илүү төвөгтэй болгож, хувь хүн, хуулийн этгээд чөлөөтэй бизнес эрхлэх боломжийг хязгаарлаж буй сөрөг үр дагавар болж байна.

3. Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээг аливаа этгээд хувь хүнтэй байгуулахаас зайлсхийх болсноор тэдний харилцаа далд хэлбэрт шилжиж, гэрээний орлогоос улсын төсөвт орох байсан татварын орлого буурахад нөлөөлнө. Эдийн засаг далд хэлбэрт шилжиж, орлогоо нэмэгдүүлэх, бага зардал гаргах гэсэн талуудын ашиг сонирхол, хууль, эрх зүйн орчны тааламжгүй байдлаас гэрээний талууд хууль зөрчиж буй нь сөрөг үр дагавар зайлшгүй мөн.

4. Түүнчлэн, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд хуульд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээнээс гадна “тэдгээртэй адилтгах гэрээ” гэж гэрээний төрлийг өргөн утгаар зааснаар “Ажил гүйцэтгэх, туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдсон үүрэг”-т хамаарах буюу ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй хамт нэг бүлэгт багтдаг нэрлэсэн болон нэрлэгдээгүй гэрээнүүд, тухайлбал, аялал жуулчлалын, тээвэрлэлтийн, хадгалалтын, даалгаврын, илгээмжийн, зуучлалын гэх мэт олон төрлийн гэрээ хамаарч, бизнес, аж ахуйн шинжтэй бүх төрлийн харилцаанаас олсон орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах болсон.

Хоёр. Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалтын тухай:

Хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажил олгогчоос ажилтныхаа өдөр тутмын хэрэгцээ, амьжиргаанд дэмжлэг үзүүлэх, тэдэнд тулгарч буй нийгмийн эрсдэл, санхүүгийн ачааллыг бууруулах, хөнгөвчлөх зорилготой. Түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1-д “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ” гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажилтны цалин хөлсний орлогод хамаарахгүй байна. Иймд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.3-т “ажил олгогчоос даатгуулагчид мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр,

¹⁹ Гэрээний нийт орлогын 11.5%

²⁰ $792,000 \times 10 = 7,920,000$ төгрөгийн 11.3%. Энэ тооцоололд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 792,000 төгрөгөөр тооцогдсон.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2024 оны 10 дугаар сарын 7-ны өдрийн 03 тоот тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2025 оны 4 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн сарын 792,000 төгрөг болсон.

https://mlsp.gov.mn/uploads/files/HHDH_2025.04.01-nees.pdf

тэдгээртэй адилтгах бусад орлого ..."-д нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахаар зохицуулсан нь уг зардал, хөнгөлөлт, төлбөрийг олгож буй зорилготой нийцэхгүй байна. Нөгөөтээгүүр, Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуулиар эдгээр орлогод албан татвар ногдуулж байгаа тул цалин хөлсний орлогод хамаарахгүй байхад давхар нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зайлшгүй шаардлага байхгүй байна.

Гурав. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар байхгүй, даатгуулагчийн сарын нийт хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоор тогтоож байгаа тухай:

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.4 дэх хэсэгт "нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ нь албан журмаар даатгуулагчийн хувьд тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх"-аар заасан. Энэ хязгаар нь даатгуулагч цөөн хэдэн сард хэт дүнгээр шимтгэл төлснөөр тогтмол цалинтай, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг олон жил тасралтгүй төлж байсан иргэдээс илүү өндөр тэтгэвэр тогтоолгох боломжийг хаах зорилготой.

Тэгвэл ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар байхгүй, тухайн даатгуулагчийн сарын нийт хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоор тогтоож байгаа нь шударга бус бөгөөд энэ нь ажил олгогч аж ахуйн нэгж, бизнес эрхлэгчдээс нийгмийн даатгалын сан руу сул төлдөг мөнгө болж хувирсан байна. Учир нь ажил олгогч даатгуулагчийн нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгал шимтгэл төлдөг нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээнд ямар ч нөлөө үзүүлдэггүй. Харин ч энэ байдал нь ажил олгогчийн санхүүгийн дарамтыг нэмэгдүүлэх, цалингийн өсөлтийг хязгаарлах, ажлын байрыг бууруулах сөрөг үр дагаврыг дагуулж байна.

Зөвлөмж:

Судалгааны үр дүнд үндэслэн Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд дараах агуулгаар нэмэлт, өөрчлөлт оруулах зөвлөмжийг өгч байна:

- Өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгахгүй байх, тэдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах. Ингэхдээ ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах харилцаанд ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан зөрчлийг илрүүлсэн тохиолдолд тухайн хугацааны цалин хөлсөөс тооцон

төлөгдөх байсан нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоор нөхөн төлүүлэх зохицуулалтыг илүү сайжруулж, тодорхой болгох нь зүйтэй.

- Ажилтанд олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахгүй байх;
- Ажил олгогч даатгуулагчийн нэгэн адилаар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар хязгаарласан дүнгээс нийгмийн даатгал шимтгэл төлдөг байх.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд дээрх нэмэлт, өөрчлөлтүүдийг оруулснаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого тодорхой хэмжээгээр буурах хэдий ч зардал, үр ашгийн шинжилгээ хийж үзэхэд нийгэм, эдийн засагт эерэг нөлөөлөхөөр байна.²¹

²¹ Энэ аргачлалыг Австрали улсын Засгийн газар бодлогын шийдвэр гаргахдаа уг шийдвэр нь нийгэм, эдийн засагт хэрхэн нөлөөлөхийг тооцох зорилгоор ашигладаг байна [Cost Benefit Analysis | The Office of Impact Analysis](#) . Үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлангаас үзнэ үү.

Үнэлгээний дэлгэрэнгүй тайлан

Нэг. Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулж буй зохицуулалт:

7 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын хэлбэр, хамрах хүрээ

7.3. Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

7.3.4. ажил олгогч, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон тэтгэвэр авагч.

7.4. Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

7.4.10. өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан.

19 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүн

19.1. Даатгуулагч, ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнд дараах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг хамааруулна:

19.1.2. Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон цалин хөлс;

32 дугаар зүйл. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

32.2. Ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ:

32.2.1. хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн ажилтныг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;

Шалгуур үзүүлэлт 1: Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал. Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтган гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулахад хүндрэл, бэрхшээл учирч байгаа эсэх?

Үнэлгээ:

1994 оны Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллагууд Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах үүрэггүй байсан боловч 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдрийн Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар “Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулах

зохицуулалтыг анх хуульд тусгасан байна. Уг хуулийн төслийн үзэл баримтлал²²-д гэрийн үйлчлэгч, хөлсөөр мал маллагч, төрийн зарим чиг үүргийг иргэний гэрээгээр гэрээлэн гүйцэтгэгч зэрэг зарим чиг үүргийг гүйцэтгэгч иргэдийн албан бус сектор өргөжиж тэнд олон мянган хүн ажиллах болсон учраас тэднийг нийгмийн даатгалд хамруулах асуудлыг ажил, хөдөлмөрийн онцлогт нь зохицуулан авч үзэх шаардлагатай гэж тайлбарлаж байжээ. Харин бусад хувиараа хөдөлмөр, үйлдвэрлэл, ажил үйлчилгээ эрхэлж байгаа иргэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн болзол, журмын дагуу тэтгэврийн даатгал, тэтгэмжийн даатгал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд сайн дураар даатгуулах, ингэхдээ дурдсан даатгалын төрөлд тус бүрд зэрэг хамрагдахаар зохицуулахаар үзэл баримтлалд тусгаж байсан байна. Тодруулбал байнгын, хөдөлмөрийн харилцааны шинжтэй шинэ төрлийн хөдөлмөр эрхэлдэг нийгмийн тодорхой хэсгийг заавал даатгахын тулд Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллагсдыг албан журмын даатгалд хамруулах шаардлагатай гэж тайлбарласан ч бизнесийн гэрээ хэлцэл, харилцаанаас үүнийгээ ямар нэг байдлаар ялган заагласан ямар ч зохицуулалт хийгээгүйгээс тус нэмэлт, өөрчлөлт нь анхны үзэл баримтлалаасаа өргөн хүрээнд үйлчилж иржээ.

2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3.4, 7.4.10 дахь заалтуудад “өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа” хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулахаар заасан. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийг www.d.parliament.mn цахим хуудаст байршуулж олон нийтээс санал авах хугацаанд төслийн уг зохицуулалтыг эсэргүүцэж, хасах саналыг ихээр гаргасан байдаг.²³ Гэсэн хэдий ч хууль тогтоогчийн зүгээс хуулийн төслийн энэ хэсэгт нэр төдий өөрчлөлт оруулж баталсан байдаг. Үүний дараах хүснэгтээс харж болно:

Хүснэгт 2

Төслийн анхны хувилбар	Батлагдсан хувилбар
7.2.Энэ хуулийн 6.1.1-6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд доор дурдсан Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, хуульд өөрөөр заагаагүй	7.4.Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна:

²² УИХ-ын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Хуулийн хувийн хэрэг.

²³ Тухайлбал, 1600 гаруй иргэн уг зохицуулалтыг хасах саналыг гаргаж, зарим нь үндэслэл, тайлбараа бичиж үлдээсэн байдаг. Мөн Монголын Хуульчдын Холбооны Эдийн засгийн эрх зүйн хороо, Захиргааны эрх зүйн хороо, Хуульчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудал эрхэлсэн хорооноос санаачлан Татварын мэргэшсэн зөвлөхийн нийгэмлэгтэй хамтран “Нийгмийн даатгалын багц хуулиудын шинэчлэн найруулгын төсөл”-ийн хэлэлцүүлгийг хуульч, татварын мэргэшсэн зөвлөхүүд, татварын шинжээчдийг хамруулан 2023 оны 04 сарын 28-ны өдөр зохион байгуулсан бөгөөд уг хэлэлцүүлгээр өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтныг албан журмын даатгалд хамруулахаар тусгасныг хасах саналыг гаргаж байсан. <https://www.mqlbar.mn/a/4507>

бол төрийн албан хаагч албан журмаар даатгуулна: 7.2.1.өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан;	7.4.10.өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан.
7.3.энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2, 6.1.4-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд доор дурдсан хүн албан журмаар даатгуулна: 7.3.4.ажил олгогч, хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай, нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай, нийгмийн халамжийн тухай, цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тэтгэвэр тогтоолгосон тэтгэвэр авагч.	Өөрчлөгдөөгүй хэвээр батлагдсан.

Өөрөөр хэлбэл, Улсын Их Хуралд өргөн барьсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийн анхны хувилбарт “ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтган гэрээгээр ажиллаж байгаа хүн” хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтантай ялгаагүйгээр нийгмийн даатгалын бүх төрөлд албан журмаар даатгуулахаар тусгасан байсныг “тэтгэврийн”, “тэтгэмжийн” даатгалын төрөлд албан журмаар хамруулахаар өөрчилж баталсан.

Улсын Их Хурлын Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны хуралдаанаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлгийг хийхэд Ажлын хэсгээс Хуулийн төслийн 7.2.1 дэх заалтыг хасаж, уг заалтыг 7.4.10 дахь заалт болгон хуулийн төсөлд шинээр нэмж оруулах зарчмын зөрүүтэй санал гаргасныг байнгын хороо дэмжиж, улмаар энэ хувилбараар батлагджээ.

**Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны
хуралдааны тэмдэглэл. 2023.06.20, Мягмар
гариг.**

“Ажилгүйдлийн”, “үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний” даатгалын хувь хэмжээ нь нийгмийн даатгалын нийт хувь хэмжээнд бага хувийг эзэлдэг, түүнчлэн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээнээс гадна “тэдгээртэй адилтгах гэрээ” гэсэн өргөн агуулгатай, тодорхойгүй нэр томъёог оруулж, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй хамт Иргэний хуулийн “Ажил гүйцэтгэх, туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдсон үүрэг”-т багтдаг гэрээнүүд, тухайлбал, аялал жуулчлалын, тээвэрлэлтийн, хадгалалтын, даалгаврын, илгээмжийн, зүүчлалын гэх

мэт олон төрлийн гэрээнүүд хамаарч, хувиараа ажил, хөдөлмөр эрхэлж бизнес, аж ахуйн шинжтэй бүх төрлийн харилцаанд орж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулж, гэрээгээр тохирсон хөлсөнд нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахаар хуульчилж бизнес эрхлэгчдийн санхүүгийн дарамтыг улам нэмэгдүүлсэн. Энэхүү зохицуулалтын улмаас практикт сөрөг үр дагавар гарч байна. Жишээлбэл:

Манай компани БНХАУ руу нүүрс тээвэрлэх үйл ажиллагаа явуулдаг. Ийм үйл ажиллагаа явуулдаг компаниуд олон улсын тээврийн "С" зөвшөөрөл авдаг. Уг зөвшөөрлийг зөвхөн хуулийн этгээдэд олгодог бөгөөд зөвшөөрөл олгоход тавигддаг нэг шаардлага нь "өөрийн өмчлөлийн тээврийн хэрэгслээр тээвэрлэлт хийх" гэсэн шаардлага байдаг. Тухайн тээврийн хэрэгсэл нь хувь хүний нэр дээр бүртгэлтэй бол хилээр гаргахгүй. Иймээс компаниуд хувьдаа нүүрс тээвэр хийх зориулалт бүхий тээврийн хэрэгсэлтэй жолооч нартай гэрээ байгуулж, тээвэрлэлт бүрээс олсон орлогоо хуваахаар харилцан тохироод тээврийн хэрэгслийг нь компанийнхаа нэр дээр шилжүүлж авдаг. Энэ тохиолдолд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль батлагдахаас өмнө жолоочтойгоо "Тээвэрлэлтийн гэрээ", "Хамтран ажиллах гэрээ" байгуулаад хамтарч ажиллах, зарим тохиолдолд жолоочтойгоо тохироод хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөд явдаг байсан.

Гэтэл Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр ажил гүйцэтгэсэн тохиолдолд албан журмаар нийгмийн даатгалд хамрагдах зохицуулалтыг оруулснаар жолооч нарын хувьд авах мөнгө нь багасах, нүүрс тээвэрлэх үйл ажиллагаа явуулдаг компаниудын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зардал өсөж, санхүүгийн дарамтад орох болсон. Нэг талаас компани хууль зөрчихгүй байх шаардлага, нөгөө талаас жолооч нар орлогоо багасгахгүйн тулд машины эзэн буюу жолооч өөрөө компани байгуулж уг компаниараа дамжуулан нүүрс тээврийн компаниасаа орлогоо авах харилцаа руу орж эхлэхэд хүргэж байна.

Нүүрс тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг компанийн захиралтай хийсэн ярилцлагаас.

Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулсан хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулж байгаа нь хувь хүн өөрийн мэдлэг, ур чадварыг ашиглаж бизнес эрхэлж ашиг орлого олж, амьдралын түвшингээ сайжруулах, нөгөө талаас хуулийн этгээдийн зүгээс хувь хүнтэй гэрээ байгуулж ажил, үйлчилгээ худалдан авч, бизнесийн харилцаанд чөлөөтэй оролцох, үр өгөөжөө дээшлүүлэх, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх боломж, нөхцөл хязгаарлагдаж, бизнес эрхлэгчдийн, ялангуяа бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн өрсөлдөх чадварыг бууруулж, тэднийг албан бус буюу далд эдийн засагт шилжин хууль зөрчихөд хүргэж байна. Далд эдийн засаг бий болсноор татварын орлогод ч сөрөг нөлөө үзүүлнэ. Түүнчлэн ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зардал үлэмж хэмжээгээр нэмэгдсэнээр ажилтны цалин хөлсийг өсгөх, нийгмийн баталгааны асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх боломжгүй болгож, энэ нь

иргэний өдөр тутмын хэрэглээ, худалдан авах чадвар буурахад нөлөөлөхөөр байна.

Хуулийн хэрэгжилтээс үүдэн хувийн бизнес, мэргэжлийн ажил, үйлчилгээ эрхэлж байгаа хүн ажил, үйлчилгээ гүйцэтгэж, орлого олохын тулд компани, хуулийн этгээд байгуулахад хүргэж байна. Хуулийн этгээд байгуулахад хялбар ч, байгуулсны дараа түүнийг хуулийн дагуу удирдаж авч явах нь хялбар биш юм. Хуулийн этгээдийн хувьд татвар, санхүү, нийгмийн даатгалын тайланг хуулийн хугацаанд гаргахаас эхлээд нэмэлт үүрэг, хариуцлага хүлээдэг ба зөрчлийн болон эрүүгийн хариуцлагын үр дагавар, хэмжээ нь хувь хүний хүлээх хариуцлагаас хэд дахин өндөр²⁴ байдаг. Мөн хуулийн этгээдийг татан буулгах нь шат дамжлага ихтэй, хугацаа их шаарддаг, төвөгтэй процесс байдаг. Эдгээрээс гадна хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад гэрээ байгуулан орлого олж, хувь хүний орлогын албан татвар төлөх байсан хүний хувьд хуулийн этгээд байгуулснаар аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвар давхар төлж байж, ашгаа ногдол ашиг хэлбэрээр авч, хүн амын орлогын албан татвар төлөх болж байна.

Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу олсон орлого буюу “хувиараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлэх, зуучлалын үйл ажиллагаа эрхэлж олсон орлого” нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.2-т зааснаар “үйл ажиллагааны орлого”-д хамаардаг тул иргэн уг орлогоо үйл ажиллагааны орлогоор тайлагнаж, татвараа төлөх хуультай. Түүнчлэн эдгээр бизнес эрхлэгчид Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хуулийн босго болох жилийн 50 сая төгрөгийн дүнтэй бараа, ажил, үйлчилгээг бусдад борлуулснаар нэмэгдсэн өртгийн албан татвар төлөгч болж, давхар татвар төлдгөөрөө хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж, цалин хөлс авдаг ажилтнуудаас онцлог ялгаатайг татварын хуулиудын эдгээр зохицуулалтууд харуулж байна. Гэтэл Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуулиар тодорхойлсон энэхүү “үйл ажиллагааны орлого”-ыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар “цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлого” гэж тодорхойлон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнд хамааруулж байгаа нь нэг талаас хууль хоорондын зөрчлийг үүсгэсэн, нөгөө талаас хувь хүн, гэр бүл, хуулийн этгээд бизнесийн харилцаанд эрх тэгш оролцох зарчмыг алдагдуулсан байна.

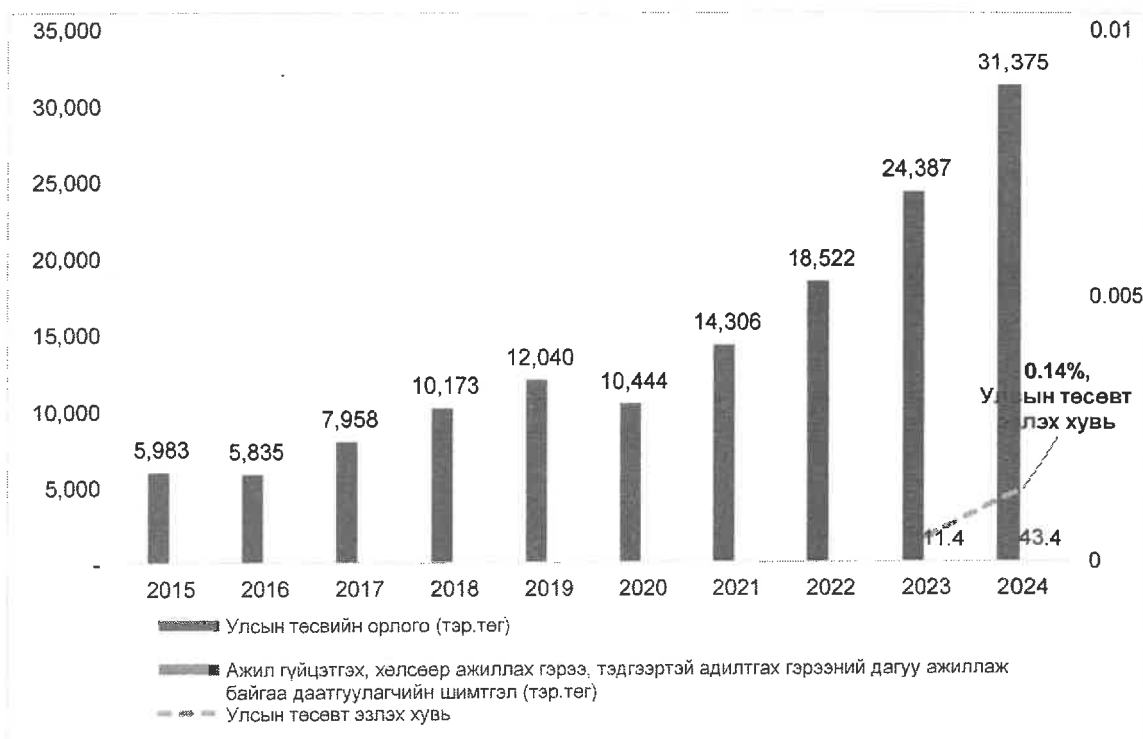
Шалгуур үзүүлэлт 2: Зардал-үр өгөөжийн харьцаа. Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтган гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулахгүй байснаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого, нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтэд хэрхэн нөлөөлөх вэ?

Үнэлгээ:

²⁴ Тухайлбал, Зөрчлийн тухай хуульд хуулийн этгээдэд оногдуулах торгуулийн хэмжээг хүнд ногдуулах торгуулийн хэмжээнээс 10 дахин их байх аргачлалыг баримтлан хуульчилсан байдаг.

Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтган гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулахгүй байснаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого, нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтэд мөнгөн үнэлгээгээр тооцвол хэрхэн нөлөөлөхийг үнэлье.

Зураглал 4: Ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлийн улсын төсвийн орлогод эзлэх хувь



Зураглал 4-өөс харахад ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэгчдийн нийгмийн даатгалын санд төвлөрүүлж буй орлого нь 2024 оны улсын төсвийн 0.14% (43.4 тэрбум төгрөг)-ийг эзэлж байгаа буюу эдгээр гэрээний орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахгүй байснаар энэ хэмжээгээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого буурахаар байна.

Хүснэгт 3: Ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулагчаас хасах, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах тохиолдолд эдийн засагт үзүүлэх нөлөөний таамаглал (сая төгрөг)

	Үзүүлэлт	2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	50,698	59,165	69,045	178,908

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	6,084	7,100	8,285	21,469
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,014	1,183	1,381	3,578
	Нийт зардал	57,796	67,448	78,712	203,956
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	32,335	38,013	44,730	115,077
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	28,806	33,616	39,230	101,652
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,800	2,380	3,146	7,326
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	1,728	2,017	2,354	6,099
	Даатгуулагчтай холбоотой	48,208	56,672	66,683	171,564
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	21,892	25,548	29,815	77,256
	Татварын орлого	2,189	2,555	2,982	7,726
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	19,703	22,994	26,834	69,530
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	23,644	27,592	32,200	83,436
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	14,403	19,038	25,166	58,607
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,368	1,809	2,391	5,568
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	1,303	1,723	2,277	5,304
	Нийт үр өгөөж	80,542	94,686	111,413	286,641
	Цэвэр үр өгөөж	22,747	27,238	32,702	82,686
	NPV (9.1%)				68,915
	NPV (10.5%)				67,129
	NPV (12%)				65,299

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байр	427	499	582	1,508
--	------------	-----	-----	-----	-------

*- Монголбанкны бодлогын хүүгээр тооцов.

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэгчдийн нийгмийн даатгалын санд төвлөрүүлж буй орлого нь улсын төсөвтэй харьцуулахад маш бага орлого хэдий ч 2025-2027 онд эдийн засагт дээрх байдлаар эерэг үр өгөөж үзүүлэх боломжтой байна.

Хоёр. Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалт:

19 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүн

19.1. Даатгуулагч, ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнд дараах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг хамааруулна:

19.1.3 ажил олгогчоос даатгуулагчид мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унаа, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого, ...;

Шалгуур үзүүлэлт 1: Зорилгодоо хүрсэн байдал. Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогоос нийгмийн даатгал шимтгэл ногдуулах хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэх?

Үнэлгээ:

2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалд "... даатгуулагчид унаа, хоолны зардлыг нөхөх олговор, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журам, түүнтэй адилтгах шийдвэрээр тогтоосон хэмжээнээс илүү олгосон бол зөвхөн илүү гарсан хэсгийг хамааруулахаар хуулийн холбогдох зүйл заалтад өөрчлөлт оруулна. Ингэснээр ажил олгогчийн шимтгэлийн дарамт тодорхой хэмжээгээр буурах болно"²⁵ гэсэн боловч энэ талаарх зохицуулалтыг хуулийн

²⁵ УИХ-ын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Хуулийн хувийн хэрэг.

төсөлд тусгалгүйгээр ажилтанд аливаа хэлбэрээр олгосон унаа, хоолны төлбөр, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах зохицуулалт одоог хүртэл үйлчилж байна.

Нэхэмжлэгч: ТАШТГ

Хариуцагч: Төв аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтсийн улсын байцаагч нар

Маргааны товч агуулга. Нэхэмжлэгч нийгмийн даатгалын байцаагч нарын тавьсан актыг эс зөвшөөрч “ажилчдад түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан олгосон 2,160,000 төгрөг нь нэг удаагийн буцалтгүй тусламж бөгөөд үүнийг ар гэрийн байдал, өрхийн амьжиргааны түвшин зэргийг үндэслэн дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор олгосон, нэг удаа л олгосон тусламж бөгөөд үүнийг байнгын шинжтэй орлого гэж үзэх боломжгүй юм. Энэ нь үнийн хөнгөлөлт биш “дэмжлэг” тул нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогод хамаарахгүй” гэж маргажээ.

Шүүхийн дүгнэлт²⁶. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 1-ийн 4/-т “аж ахуйн нэгж, байгууллагаас ажилтанд олгож байгаа хоол, унааны зардал, орон сууц, түлээ нүүрсний хөнгөлөлт, түүнтэй адилтгах орлого”-д нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахаар тусгайлан заасан байх тул үүнийг хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод тооцон мөн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 1-д заасны дагуу тухайн орлогоос нийгмийн даатгалын шимтгэл суутган авах үндэслэлтэй.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах шатанд яамд, бусад төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээдээс ирүүлсэн саналыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төсөлд тусгасан эсэх талаарх лавлагаанаас үзэхэд:

Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбооноос 2022 оны 12 дугаар сарын 26-ны өдрийн 02/205 тоот албан бичгээр “хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.17 дугаар заалтын “хөлс” гэдэг үгийн дараа “...хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ажил олгогчоос сар, улирал, жил дутам эсхүл тухайн тохиолдол бүрд олгож байгаа урамшуулал, шагнал, хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, хэрэв нийтийн халаалтгүй сууц, гэрт амьдардаг бол түлш худалдан авахад зориулан мөнгөн” гэдэг хасах”;

Сангийн сайдын 2022 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн 01/3972 албан бичгээр “Татварыг тухайн татвар төлөгчийн олсон бүх орлогод ногдуулан төлдөг бөгөөд энэ нь тухай этгээдийн ирээдүйд хүртэх үр шимтэй холбоогүй байдаг. Харин нийгмийн даатгал нь тухайн этгээдийн ирээдүйд хүртэх үр шимтэй нягт холбоотой бөгөөд тухайн улс нь энэхүү хүртэх үр шимтэй нь уялдуулан тогтоодог. Гэтэл төслийн 19 дүгээр зүйлд тухайн этгээдийн бүх төрлийн орлогоос нийгмийн даатгалын шимтгэл авахаар, тухайлбал унаа, хоол, урамшуулал, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт зэрэг бүх төрлийн орлогоос шимтгэл

²⁶ Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол. 2016.10.26, Дугаар 334, <https://legaldata.mn/shiidver/zahirgaa/view/509>

авахаар тусгасан байна. Мөн эдгээр орлого нь татвар ногдох орлогод хамаарахаар байна. Иймд татвар болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийн бодлоготой уялдуулан энэ асуудлыг дахин авч үзэх” зэрэг саналыг өгч байсан ч

Хуулийн төсөл боловсруулсан ажлын хэсгээс “... Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ нь даатгуулагчийн шимтгэл ногдуулах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлоготой шууд хамаардаг. Өнөөдрийн хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиар унаа, хоол, урамшуулал, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт зэрэг бүх төрлийн мөнгөн хэлбэрийн орлогод шимтгэл ногдуулж байна. Мөн хуулийн төслийн 4.1.17-д тусгасан унаа, хоол, урамшуулал, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт зэрэг орлогод шимтгэл ногдуулахгүй байх тохиолдолд ажил олгогч нь цалин хөлсний зардлыг унаа хоол, урамшуулалд шингээж бага шимтгэл төлөх сөрөг үр дагавар үүснэ. Энэ нь даатгуулагчийн ирээдүйд авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ бага тогтоогдох эрсдэлийг бий болгоно.” гэсэн тайлбарыг өгч саналыг хүлээн аваагүй байна.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайланд “ажил олгогчоос ажилтандаа олгож байгаа нэмэгдэл, урамшуулал нь нийгмийн баталгааны олон хэлбэр болсон нь өнөөгийн шимтгэл ногдуулах орлогын бүрэлдэхүүнийг шинэчилж орлого ногдуулахгүй орлого гэдгийг хуульд тусгайлан зохицуулах шаардлага бий боллоо. Тухайлбал, ажилтны байр, хоол, унаа, хэрэглээний зардлыг ажил олгогч өөрийн үйл ажиллагааны зардалд тусган гуравдагч талд шууд шилжүүлэх зэрэг харилцаа үүссэн байна. Тухайн ажилтныг тогтвортой ажиллуулах зорилгоор ажил олгогчоос ажилтанд олголгүйгээр төлбөр нэхэмжлэгч талд шууд шилжүүлсэн зардлыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах орлогоос чөлөөлөхөөр тусгах шаардлагатай.”²⁷ гэж тусгаж байсан ч энэ талаарх зохицуулалт Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд хуульчлагдаагүй байна.

Хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажил олгогчоос ажилтныхаа өдөр тутмын хэрэгцээнд дэмжлэг үзүүлэх, тулгарч буй нийгмийн эрсдэл, санхүүгийн ачааллыг бууруулах, хөнгөвчлөх зорилготой байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1-д “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.” гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь цалин хөлсний орлогод ордоггүй. Мөн хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт нь нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод эзэлж буй хувь маш бага байгаа тул эдгээр орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахгүй байснаар нийгмийн даатгалын сангийн болон улсын төсвийн орлогод сөрөг нөлөө үзүүлэхээргүй байна.

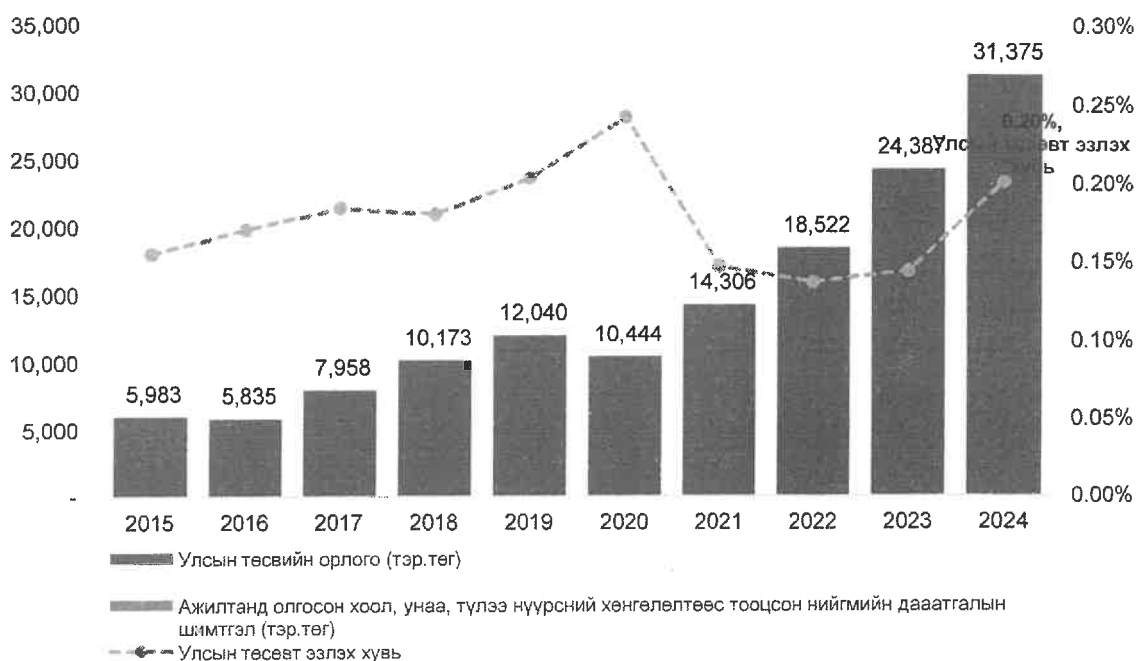
²⁷ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайлан. (УБ., 2022), 13

Шалгуур үзүүлэлт 2: Зардал-үр өгөөжийн харьцаа. Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогоос нийгмийн даатгал шимтгэл ногдуулахгүй байснаар нийгмийн даатгалын шимтгэл орлого, нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтэд хэрхэн нөлөөлөх вэ?

Үнэлгээ:

Ажилтанд мөнгөн хэлбэрээр олгосон хоол, унаа, түлээ нүүрсний хөнгөлөлтийг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого, нийгэм, эдийн засагт мөнгөн үнэлгээгээр үзүүлэх нөлөөллийг тооцож үзэхэд:

Зураглал 5: Ажилтанд олгосон хоол, унаа, түлээ нүүрсний хөнгөлөлтөөс тооцсон нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын улсын төсөвт эзлэх хувь



Зураглал 5-аас харахад ажил олгогчоос ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлогод ногдох шимтгэлийн орлого нь 2024 оны улсын төсвийн 0.2%, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын 1.44%-ийг (63.0 тэрбум төгрөг) эзэлж байгаа буюу уг орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл тооцох орлогын бүрэлдэхүүнээс хассанаар энэ хэмжээгээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого буурахаар байна.

Хүснэгт 4: Ажилтанд олгосон хоол, унаа, түлээ нүүрсний хөнгөлөлтийг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах тохиолдолд эдийн засагт үзүүлэх нөлөөний таамаглал (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	78,005	96,552	119,508	294,064
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	9,361	11,586	14,341	35,288
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,560	1,931	2,390	5,881
	Нийт зардал	88,926	110,069	136,239	335,233
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	49,750	62,034	77,421	189,205
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	44,321	54,859	67,902	167,082
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,770	3,884	5,445	12,098
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	2,659	3,292	4,074	10,025
	Даатгуулагчтай холбоотой	74,173	92,484	115,420	282,077
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	33,684	41,693	51,606	126,982
	Татварын орлого	3,368	4,169	5,161	12,698
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	30,316	37,523	46,445	114,284
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	36,379	45,028	55,734	137,141
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	22,160	31,069	43,558	96,787
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,105	2,952	4,138	9,195
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	2,006	2,812	3,942	8,759
	Нийт үр өгөөж	123,924	154,518	192,841	471,283
	Цэвэр үр өгөөж	34,998	44,449	56,602	136,049
	NPV (9.1%)				113,009
	NPV (10.5%)				110,027

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	NPV (12%)				106,971
	Ажлын байр	658	814	1,007	2,479

*- Монголбанкны бодлогын хүүгээр тооцов.

**- Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

Харин дээрх хүснэгтээс үзэхэд ажилтанд олгосон хоол, унаа, түлээ нүүрсний хөнгөлөлтийг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хассан тохиолдолд эдийн засагт дээрх эерэг нөлөөг үзүүлэх боломжтой байна.

Иймд хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод заавал нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж үзэж байна.

Гурав. Ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоогоогүй, нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг талаар:

Шалгуур үзүүлэлт. Зардал-үр өгөөжийн харьцаа. Ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоосноор нийгмийн даатгалын шимтгэл орлого, нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтэд мөнгөн үнэлгээгээр тооцвол хэрхэн нөлөө үзүүлэх вэ?

Үнэлгээ:

Монгол Улсын Их Хурлын 1994 онд баталсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд даатгуулагчийн шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тусгаагүй байсан нь даатгуулагчид тэтгэвэр тогтоолгохын өмнө өндөр цалин хөлс зохиомлоор авах, аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ч энэ сонирхлыг хөхиүлэн дэмжих хандлагатай болсон нь нийгмийн даатгалын сангийн ачааллыг зохиомлоор хүндрүүлэх бодит нөхцөлийг бий болгож байна гэж үзжээ.²⁸ "Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах

²⁸ Монгол Улсын Засгийн газрын 2005 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн 22 дугаар тогтоолын зарим заалт үндсэн хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн эсэх тухай маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн Үндсэн хуулийн цэцийн 2005 оны 12 дугаар сарын 4-ний 02 дугаар тогтоол. Тус маргаанд Засгийн газрын итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч Хууль зүй, дотоод хэргийн дэд сайд Ц.Сүхбаатар, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны нийгмийн хамгааллын бодлого,

тухай хуулиудыг хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай" Монгол Улсын Их Хурлын 1996 оны 10 дугаар тогтоолоор 1996 онд баримтлах хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тогтоохыг Засгийн газарт даалгасны дагуу Засгийн газрын 1996 оны "Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тогтоох тухай" 80 дугаар тогтоол⁴ батлагдаж, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг 80,000 төгрөгөөр тогтоож байсан.

Үүний дараа Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар тогтоосон²⁹ бөгөөд үүнээс хойш даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх орлогын дээд хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байдлаар тогтоон мөрдүүлж явсаар энэ зохицуулалт Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд хуульчлагдсан байна.³⁰

Дээр дурдсанчлан даатгуулагч цөөн хэдэн сард хэт өндөр орлогоос шимтгэл төлснөөр тогтмол цалинтай, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг олон жил тасралтгүй төлж байсан иргэдээс илүү өндөр тэтгэвэр тогтоолгох боломжийг хаах зорилгоор даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг тогтоож хязгаар тогтоосон байна.

зохицуулалтын газрын дарга Ч.Дагвадорж, Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын стратеги төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга Ц.Дашдондог нарын өгсөн тайлбараас.

<https://legaldata.mn/tsets/shiidver/view/9ee90b53b991>

²⁹ "Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл батлах тухай" Монгол Улсын Их Хурлын 1999 оны 38 дугаар тогтоолын хавсралтын 17-д "Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл ногдуулах хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд, доод хязгаар тогтоох нь зүйтэй бөгөөд энэ зарчмыг тэтгэврийн дээд, доод хэмжээг тогтоох бодлоготой уялдуулан авч үзнэ" гэж зааж байсан.

³⁰ Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.4 дэх хэсэг: "Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ нь албан журмаар даатгуулагчийн хувьд тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин, сайн дураар даатгуулагчийн хувьд 7 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тус тус тэнцүү байна."

Манай компанид иргэнтэй гэрээ байгуулж ажил, үйлчилгээ гүйцэтгүүлэх шаардлагууд цөөнгүй гардаг. Тухайн иргэн үнэхээр мэдлэг, ур чадвартай байгаад өөрийн компанигүй бол хувь хүнээр нь гэрээ байгуулахаас өөр аргагүй. Иргэн маань би гар дээрээ тэдэн төгрөг авмаар байна, танайх бусад зардлаа нэмээд гэрээний дүнгээ оруулаарай гэдэг. Байгууллага иргэнтэй хэдэн төгрөгийн үнэтэй гэрээ байгуулсан ч хамаагүй уг гэрээний дүнгээс шууд тооцоод нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг. Жишээ нь 50 сая төгрөгийн үнэтэй ажил гүйцэтгүүлээ гэхэд ажил олгогч гэрээний дүнгээс шууд 4,750,000 төгрөгийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө, харин гэрээ байгуулсан иргэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэн дүнгээр хязгаарлаад, уг дүнгээс 11.3 хувиар тооцоод нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө. Ажил олгогч ч ялгаагүй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээр дүнгээр хязгаарлаад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг байвал шударга гэж бодож байна.

“М” компанийн хуульчтай хийсэн ярилцлагаас.

Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар байхгүй, тухайн ажил олгогчийн сарын нийт хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоор тогтоож байгаа нь ажил олгогч аж ахуйн нэгж, бизнес эрхлэгчдэд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дарамт үүсгэж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс дээш цалин, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод ажил олгогчид ноогдуулсан даатгалын шимтгэлд хязгаар тогтоох тохиолдолд эдийн засагт үзүүлэх нөлөөг тооцож үзвэл:

Зураглал 6: Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс дээш цалин, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод ажил олгогчид ноогдуулсан даатгалын шимтгэлийн орлогын улсын төсөвт эзлэх хувь



Зураглал 6-аас харахад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс дээш цалин, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод ажил олгогчид ноогдуулсан даатгалын шимтгэлийн орлого 2024 оны улсын төсвийн 0.75% (236 тэрбум төгрөг)-ийг эзэлж байгаа буюу ажил олгогчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээнд хязгаар тогтоосноор нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого энэ хэмжээгээр буурахаар байна.

Хүснэгт 5: Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчийн адил тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтоох тохиолдолд эдийн засагт үзүүлэх нөлөөний таамаглал (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	32,985	38,447	44,814	116,247
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	5,498	6,408	7,469	19,374
	Нийт зардал	313,360	365,250	425,732	1,104,342
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	308,549	362,300	425,802	1,096,651
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	17,180	22,682	29,945	69,807
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	16,493	19,224	22,407	58,123
	Даатгуулагчтай холбоотой	25,495	33,659	44,439	103,593
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	-	-	-	-
	Татварын орлого	-	-	-	-
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	-	-	-	-
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	-	-	-	-
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	137,438	181,452	239,562	558,453

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	13,057	17,238	22,758	53,053
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	12,438	16,421	21,680	50,540
	Нийт үр өгөөж	334,044	395,959	470,240	1,200,244
	Цэвэр үр өгөөж	20,684	30,709	44,508	95,902
	NPV (9.1%)				79,033
	NPV (10.5%)				76,857
	NPV (12%)				74,630
	Ажлын байр	4,078	4,753	5,540	14,371

*- Монголбанкны бодлогын хүүгээр тооцов.

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

Дээрх хүснэгтээс үзэхэд, ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоосноор эдийн засагт дараах байдлаар эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой байна. Олон улсын нийгмийн даатгалын холбооны 2018-2019 онуудад хийсэн судалгаанаас үзвэл ажил олгогчийн төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дүнд дээд хэмжээ тогтоодог байдал олон улсад түгээмэл бөгөөд ихэвчлэн дундаж цалингийн хэмжээтэй уялдуулдаг ажээ.³¹

Даатгуулагчийн шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоож байгаа нь эргээд даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээтэй уялддаг ч, ажил олгогчийн зүгээс даатгуулагчийн нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгал шимтгэл төлж байгаа нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээнд нөлөөлдөггүй. Харин ч ажил олгогчийн санхүүгийн дарамтыг нэмэгдүүлэх, цалингийн өсөлтийг хязгаарлах, ажлын байрыг бууруулах сөрөг үр дагаврыг үүсгэдэг ба ажил олгогч, ажилтан хоёулаа нийгмийн даатгалын санд ижил хувь хэмжээгээр хувь нэмэр оруулах нь шударга ёсны зарчимд нийцэх төдийгүй, эдийн засагт ч эерэг нөлөө үзүүлэхээр байна.

Зардал, үр өгөөжийн шинжилгээ ашиглан тооцоход гарсан үр дүнг нэгтгэвэл:

- Зардлын бага, дундаж, өндөр хувилбар бүхий нөхцөлөөр тооцоход бүх хувилбарууд эерэг үр өгөөжтэй гарсан.

³¹ <https://www.issa.int/databases/country-profiles>

- Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний орлого, ажилтан олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогоос хасах, ажил олгогчийн хариуцан төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогод хязгаар тогтоосноор бодлогын өөрчлөлтийн нөлөөний үр дүнг өнөөгийн үнэ цэнээр тооцоход 2025-2027 оны нийлбэр дүнгээр хамгийн багадаа 189.9 тэрбум төгрөг, хамгийн ихдээ 279.3 тэрбум төгрөг, дунджаар 254.0 төгрөгийн цэвэр үр өгөөжтэй байхаар байна. Мөн 2025-2027 онд 1,508-14,371 шинэ ажлын байр нэмэгдэх магадлалтай байна.
- Шинээр бий болох ажлын байрны өсөлттэй холбоотойгоор бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн болон татварын орлогын өсөлтийг тооцвол төсөвт үзүүлэх ачааллыг 2025-2027 онд дунджаар 242.1 тэрбум төгрөгөөр бууруулахаар байна.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Монгол хэлээр:

1. Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулахтай холбоотой хуулийн хувийн хэрэг. 2008 он.
2. Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн хувийн хэрэг. 2024 он.
3. Улсын Их Хурлын Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны хуралдааны тэмдэглэл. 2023.06.20, Мягмар гариг.
4. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайлан. 2022 он.
5. Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол. 2016.10.26, Дугаар 334.
6. Монгол Улсын Засгийн газрын 2005 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн 22 дугаар тогтоолын зарим заалт Үндсэн хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн эсэх тухай маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн Үндсэн хуулийн цэцийн 2005 оны 12 дугаар сарын 4-ний 02 дугаар тогтоол.

Англи хэлээр:

1. **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).** (2021). *Taxing Wages 2021: Comparative Analysis of Tax Burdens on Labour Income*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/tax/taxing-wages/>
 2. **International Monetary Fund (IMF).** (2020). *Payroll Tax Reductions: Do They Work?*. IMF Working Paper No. 2020/150. <https://www.imf.org>
 3. **European Commission.** (2018). *Labour Market Reforms and Employment Performance in the European Union*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
 4. **Gruber, J., & Krueger, A. B.** (1991). *The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance*. NBER Working Paper No. 3557.
 5. **Boone, J., & Bovenberg, L.** (2004). *The Effects of Payroll Taxes on Employment and Wages: A General Equilibrium Approach*. *Journal of Public Economics*, 88(1-2), 193–214.
- International Labour Organization (ILO).** (2019). *The Impact of Labour Taxes and Social Contributions on Employment and Wages*. Geneva: ILO Publications. <https://www.ilo.org>

---oOo---

ХАВСРАЛТ 1

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, эдийн засгийн зарим үзүүлэлт

Үзүүлэлт	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024.9
Даатгалын шимтгэл										
Ажил олгогч	8.0%	8.2%	10.7%	10.7%	10.7%	10.7%	9.7%	9.7%	9.7%	12.5%
Даатгуулагч	8.0%	8.0%	10.5%	10.5%	10.5%	10.5%	9.5%	9.5%	9.5%	9.5%
Сайн дураар даатгуулагчид	11.0%	11.0%	13.5%	13.5%	13.5%	13.5%	12.5%	12.5%	12.5%	13.5%
Даатгуулагчийн тоо, үүнээс:	989,036	1,028,038	1,035,630	951,980	987,484	1,013,190	1,019,114	1,069,628	1,105,843	1,208,729
Албан журам	799,798	799,558	836,487	782,247	825,186	826,064	862,071	913,090	953,835	1,055,639
ИХ-ийн 343, 359 дүгээр зүйл										32,695
Давхар ажил эрхэлж буй							68,228	69,710	68,376	43,486
Сайн дураар даатгуулагчид	189,238	228,480	199,143	169,733	162,298	187,126	157,043	156,538	152,008	153,090
НД сангийн орлого (сая.төг), үүнээс:	939,368	1,012,025	1,179,893	1,480,249	1,879,513	1,878,187	2,732,041	3,512,525	4,271,610	5,573,646
Албан журам							1,988,405	2,539,583	3,345,987	2,945,940
ИХ-ийн 343, 359 дүгээр зүйл							-	-	11,357	33,190
Давхар ажил эрхэлж буй							53,762	61,843	74,533	52,115
Сайн дураар даатгуулагчид							87,740	104,329	126,693	103,918

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

Улсын төсвийн орлого (сая.төг)	5,983,398	5,835,044	7,958,265	10,172,760	12,040,327	10,444,167	14,306,357	18,521,558	24,387,062	
Дундаж цалин	808	862	945	1,003	1,124	1,221	1,279	1,504	1,882	2,480
Ажиллагсдын тоо	1,151,223	1,147,843	1,238,333	1,253,023	1,227,949	1,249,643	1,207,991	1,283,128	1,294,746	1,360,306
ЖДҮ эрхлэгч			48,079	51,504	53,810	55,230	58,015	69,539	76,561	
1-9 ажилтан			43,748	45,901	48,040	49,477	52,397	63,854	71,523	
10-49 ажилтан			3,968	5,346	5,506	5,492	5,403	5,508	4,875	
50-199 ажилтан			363	257	264	261	215	177	163	

ХАВСРАЛТ-2.А

Зардлын бага өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

А. Өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэх хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулагчаас хасах, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах (сая төгрөг)

	Үзүүлэлт	2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	50,698	59,165	69,045	178,908
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	5,312	6,199	7,234	18,744
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,014	1,183	1,381	3,578
	Нийт зардал	57,024	66,547	77,660	201,231
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	32,335	38,013	44,730	115,077
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	28,806	33,616	39,230	101,652
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,800	2,380	3,146	7,326
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	1,728	2,017	2,354	6,099
	Даатгуулагчтай холбоотой	48,208	56,672	66,683	171,564
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	21,892	25,548	29,815	77,256
	Татварын орлого	2,189	2,555	2,982	7,726
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	19,703	22,994	26,834	69,530
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	23,644	27,592	32,200	83,436
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	14,403	19,038	25,166	58,607

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,368	1,809	2,391	5,568
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	1,303	1,723	2,277	5,304
	Нийт үр өгөөж	80,542	94,686	111,413	286,641
	Цэвэр үр өгөөж	23,519	28,139	33,753	85,411
	NPV (9.1%)				71,189
	NPV (10.5%)				69,346
	NPV (12%)				67,456
	Ажлын байр	427	499	582	1,508

*- ЗГ-ын дунд хугацаат үнэт цаасны жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

ХАВСРАЛТ-2.Б

Зардлын бага өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

Б. Ажил олгогч ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлого болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	78,005	96,552	119,508	294,064
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	8,173	10,116	12,521	30,809
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,560	1,931	2,390	5,881
	Нийт зардал	87,737	108,598	134,419	330,755
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	49,750	62,034	77,421	189,205
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	44,321	54,859	67,902	167,082
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,770	3,884	5,445	12,098
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	2,659	3,292	4,074	10,025
	Даатгуулагчтай холбоотой	74,173	92,484	115,420	282,077
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	33,684	41,693	51,606	126,982
	Татварын орлого	3,368	4,169	5,161	12,698
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	30,316	37,523	46,445	114,284
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	36,379	45,028	55,734	137,141
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	22,160	31,069	43,558	96,787

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,105	2,952	4,138	9,195
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	2,006	2,812	3,942	8,759
	Нийт үр өгөөж	123,924	154,518	192,841	471,283
	Цэвэр үр өгөөж	36,186	45,920	58,422	140,528
	NPV (9.1%)				116,735
	NPV (10.5%)				113,655
	NPV (12%)				110,500
	Ажлын байр	658	814	1,007	2,479

*- 3Г-ын дунд хугацаат үнэт цаасны жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

ХАВСРАЛТ-2.В

Зардлын бага өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

В. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчийн адил тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтоох (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	28,799	33,568	39,126	101,493
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	5,498	6,408	7,469	19,374
	Нийт зардал	309,173	360,370	420,045	1,089,588
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	308,549	362,300	425,802	1,096,651
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	17,180	22,682	29,945	69,807
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	16,493	19,224	22,407	58,123
	Даатгуулагчтай холбоотой	25,495	33,659	44,439	103,593
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	-	-	-	-
	Татварын орлого	-	-	-	-
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	-	-	-	-
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	-	-	-	-
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	137,438	181,452	239,562	558,453
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	13,057	17,238	22,758	53,053

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	12,438	16,421	21,680	50,540
	Нийт үр өгөөж	334,044	395,959	470,240	1,200,244
	Цэвэр үр өгөөж	24,871	35,589	50,196	110,656
	NPV (9.1%)				91,350
	NPV (10.5%)				88,858
	NPV (12%)				86,306
	Ажлын байр	4,078	4,753	5,540	14,371

*- ЗГ-ын дунд хугацаат үнэт цаасны жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

ХАВСРАЛТ-3.А

Зардлын өндөр өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

А. Өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ эрхлэх хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулагчаас хасах, эдгээр гэрээний орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах (сая төгрөг)

	Үзүүлэлт	2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	50,698	59,165	69,045	178,908
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	8,619	10,058	11,738	30,414
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,014	1,183	1,381	3,578
	Нийт зардал	60,331	70,406	82,164	212,901
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	32,335	38,013	44,730	115,077
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	28,806	33,616	39,230	101,652
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,800	2,380	3,146	7,326
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	1,728	2,017	2,354	6,099
	Даатгуулагчтай холбоотой	48,208	56,672	66,683	171,564
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	21,892	25,548	29,815	77,256
	Татварын орлого	2,189	2,555	2,982	7,726
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	19,703	22,994	26,834	69,530
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	23,644	27,592	32,200	83,436
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	14,403	19,038	25,166	58,607

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	1,368	1,809	2,391	5,568
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	1,303	1,723	2,277	5,304
	Нийт үр өгөөж	80,542	94,686	111,413	286,641
	Цэвэр үр өгөөж	20,212	24,279	29,249	73,740
	NPV (9.1%)				61,448
	NPV (10.5%)				59,854
	NPV (12%)				58,221
	Ажлын байр	427	499	582	1,508

*- Арилжааны банкуудын 2025 оын 3-р сарын зээлийн жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

ХАВСРАЛТ-3.Б

Зардлын өндөр өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

Б. Ажил олгогч ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтийг цалин, түүнтэй адилтгах орлого болон нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогын бүрэлдэхүүнээс хасах (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	78,005	96,552	119,508	294,064
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	13,261	16,414	20,316	49,991
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	1,560	1,931	2,390	5,881
	Нийт зардал	92,826	114,896	142,214	349,936
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	49,750	62,034	77,421	189,205
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	44,321	54,859	67,902	167,082
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,770	3,884	5,445	12,098
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	2,659	3,292	4,074	10,025
	Даатгуулагчтай холбоотой	74,173	92,484	115,420	282,077
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	33,684	41,693	51,606	126,982
	Татварын орлого	3,368	4,169	5,161	12,698
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	30,316	37,523	46,445	114,284
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	36,379	45,028	55,734	137,141
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	22,160	31,069	43,558	96,787
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	2,105	2,952	4,138	9,195

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	2,006	2,812	3,942	8,759
	Нийт үр өгөөж	123,924	154,518	192,841	471,283
	Цэвэр үр өгөөж	31,098	39,622	50,627	121,346
	NPV (9.1%)				100,777
	NPV (10.5%)				98,115
	NPV (12%)				95,387
	Ажлын байр	658	814	1,007	2,479

*- Арилжааны банкуудын 2025 оын 3-р сарын зээлийн жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

ХАВСРАЛТ-3.В

Зардлын өндөр өөрчлөлтийн
үеийн Зардал-Үр өгөөжийн шинжилгээ

В. Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчийн адил тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү хэмжээгээр тогтоох (сая төгрөг)

Үзүүлэлт		2025	2026	2027	Нийт
Зардал	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын бууралт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогыг нөхөхтэй холбоотой санхүүгийн зардал*	46,729	54,467	63,486	164,683
	Магадалшгүй ажлын зардал (2%)**	5,498	6,408	7,469	19,374
	Нийт зардал	327,104	381,270	444,405	1,152,778
Үр өгөөж	Ажил олгогчтой холбоотой	308,549	362,300	425,802	1,096,651
	Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	274,877	320,395	373,450	968,721
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	17,180	22,682	29,945	69,807
	Хувийн хөрөнгө оруулалтын үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x0.2)	16,493	19,224	22,407	58,123
	Даатгуулагчтай холбоотой	25,495	33,659	44,439	103,593
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмнэлт	-	-	-	-
	Татварын орлого	-	-	-	-
	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн цэвэр хэмнэлт	-	-	-	-
	Хэрэглээний үржүүлэгчийн эдийн засагт үзүүлэх цэвэр нөлөө (x1.2)	-	-	-	-
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох цалингийн орлого***	137,438	181,452	239,562	558,453

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан

	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого	13,057	17,238	22,758	53,053
	Ажлын байрны өсөлтөөс бий болох ХАОАТ орлого	12,438	16,421	21,680	50,540
	Нийт үр өгөөж	334,044	395,959	470,240	1,200,244
	Цэвэр үр өгөөж	6,941	14,690	25,835	47,466
	NPV (9.1%)				38,598
	NPV (10.5%)				37,460
	NPV (12%)				36,297
	Ажлын байр	4,078	4,753	5,540	14,371

*- Арилжааны банкуудын 2025 оын 3-р сарын зээлийн жигнэсэн дундаж хүү

** - Энэ зардал нь Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын дөрөвдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардал"-тай хамааралгүй бөгөөд урьдчилан таамаглаж, тогтоох боломжгүй, гэнэтийн болзошгүй зардлыг нийт зардлын тодорхой хувиар тооцож таамагласан нөөц зардал юм.

***- Даатгуулагчтай холбоотой нийт үр өгөөжийг тооцохдоо хасаж тооцсон

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ
ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ
ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ
ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН**

Улаанбаатар хот
2025 он

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ
ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН**

Гарчиг

Удиртгал.....	3
Нэг. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон байдал.....	4
Хоёр. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал	5
2.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:	5
2.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:.....	5
2.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:	5
2.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:	5
2.5. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:.....	5
Гурав. Шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн байдал	6
3.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал	6
3.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал	10
3.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал	13
3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал	13
3.5. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал.....	14
Дөрөв. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал	15
4.1. Үнэлэлт, дүгнэлт.....	15

УДИРТГАЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1-т “Энэ хуулийн зорилго нь хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийг санаачлах, боловсруулах ажиллагааны үндэслэл, чанарыг сайжруулах, түүнд олон нийтийн оролцоог хангах, хууль тогтоомжийн төсөлд тавих шаардлагыг тодорхойлох, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлэх замаар хууль дээдлэх ёсыг бэхжүүлэх” гэж тусгасан. Энэ хүрээнд 2017 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөж эхэлсэн Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс Монгол Улсын Засгийн газар /цаашид “Засгийн газар” гэх/-ын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал” /цаашид “аргачлал” гэх/-ыг баталсан.

Энэхүү үнэлгээний зорилго нь Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл /цаашид “хуулийн төсөл” гэх/-д Засгийн газраас баталсан аргачлалын дагуу үнэлгээ хийж, хуулийн төслийг боловсронгуй болгох санал боловсруулахад оршино.

Түүнчлэн энэхүү судалгаагаар хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлж, зарим давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах замаар нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомж, үйл ажиллагаатай холбогдох зохицуулалтыг боловсронгуй болгохыг зорьсон. Мөн хуулийг хэрэглэхэд ойлгомжтой, хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад хууль санаачлагчид дэмжлэг үзүүлэх, улмаар хуулийн төслийн чанарыг сайжруулахад чиглэсэн зөвлөмж өгөхийг зорилоо.

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх ажиллагааг аргачлалд заасны дагуу дараах үе шаттайгаар хийлээ. Үүнд:

- 1.шалгуур үзүүлэлтийг сонгох;
- 2.хуулийн төслөөс үр нөлөө тооцох хэсгээ тогтоох;
- 3.урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу үр нөлөөг тооцох;
- 4.үр дүнг үнэлэх, зөвлөмж өгөх зэрэг хамаарна.

НЭГ. ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ

Хуулийн төслийн үр нөлөөний судалгааг хийж гүйцэтгэхдээ хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан, аргачлалд дурдсан 6 шалгуураас 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонгож төслийн үр нөлөөг үнэллээ. Үүнд:

1. зорилгод хүрэх байдал
2. практикт хэрэгжих байдал
3. ойлгомжтой байдал
4. хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал
5. харилцан уялдаа зэрэг болно.

Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо дараах үндэслэлийг харгалзан үзсэн. Үүнд:

1. Хуулийн төсөл нь (1) өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахгүй байх; (2) ажилтанд олгох хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлт, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогоос нийгмийн даатгалын шимтгэл суутгахгүй байх; (3) ажилтны нэгэн адилаар ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх; (4) ажил олгогч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн шинжтэй харилцаанд хөдөлмөрийн гэрээ бус өөр гэрээ байгуулан хүн ажиллуулж, олгосон хөлсөнд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийсэн тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоор нөхөн төлүүлэх асуудлууд нь практикт хэрэгжих эсэх;

2. Хуулийн төсөлд тусгагдсан зохицуулалтуудыг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн хувьд хуулийн төсөл ойлгомжтой, логик уялдаатай боловсруулагдсан эсэх;

3. Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь өөр хоорондоо болон бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжтой нийцсэн эсэх, мөн төрийн байгууллагын чиг үүрэгтэй давхардсан, зөрчилдсөн эсэх, зорилгодоо хүрэх, хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал зэргийг тус тусад нь шалгана.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ НЬ ТООЦОХ ХЭСГЭЭ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

Энэхүү хэсэгт уг хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь үнэлэх хэсгээ тогтоож, шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд холбогдох хэсгийг сонгов. Эдгээр хэсгийг сонгохдоо хууль зүйн хувьд шууд үр дагавар үүсгэж байгаа ач холбогдол бүхий байдлаар нь сонгож авсан. Өөрөөр хэлбэл тус хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхдээ цаг хугацаа, зардал хэмнэх үүднээс хуулийн төслөөс шинэлэг зохицуулалт бий болгож буй, эсхүл голлох ач холбогдол бүхий хэсгийг сонгож, тухайн сонгосон хэсгийн үр нөлөөг судаллаа.

Ингээд сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдлыг шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу авч үзлээ.

2.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:

Зорилгод хүрэх байдал гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төсөлд бүхэлд нь үнэлэв. /Хуулийн төсөл 4 зүйл, 4 хэсэгтэй./

2.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:

Практикт хэрэгжих байдал гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төсөлд бүхэлд нь үнэлэв. /Хуулийн төсөл 4 зүйл, 4 хэсэгтэй./

2.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:

Уг хуулийн төсөлд бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцов. /Хуулийн төсөл 4 зүйл, 4 хэсэгтэй./

2.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:

Уг хуулийн төсөлд бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцов. /Хуулийн төсөл 4 зүйл, 4 хэсэгтэй./

2.5. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал:

Уг хуулийн төсөлд бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцов. /Хуулийн төсөл 4 зүйл, 4 хэсэгтэй./

ГУРАВ. ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ТОХИРОХ ШАЛГАХ ХЭРЭГСЛИЙН ДАГУУ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ

Өмнөх үе шатуудад хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгож, үр нөлөөг үнэлэх хэсгээ тогтоосон тул тэдгээрт тохирох шалгах хэрэгслийг дараах байдлаар харуулав:

№	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Тохирох шалгах хэрэгсэл
1.	Зорилгод хүрэх байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлнэ.	Хуулийн төслийн зорилгод дүн шинжилгээ хийсэн.
2.	Практикт хэрэгжих боломж	Хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлнэ.	Хуулийн төсөлд тусгасан зохицуулалт практикт хэрэгжих боломжтой эсэхийг аж ахуйн нэгжийн төлөөллөөс асуумж авах аргаар үнэлсэн.
3.	Ойлгомжтой байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлнэ.	Ойлгомжтой байдлыг судлах, ингэхдээ Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон аргачлалд заасан асуулгаар хуулийн төслийг шалгасан.
4.	Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлнэ.	Хуулийн төслийн зохицуулалтаар иргэдийн эрх чөлөөг хязгаарлаж байгаа болон аж ахуйн нэгжүүдэд шинээр үүрэг хүлээлгэсэн эсэх гэсэн асуулгаар шалгасан.
5.	Харилцан уялдаа	Хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлнэ.	Хуулийн төслийн уялдаа холбоог Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон аргачлалд заасан асуулгуудаар шалгасан.

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

3.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Хуулийн төслийн үзэл баримтлал, хуулийн төслийн бүтэц, зохицуулах харилцааны хүрээ, агуулгад дүн шинжилгээ хийж үзвэл хуулийн төслийн үндсэн зорилго нь хүн, хуулийн этгээдийн бизнес эрхлэх таатай орчинг бүрдүүлэх, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачааллыг бууруулах, ингэснээр ажлын байр, цалин хөлс нэмэгдэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өсөх буюу ажилгүйдлийг бууруулахад эерэг нөлөөлөл үзүүлэхэд чиглэгдсэн байна.

Нэг. Иргэний хуулийн ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу бие даан эрхэлсэн мэргэжлийн ажил, үйлчилгээний орлого, хувиараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлэх, зуучлалын үйл ажиллагаа эрхэлж олсон орлогоос гадна тогтмол бус үйл ажиллагаа эрхэлж олсон орлого зэрэг нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль⁷-ийн 8 дугаар зүйлд заасан үйл ажиллагааны орлогод тооцогддог. Ийм ч учраас хувиараа

бизнес эрхлэгч, мэргэжлийн ажил, үйлчилгээ эрхлэгч (өмгөөлөгч, татварын мэргэшсэн зөвлөх гэх мэт) хувь хүмүүс Иргэний хуулиар зохицуулах эдгээр гэрээний дагуу олсон орлогоо татварын байгууллагад үйл ажиллагааны орлогоор тайлагнаж, төсөвт татвар төлдөг. Түүнчлэн эдгээр бизнес эрхлэгчид Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль¹-ийн босго болох жилийн 50 сая төгрөгийн дүнтэй бараа, ажил, үйлчилгээг бусдад борлуулснаар нэмэгдсэн өртгийн албан татвар төлөгч болж, давхар татвар төлдгөөрөө хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж, цалин хөлс авдаг ажилтнуудаас онцлог ялгаатайг татварын хуулиудын эдгээр зохицуулалтууд харуулж байна. Эндээс хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанаас үүсэх орлогод ногдуулах зарчимтай нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бизнесийн үйл ажиллагааны орлогод ногдуулж буйг, бизнесийн харилцаанд оролцогчдыг ажилтан, ажил олгогчтой адилтгаж, эрх зүйн зөрчил үүсгээд буйг харж болно. Гэрээгээр ажил гүйцэтгэгч, хөлсөөр ажиллагч, үйлчилгээ үзүүлэгч субъект нь хувь хүн биш хуулийн этгээд, аж ахуйн нэгж байгаа тохиолдолд шимтгэл ногдуулах боломжгүй болж буй нь энэ гажуудлыг улам ойлгомжтой болгож буй юм. Тийм ч учраас хууль хэрэгжихдээ ил тод биш далд хэлбэрт шилжиж, далд эдийн засгийг бий болгож буйгаас гадна, иргэн, хуулийн этгээд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг суутган төлөөгүй гэдэг үндэслэлээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийн нөхөн ногдуулалт, торгууль, алданги төлөх зэргээр хуулийн хариуцлага хүлээх эрсдэлтэй тул хувиараа болон хуулийн этгээд байгуулан бизнес эрхэлж байгаа этгээдүүдийг энэхүү дарамтаас чөлөөлж, 2008 оноос өмнөх чөлөөт байдлаар гэрээ байгуулж, эрх зүй, эдийн засгийн харилцаанд орох суурь боломжоор нь хангах нь зүйтэй байна.

Хоёр. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1 дэх хэсэгт "Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ" гэж заасан ба хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажилтны цалин хөлсний орлогод хамаардаггүй. Ажил олгогчоос ажилтанд олгож буй хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого нь ажил олгогчоос ажилтныхаа өдөр тутмын наад захын хэрэгцээ, амьжиргаанд дэмжлэг үзүүлэх, тэдэнд тулгарч буй нийгмийн эрсдэл, санхүүгийн ачааллыг бууруулах, хөнгөвчлөх зорилготой байдаг тул энэ орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогоос хассанаар ажилтны авах цалин хөлсийн хэмжээ нэмэгдэхээр байна.

Гурав. Даатгуулагчийн шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар тогтоож байгаа ба энэ нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээтэй уялддаг. Тэгвэл ажил олгогч даатгуулагчийн нийт цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос тооцон нийгмийн даатгал шимтгэл төлдөг ч энэ нь даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын сангаас авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээнд ямар ч нөлөө үзүүлдэггүй. Манай улсын нийгмийн даатгалын тогтолцооны үндсэн зарчим нь эв санааны, хамтын хариуцлага, тэгш оролцоо юм. Энэ утгаараа ажил олгогч, ажилтан хоёулаа нийгмийн даатгалын санд ижил хувь хэмжээгээр хувь нэмэр оруулах нь шударга ёсны зарчимд нийцэхээр байна.

Хуулийн төслийн анхаарал татаж буй зүйл нь Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний орлого, ажилтан олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын

¹ 2015 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail/11227>

төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогоос хасах, ажил олгогчийн хариуцан төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогод хязгаар тогтоосноор нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого буурч, нийгмийн даатгалын тогтолцоонд сөрөг үр дагавар үүсэх эсэх тухай асуудал байна. Харин Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлангаас үзвэл хуулийн төсөлд тусгагдсан эдгээр гурван нэмэлт, өөрчлөлт батлагдсанаар зардал, үр өгөөжийн дараах эерэг нөхцөл бий болохоор байна:

- Зардлын бага, дундаж, өндөр хувилбар бүхий нөхцөлөөр тооцоход бүх хувилбарууд эерэг үр өгөөжтэй гарсан.
- Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний орлого, ажилтан олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогоос хасах, ажил олгогчийн хариуцан төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогод хязгаар тогтоосноор бодлогын өөрчлөлтийн нөлөөний үр дүнг өнөөгийн үнэ цэнээр тооцоход 2025-2027 оны нийлбэр дүнгээр хамгийн багадаа 189.9 тэрбум төгрөг, хамгийн ихдээ 279.3 тэрбум төгрөг, дунджаар 254.0 төгрөгийн цэвэр үр өгөөжтэй байхаар байна. Мөн 2025-2027 онд 1,508-14,371 шинэ ажлын байр нэмэгдэх магадлалтай байна.
- Шинээр бий болох ажлын байрны өсөлттэй холбоотойгоор бий болох нийгмийн даатгалын шимтгэлийн болон татварын орлогын өсөлтийг тооцвол төсөвт үзүүлэх ачааллыг 2025-2027 онд дунджаар 242.1 тэрбум төгрөгөөр бууруулахаар байна.

Өөрөөр хэлбэл, хуулийн төсөлд тусгагдсан дээрх гурван нэмэлт, өөрчлөлт батлагдсанаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого буурахад нөлөөлөх ч эргээд нийгэмд, эдийн засагт үзүүлэх эерэг нөлөө нь түүнээсээ илүү өгөөжтэй байна.

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг: Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт "24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, эсхүл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол." гэсэн заалт нэмэх.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр ажиллаж байгаа хүнийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах зохицуулалтыг хүчингүй болгосон тохиолдолд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах харилцаанд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээ байгуулж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байх сөрөг үр дагавар үүсэж болохоор байна.

Гэхдээ ажил олгогч ийм зөрчил гаргасныг эрх бүхий этгээд тогтоох боломжтой. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайланд "Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд Хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41

дүгээр зүйлийн 41.3-т "Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15-д² заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно" гэж заасан.

Хуулийн дээрх зохицуулалтаас үзэхэд ажил олгогч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглосон байх бөгөөд хэрэв үүнийг зөрчсөн тохиолдолд тухайн хүнтэй байгуулсан гэрээний нэршил, төрлөөс үл хамааран хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохоор байна" гэж дүгнэсэн нь үндэслэлтэй байна. Энэ талаар Улсын дээд шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдсэн дараах маргааныг авч үзье.

Нэхэмжлэгч: "БУ" ОНӨААТҮГ

Хариуцагч: Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газрын Багануур дүүрэг дэх Мэргэжлийн хяналтын хэлтсийн хөдөлмөрийн улсын байцаагч

Маргааны товч агуулга: Хариуцагч "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д "...байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно" гэж заасан ба "БУ" ОНӨААТҮГ нь дээрх "ус түгээгч"-ийн байнгын ажлын байранд хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан нь хуулийн хориглосон заалтыг зөрчсөн, энэ нь Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 4.3-д "ажил олгогч... хүнийг ажилд авахдаа түүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр байгуулахгүйгээр, ажил, үүрэг гүйцэтгүүлсэн" гэх зөрчилд тооцогдоно" гэж үзэн нэхэмжлэгч хуулийн этгээдэд шийтгэлийн хуудас оногдуулсан.

Нэхэмжлэлийн шаардлага: Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газрын Багануур дүүрэг дэх Мэргэжлийн хяналтын хэлтсийн хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн 2018 оны 3 дугаар сарын 19-ний өдрийн 0174712 тоот шийтгэлийн хуудсыг хүчингүй болгуулах тухай.

Шүүхийн шийдэл: Анхан шатны шүүх нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгосныг давж заалдах шатны шүүх болон хяналтын шатны шүүхээс хэвээр үлдээсэн.

Шүүхийн дүгнэлт:³ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д "...байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно" гэж заасан ба "БУ" ОНӨААТҮГ нь дээрх "ус түгээгч"-ийн байнгын ажлын байранд хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан нь хуулийн хориглосон заалтыг зөрчсөн, энэ нь Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 4.3-д "ажил олгогч... хүнийг ажилд авахдаа түүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр байгуулахгүйгээр, ажил, үүрэг гүйцэтгүүлсэн" гэх зөрчилд тооцогдох талаарх анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн дүгнэлт үндэслэлтэй. Тодруулбал,

² Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.15-д "хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа" гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг" ойлгоно гэж тайлбарласан.

³ Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол. 2019.11.13, Дугаар 363, <https://legaldata.mn/shiidver/zahirgaa/view/2080> Хамгийн сүүлд хандсан. 2024.11.11

Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйл нь “Хөдөлмөрийн тухай хууль зөрчих” гэсэн нэртэй, иймд уг зүйлийн 4.3 дахь заалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д заасан хориглосон зохицуулалттай холбох бүрэн үндэслэлтэй. Иймд гомдол гаргагчийн маргаж байгаачлан “хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ч, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан тул зөрчилд тооцогдохгүй” гэсэн утгатай хяналтын гомдол үндэслэлгүй.

Дээрх шүүхийн шийдвэрээс үзвэл ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан тохиолдолд түүнд Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 4.3 дахь хэсэгт заасны дагуу хариуцлага хүлээлгэх боломжтой байна. Нөгөө талаас тухайн гэрээ байгуулагч тал ажил олгогч надтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ёстой байтал өөр төрлийн гэрээ байгуулж, миний эрх зүйн байдлыг дордуулсан гэх үндэслэлээр маргаанаа хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээдээр шийдвэрлүүлэх боломжтой. Хэрэв ажил олгогч ийм зөрчил гаргаагүй тохиолдолд уг ажилтан нь албан журмаар нийгмийн даатгалд хамрагдах субъект болж, ажил олгогч уг хүнийг албан журмаар нийгмийн даатгалд хамруулж, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг зохих хувь хэмжээгээр төлсөн байхаар байна.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 24 дүгээр зүйлд “24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол” нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх заалтыг нэмж тусгасан нь зорилгод нийцэж байна. Мөн Зөрчлийн тухай хуулийн 10.17 дугаар зүйлд “Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль зөрчих” гэсэн зөрчлийг⁴, Эрүүгийн хуулийн 18.14 дүгээр зүйлд “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийх” гэмт хэргийг⁵ 2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар нэмж хуульчилсан байдгийг дурдах нь зүйтэй.

Иймд хуулийн төслийн тусгагдсан зохицуулалт нь хуулийн төслийн үзэл баримтлалтай нийцсэн, хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгагдсан зорилгыг биелүүлэхэд чиглэгдсэн байна.

3.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Практикт хэрэгжих боломж шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг зохицуулалтыг дагаж мөрдөх боломжтой эсэх, дагаж мөрдсөнөөр үр дүн хэрхэн гарахыг тодорхойлох зорилгоор 8 хуулийн этгээд рүү албан бичгээр хандаж асуумж⁶ авсан.

Асуумжийн үр дүнг нэгтгэн харуулбал:⁷

⁴ Нийгмийн даатгалын улсын байцаагчид эдгээр зөрчилд 2021-2024 оны хугацаанд нийт 8,454,981.7 мянган төгрөгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэхээр, 699,900 мянган төгрөг торгуулийг ногдуулж шийдвэрлэсэн байна. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын 2024.12.09-ний өдрийн 01/2525 тоот албан бичгээр ирүүлсэн тоон мэдээлэл.

⁵ Цагдаагийн байгууллага 2017-2024 оны 10 дугаар сарын хугацаанд энэ гэмт хэрэгт холбогдуулан 10 хүнийг шалгасан байх ба шүүхээс 3 хүн ял оноосон байна. Цагдаагийн ерөнхий газрын 2024.11.13-ны өдрийн 01/937 тоот албан бичгээр ирүүлсэн тоон мэдээлэл.

⁶ Асуумжийг хавсралтаас үзнэ үү.

⁷ Асуумжийн нэгтгэлийг гаргахдаа дараах мэдээллүүдийг хассан. Үүнд:

- Зөвхөн ажилтны тоон мэдээллээ бөглөсөн боловч төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дүнгээ бөглөөгүй 1 байгууллагын мэдээллийг бүхэлд нь хассан.

№	Тодруулах мэдээлэл	2022 он	2023 он	2024 он
1	Нийт ажилтны тоо	543	607	563
2	Хөдөлмөрийн гэрээт ажилтны тоо	398	415	512
3.1	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний тоо	8	13	28
	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний нийгмийн даатгалын шимтгэлд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)	15,952	32,809	125,006
3.2	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй <u>адилтгах гэрээ</u> (тээврийн, зуучлалын, даалгаврын гэрээ гэх мэт) байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний тоо	-	-	10
	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй <u>адилтгах гэрээ</u> (тээврийн, зуучлалын, даалгаврын гэрээ гэх мэт) байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний нийгмийн даатгалын шимтгэлд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)	-	-	16,185
4	Сарын цалин хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс дээш хэмжээтэй ажилтны тоо	-	4	-
	Эдгээр ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс илүү гарсан цалин хөлсөд төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)	-	15,000	-
5	Ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтөд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)	45,436	97,124	3,002

- Зарим асуултад хүний тоон мэдээллээ бөглөөгүй боловч төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ бөглөсөн тохиолдолд зөвхөн тухайн асуулттай холбоотой мэдээллийг асуумжийн нэгтгэлд оруулаагүй хассан (1 байгууллага).
- Зарим асуултад хүний тоон мэдээллээ бөглөсөн боловч төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ бөглөөгүй тохиолдолд мөн л зөвхөн тухайн асуулттай холбоотой мэдээллийг асуумжийн нэгтгэлд оруулаагүй хассан (4 байгууллага)

	Нийлбэр дүн (мянган төгрөгөөр)	61,388	144,933	144,194
6	Байгууллагад авчрах өгөөж	1/ Сарын 2 сая төгрөгийн үндсэн цалинтай 2 ажилтан авч ажлын байр нэмэгдүүлэх боломжтой. 2/ Ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг 20%-аар нэмэх боломжтой. 3/ Шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нэмэгдүүлэхэд 10 сая төгрөгийн зардал гаргах боломжтой. 4/ Ажилтнуудаа сургахад 5 сая төгрөг зарцуулах боломж бүрдэнэ. 5/ Бусад саналууд: ~Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь өндөр байна. Үүнээс болоод эдийн засгийн эргэлт муу байгаа үед өрөнд орж дансаа хаалгадаг. ~Нийгмийн даатгалын шимтгэлээ бага төлөхийн тулд цалин нэмж чаддаггүй. ~ Зарим ажилчид нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүйгээр гар дээрээ цалингаа авах сонирхолтой байдаг. Ирээдүйд тэтгэвэр нь багаар тогтох эрсдэлтэй. ~ Ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээнээс НДШ авахыг хасах хэрэгтэй.		

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4-т “Энэ хуулийн 6.1.1, 6.1.2-т заасан нийгмийн даатгалын төрөлд дараах хүн албан журмаар даатгуулна. Үүнд: 7.4.10-т “өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан.” гэж заасан.

Тодруулбал, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээнээс гадна “тэдгээртэй адилтгах гэрээ” гэж өргөн утгаар зааснаар үүнд Иргэний хуулийн “Ажил гүйцэтгэх, туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдсон үүрэг”-т хамаарах буюу Ажил гүйцэтгэх, Хөлсөөр ажиллах гэрээтэй хамт нэг бүлэгт багтдаг гэрээнүүд, тухайлбал, Аялал жуулчлалын, Тээвэрлэлтийн, Хадгалалтын, Даалгаврын, Илгээмжийн, Зуучлалын гэх мэт олон төрлийн гэрээ хамаарч, бизнес, аж ахуйн шинжтэй бүх төрлийн харилцаанаас олсон орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулах боломжтой болсон. Ийнхүү ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан бүр албан журмаар нийгмийн даатгалын шимтгэл заавал төлөх үүргийг ажил олгогч болон даатгуулагч хүлээхээр хуульчилсан нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дарамт үүсгэх, ажлын байр, цалин хөлс нэмэгдэх, шинэ бүтээгдэхүүн үйлчилгээ бий болгож, хөгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Иймд хуулийн төсөлд тусгасан “өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа хүн”-ийг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахгүй байх зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой байна.

Улсын Их Хурлаас 2008 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлалд “... даатгуулагчид унаа, хоолны зардлыг нөхөх олговор, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр, байгууллагын дотоод журам, түүнтэй адилтгах шийдвэрээр тогтоосон хэмжээнээс илүү олгосон бол зөвхөн илүү гарсан хэсгийг хамааруулахаар хуулийн холбогдох

зүйл заалтад өөрчлөлт оруулна. Ингэснээр ажил олгогчийн шимтгэлийн дарамт тодорхой хэмжээгээр буурах болно”⁸ гэсэн боловч энэ талаарх зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгалгүйгээр ажилтанд олгосон аливаа унаа, хоолны зардлыг нөхөх олговор, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлтийн орлогод нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101 дүгээр зүйлийн 101.1-д “Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.” гэж заасан ба хоол, унааны зардал, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт нь цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд ордоггүй байна. Иймд энэ хэлбэрээр олгосон мөнгөн хөнгөлөлтөд нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдуулахгүй байх хуулийн төслийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхэд аж ахуйн нэгжид хүндрэл гарахааргүй байна.

3.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд тусгасан зохицуулалтууд нь түүнийг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх этгээдүүдэд ойлгомжтой, логик дараалалтайгаар боловсруулагдсан байна.

3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Энэхүү хуулийн төслийн зохицуулалт иргэн, хуулийн этгээдэд хэрхэн нөлөөлөх, тухайн зохицуулалтаар иргэдийн эрх чөлөөг хязгаарлаж байгаа эсэх, хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг хүлээлгэсэн эсэх гэсэн шалгуур үзүүлэлтээр шалгах нь зүйтэй гэж үзлээ.

Хуулийн төслийн хүрээнд зохицуулсан харилцаатай холбоотойгоор иргэн, хуулийн этгээдээс дараах саналууд гарч байсан байна. Тухайлбал,

-Иргэн Ш.Хүрэлтулгын нийтийн өргөдөл, гомдлын систем (d.parliament.mn)-д оруулсан “Нийгмийн даатгалын шимтгэл, Хувь хүний орлогын албан татварын хувь хэмжээг 50 хувь бууруулах саналыг 2023.10.20-2023.11.19-ний хооронд 104,613 иргэн дэмжсэн санал өгч байсан;

-Иргэн С.Баярхүү, Ө.Эрдэнэ-Очир нараас “Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар бизнесийн харилцаанд оролцож байгаа талууд болох ажил үйлчилгээ үзүүлэгч хувь хүн болон ажил үйлчилгээ захиалагч хуулийн этгээд аль алинаас нийгмийн даатгалын шимтгэл тооцож байгаа” нь Үндсэн хууль зөрчиж буй талаар Үндсэн хуулийн цэцэд хандаж байсан;

-Иргэн О.Батхүүгийн гаргасан “Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр тохирсон цалин хөлс”-өөс нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хуулийн заалтыг хүчингүй болгуулах саналд 16,602 иргэн дэмжиж санал өгч байсан;

-Үндэсний аудитын газраас 2024 онд хийсэн Нийгмийн даатгалын тогтолцоо, түүний үр нөлөө сэдэвт гүйцэтгэлийн аудитын тайлангийн явцад аж ахуйн нэгжээс

⁸ Улсын Их Хурлын Тамгын газар. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн хувийн хэрэг.

авсан санал асуулгад нийт 156 аж ахуйн нэгж уг хуулийн заалтыг болиулах, дарамт болдог гэсэн санал;

-Монголын Хуульчдын Холбооны Эдийн засгийн эрх зүйн хороо, Захиргааны эрх зүйн хороо, Хуульчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудал эрхэлсэн хорооноос санаачлан Татварын мэргэшсэн зөвлөхийн нийгэмлэгтэй хамтран “Нийгмийн даатгалын багц хуулиудын шинэчлэн найруулгын төсөл”-ийн хэлэлцүүлгийг хуульч, татварын мэргэшсэн зөвлөхүүд, татварын шинжээчдийг хамруулан 2023 оны 4 сарын 28-ны өдөр зохион байгуулсан бөгөөд уг хэлэлцүүлгээр өмчийн бүх хэлбэрийн хуулийн этгээд, хүнтэй хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтныг албан журмын даатгалд хамруулахаар тусгасныг хасах.⁹ гэсэн байна.

Дээрх саналуудыг харгалзан үзвэл хуулийн төсөлд тусгасан зохицуулалт нь бүхэлдээ иргэн, хуулийн этгээдэд үйл ажиллагаа явуулахад нь зөрөг нөлөө үзүүлэх бөгөөд иргэдийн эрх чөлөөг хязгаарлаагүй, хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг хүлээлгээгүй байх тул “хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” хангагдсан байна.

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт иргэн, хуулийн этгээд хүнтэй хөдөлмөрийн эрхлэлтийн шинжтэй харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулсан тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх боломжтой байхаар тусгасан нь нийгмийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагаанд нийцэж байна.

3.5. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

“Хуулийн төслийн уялдаа холбоог шалгах” гэсэн шалгах хэрэгслээр хуулийн давхардал, хийдэл, зөрчлийг судлан, хуулийн төслийн дотоод болон бусад хуультай уялдах уялдаа холбоог сайжруулах юм. Түүнчлэн хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан дараах асуудлыг тодорхойлох байдлаар хуулийн төслийн харилцан уялдаатай байдлыг үнэллээ.

1.	Хуулийн төслийн зохицуулалт нь тухайн хуулийн зорилттой нийцэж байгаа эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
2.	Хуулийн төслийн нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
3.	Хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томъёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн нэр томъёотой нийцэж байгаа эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
4.	Хуулийн төслийн зүйл заалт нь тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн заалттай давхардал, хийдэл үүссэн эсэх	Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлд тусгагдсан “24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол.” гэсэн зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуультай уялдуулж, хийдэл үүсгэхгүйн тулд шинээр зохицуулалт нэмсэн байна.

⁹ Хуулийн төслийн үзэл баримтлал.

5.	Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх	Хуулийн төслөөр хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан байна.
6.	Хуулийн төсөлд байх шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
7.	Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх	Давхардлыг арилгах талаар хуулийн төсөлд зохицуулсан.
8.	Татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр хураамж тогтоосон эсэх	Энэ хуулийн төслөөр татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр хураамж тогтоосон зохицуулалт байхгүй.
9.	Тухайн хуулийн төсөлд тусгасан тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой зохицуулалтыг Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуульд тусгаж байгаа эсэх	Энэ хуулийн төсөлд шинээр тусгай зөвшөөрөл бий болгох зохицуулалт тусгагдаагүй.
10.	Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт тусгасан эсэх;	Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц болон бусад хууль тогтоомжтой нийцсэн.
11.	Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх	Хуулийн төслөөр хүйсийн ялгавартай байдал бий болгосон зүйл заалт байхгүй.
12.	Шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэгдсэн заалт тусгагдсан эсэх	Хуулийн төслөөр шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн, бий болгосон заалт байхгүй.
13.	Авлига, хүнд суртлыг бий болгоход чиглэгдсэн заалт тусгагдсан эсэх	Хуулийн төслөөр авлига, хүнд суртлыг бий болгоход чиглэгдсэн заалт тусгагдсан зүйл, заалт тогтоогдоогүй болно.
14.	Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон зохицуулалтыг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодорхой тусгасан эсэх	Хуулийн төслөөр хориглосон зохицуулалтыг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар зохицуулалт байхгүй болно.

ДӨРӨВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

4.1. Үнэлэлт, дүгнэлт

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхдээ шалгуур үзүүлэлт бүрээр дараах байдлаар үнэлж дүгнэлээ.

Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийн үзэл баримтлалд дүн шинжилгээ хийсний үр дүнд дүгнэвэл, Иргэний хуульд заасан ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний орлого, ажилтан олгосон хоол, унааны төлбөр, түлээ, нүүрсний хөнгөлөлт, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогоос хасах, ажил олгогчийн хариуцан төлөх даатгуулагчийн сарын цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогод хязгаар тогтоосноор хүн, хуулийн этгээдийн бизнес эрхлэх таатай орчинг бүрдүүлэх, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн ачааллыг бууруулах, ингэснээр ажлын байр, цалин хөлс нэмэгдэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өсөх буюу ажилгүйдлийг бууруулахад эерэг нөлөө үзүүлж болохоор байна.

Мөн ажил олгогч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй харилцаанд өөр төрлийн гэрээ байгуулсан “хууль бус үйлдэл” нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчаас хэрэгжүүлсэн хяналт шалгалт, илрүүлсэн зөрчилд Зөрчлийн тухай хуулиар шийтгэл ногдуулсан хүчин төгөлдөр шийдвэр (шийтгэлийн хуудас), мөн энэ асуудлаар ажилтан, ажил олгогч хоёрын хооронд маргаан үүсэж хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр тогтоогдож илрэх боломжтой байгаа талаар тусгасан зохицуулалт нь “Зорилгод хүрэх шалгуур”-ын хувьд үр нөлөөтэй хэрэгжих боломжтой.

Практикт хэрэгжих байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Хуулийн төсөлд тусгагдсан зохицуулалтууд нь бүхэлдээ практикт хэрэгжих боломжтой буюу ажил олгогчийн зүгээс эдгээр зохицуулалтыг дагаж мөрдөж, хэрэгжүүлэх боломжтой байна.

Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Хуулийн төслийн ойлгомжтой байдлыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хуулийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага, мөн Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалыг баримталсан эсэхийг харгалзан үнэллээ.

Дээрх байдлаар хуулийн төслийн ойлгомжтой байдлыг үнэлэхэд хуулийн төсөл нь хуулийн төслийн эх бичвэрт тавигдах нийтлэг шаардлага, хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагыг хангасан, мөн Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалыг баримталсан байна.

Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Хуулийн төслөөр зохицуулсан зохицуулалт нь иргэн, хуулийн этгээдэд үйл ажиллагаа явуулахад нь эерэг нөлөө үзүүлж, аливаа дарамт үүсгэхгүй байх бөгөөд иргэний хувьд ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй эрхлэх, хуулийн этгээдэд үүрэг хүлээлгэсэн зохицуулалт шинээр тусгагдаагүй тул “хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” хангагдсан гэж дүгнэв.

Харилцан уялдаа шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлэхийг зорьж, хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан асуудлуудыг тодруулж, хуулийн төслийн дотоод болон бусад хууль тогтоомжтой хэрхэн уялдаж байгаа талаар үнэлэлт дүгнэлт өгөхийг зорьсон болно.

Хуулийн төслийн үр нөлөөг тооцох аргачлалын дагуу тодруулах шаардлагатай байх 14 төрлийн асуулгаас Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл нь бүхэлд нь хангасан, уялдаа холбоотой болсон байна гэж дүгнэв.

---oOo---

Судалгааны асуумж

А. Хэрэв хуулийн төсөл өнгөрсөн гурван жилийн хугацаанд хууль болон үйлчилж байсан бол тус байгууллагын хэмнэх боломжтой тодорхой зардлын судалгаа

#	Тодруулах мэдээлэл	2022 он	2023 он	2024 он	Нийт тоо, дүн
1	Нийт ажилтны тоо				
2	Хөдөлмөрийн гэрээт ажилтны тоо				
3.1	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний тоо				
	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний нийгмийн даатгалын шимтгэлд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)				
3.2	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй адилтгах гэрээ (тээврийн, зуучлалын, даалгаврын гэрээ гэх мэт) байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний тоо				
	Ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээтэй адилтгах гэрээ (тээврийн, зуучлалын, даалгаврын гэрээ гэх мэт) байгуулан ажил, үйлчилгээ үзүүлсэн хүний нийгмийн даатгалын шимтгэлд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)				
4	Сарын цалин хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин ¹⁰ нэмэгдүүлснээс дээш хэмжээтэй ажилтны тоо				
	Эдгээр ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс илүү гарсан цалин хөлсөд төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн нийт дүн (мянган төгрөгөөр)				
	(Боломжтой бол 2025 оны таамаглалыг тусад нь нэмэлтээр оруулна уу.)				

¹⁰ 2022 онд мөрдсөн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420,000 төгрөг <https://montsame.mn/mn/read/310657>
2023 онд мөрдсөн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 550,000 төгрөг https://mlsp.gov.mn/uploads/files/Hudulmuriin_hulsanii_hemjee_2022-10.pdf
2024 онд мөрдөгдсөн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 660,000 төгрөг <https://mlsp.gov.mn/content/detail/3088>
2025 оны 4 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс мөрдөх сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 792,000 төгрөг https://mlsp.gov.mn/uploads/files/HHDH_2025.04.01-nees.pdf

5	Ажилтанд олгосон хоол, унаа, орон сууцны ашиглалтын төлбөр, түлээ, нүүрс худалдан авахад зориулан мөнгөн хэлбэрээр олгосон хөнгөлөлтөд төлсөн нийт дүн (мянган төгрөгөөр) (Боломжтой бол 2025 оны таамаглалыг тусад нь нэмэлтээр оруулна уу.)					
	Нийлбэр дүн (мянган төгрөгөөр)					

Б. Хэрэв дээрх зардлыг хэмнэсэн бол танай байгууллага уг хэмнэлтийг юунд зарцуулах байсан бэ? Дараах жишээнээс тохирохыг сонгон авч тооцоолно уу. Хэд хэдэн тохиолдлыг хослуулах, өөр хувилбар нэмэх зэргээр хэмнэлтийг тооцоолоход аливаа хязгаарлалтгүйг анхаарна уу.

- а. Хэдэн төгрөгийн цалинтай хэдэн ажлын байр нэмэгдүүлэх байсан бэ?
- б. Нийт ажилтнуудын цалинг хэдэн хувь, эсхүл төгрөгөөр нэмэх байсан бэ?
- в. Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудлыг ямар арга хэлбэрээр, хэрхэн шийдэх, дэмжих байсан бэ?
- г. Шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нэвтрүүлэхэд хэдэн төгрөг зарцуулах байсан бэ?
- д. Бараа, ажил, үйлчилгээнийхээ үнийг хэдэн төгрөг, хувиар бууруулах байсан бэ?
- е. Ажилтнуудаа дахин сургахад хэдэн төгрөг зарцуулах байсан бэ?
- ё. Бусад хувилбар.

В. Хуулийн төсөлд өгөх санал, дүгнэлт, шүүмж байвал энэ хэсэгт үлдээнэ үү.

---ooOoo---



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ГИШҮҮН Б.ТҮВШИН ТАНАА

МОНГОЛЫН ХУУЛЬЧДЫН ХОЛБОО

14201 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг
Сүхбаатарын талбай-7,
Монголын Хуульчдын холбооны байр
Веб: www.mglbar.mn, И-мэйл: info@mglbar.mn
Утас: 70116364, Факс: 70116364

2025.05.02 № 1/431
танай _____-ны № _____-т

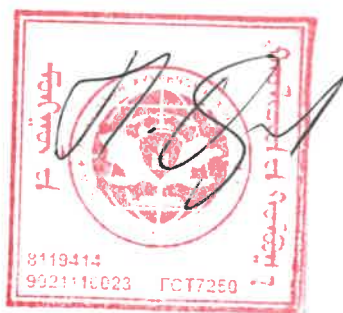
Хуулийн төсөлд санал,
дүгнэлт хүргүүлэх тухай

Монголын Хуульчдын холбоо Монгол Улсын Их хурлын нэр бүхий гишүүдийн санаачлан боловсруулсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн олон нийтийн хэлэлцүүлгийг 2025 оны 4 дүгээр сарын 8-ны өдөр холбооны гишүүн хуульчид, бизнес эрхлэгч иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн 130 орчим оролцогчдын дунд хууль санаачлагчдын төлөөлөлтэй хамтран амжилттай зохион байгуулсан билээ.

Мэргэжлийн холбооны хувьд бид тус хуулийн төсөлтэй танилцан хуулийн төслийг агуулга, зохицуулалтын хувьд олон улсын эрх зүйн хэмжээнд нийцсэн, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зохицуулалт, үзэл санаа нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын хууль зэрэгтэй зөрчилдөж буй хууль хоорондын зөрчлийг арилгаж, нэг мөр болгосон, нийгэмд нэн шаардлагатай хууль болон батлагдахуйц төсөл болсон гэж дүгнэж байна.

Иймд Монголын хуульчдын холбоо Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг дэмжиж байна.

ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



П.ОДГЭРЭЛ

01000066



Mongolian Institute of Certified Public Accountants

**МОНГОЛЫН МЭРГЭШСЭН
НЯГТЛАН БОДОГЧДЫН ИНСТИТУТ**

15172 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг
2-р хороо, Их тойруу гудамж, 23/4 тоот
Утас: +976 7000-7888
И-мэйл: info@monicpa.mn

2025. 04. 15 № 189
танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төслийн тухай

Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн Банзрагчийн Түвшин болон бусад гишүүдийн хамтаар санаачлан боловсруулаад буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлтэй танилцаж, хэлэлцүүлгийг 2025 оны 04 дүгээр сарын 10-ны өдөр Мэргэшсэн нягтлан бодогчид болон Гишүүн байгууллагуудын дунд зохион байгууллаа. Уг хуулийн төслийн өөрчлөлтийг Монголын Мэргэшсэн Нягтлан Бодогчдын Институт НҮТББ-ийн зүгээс дэмжиж байгааг үүгээр илэрхийлж байна.

Хүндэтгэсэн,

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Б.ОЮУНБААТАР



**ТАТВАРЫН МЭРГЭШСЭН
ЗӨВЛӨХИЙН НИЙГЭМЛЭГ**

Метро бизнес төв, Б блок 4 давхар, 402 тоот
Д.Сүхбаатарын гудамж – 13,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар 14201-0033
Утас: (976) 76118989

Цахим хуудас: www.cpta.mn

Цахим шуудан: info@cpta.mn

2025.04.22 №. 02/41
Танай-ны №.....-т

Санал хүргүүлэх тухай

Монгол Улсын Татварын Мэргэшсэн Зөвлөхийн Нийгэмлэг нь / Цаашид Нийгэмлэг гэх/ Татварын мэргэшсэн зөвлөх үйлчилгээний тухай хуулийн 18.2.2-т заасны дагуу “Татварын тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа төрийн эрх бүхий байгууллагад оруулах;” гэсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Түвшин болон бусад гишүүдийн хамтаар санаачлан боловсруулж буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 2025 оны 1 дүгээр сарын 5-ны өдрийн хуулийн төслийг дэмжиж байна.

Нийгэмлэг нь Татварын мэргэшсэн зөвлөхийн үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээдүүд болон гишүүдийнхээ дунд хэлэлцүүлэгт зохион байгуулж, саналуудыг нэгтгэн ажилласан болно.

Хүндэтгэсэн:

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Ц. БОЛОРМАА



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ГИШҮҮН Б.ТҮВШИН ТАНАА

2025.04.15 № 02/24 Улаанбаатар

Хуулийн төслийн тухай

Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Түвшин бусад УИХ-ын гишүүдийн хамтаар санаачлан боловсруулаад буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлтэй танилцаж, гишүүн байгууллагуудаа оролцуулсан хэлэлцүүлгийг УБХТ-аас зохион байгуулсан бөгөөд тус уулзалтын үеэр болон цахимаар ирүүлсэн саналуудыг нэгтгэн Танд хүргүүлсэн билээ.

Тус танхимын гишүүд Таны боловсруулсан энэхүү хуулийн төсөлтэй танилцан дэмжиж байгааг үүгээр илэрхийлж байна.

Хүндэтгэсэн,

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Б.ХАШ-ЭРДЭНЭ

Утас: (+976) 77003883

Монгол улс Улаанбаатар хот Сүхбаатар дүүрэг Ерөнхийтсрэд Амьдрал

Түдмжк Нарвин тос, 301, 3005

info@ubccchamber.mn

www.ubccchamber.mn

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ХИЙСЭН ЗАРДЛЫН ТООЦООНЫ ТАЙЛАН

Нэг. Ерөнхий мэдээлэл

Хууль тогтоомжийн тухай хууль¹-ийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсэгт “Хууль тогтоомжийн төслийг баталснаар тухайн хууль тогтоомжийн үйлчлэх хүрээнд хамрагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлын тооцоог тухай бүр гаргаж, зардал, үр өгөөжийн харьцааг энэ хуулийн 12.1.4-т заасан аргачлалын дагуу тодорхойлно.” гэж заасны дагуу Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль²-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл /цаашид “хуулийн төсөл” гэх/ батлагдсан нөхцөлд түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлал /цаашид “аргачлал” гэх/-ын дагуу тооцлоо.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хуулийн төслийн үр нөлөөг урьдчилан тандан судлах явцад гүйцэтгэх нь тухайн эрх зүйн зохицуулалтын үр нөлөөгөөр хүрэхийг хүссэн үр дүн, түүнийг хэрэгжүүлэх тогтолцоог бий болгоход зарцуулах зардлын харьцааг тогтооход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэхүү үнэлгээний зорилго нь хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагад шинээр үүсэх зардлын ачааллыг урьдчилан тооцож, цаашид гарах зардлыг багасгах санал боловсруулахад оршино.

Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг тооцоход доор дурдсан нийтлэг зарчмыг баримтлан ажилласан:

- иргэн, төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг нэг бүрийг оновчтой тодорхойлох;³
- үүрэг гүйцэтгэхэд зарцуулах хугацааг тогтооход бодитой хандах;⁴
- бодит тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурлах;⁵
- аргачлалд заасан тооцоо хийх үе шатыг баримтлах.⁶

Аргачлалын Ерөнхий зүйлийн 1.5-д заасан журмын дагуу зардлыг (1) төрийн байгууллагын зардал, (2) хуулийн этгээдийн зардал, (3) иргэнд үүсэх зардал гэсэн гурван төрлөөр тооцдог. Харин тус хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагад зардал үүсгэх зохицуулалт тусгагдаагүй тул аливаа нэмэлт болон шинэ зардал гарахааргүй байна.

Хоёр. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн этгээдэд үүсэх зардлын тооцоо

¹ 2015 оны 5 дугаар сарын 29-ний өдөр батлагдаж, тухай бүр нэмэлт, өөрчлөлт орсон Хууль тогтоомжийн тухай Монгол Улсын хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11119>

² 2023 оны 7 дугаар сарын 7-ны өдөр батлагдаж, 2024 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр болсон Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16760148379551>

³ Аргачлалын 2.3, 4.3 дахь хэсэг

⁴ Аргачлалын 2.4.4, 4.4 дэх хэсэг

⁵ Аргачлалын 4.4.3.1 дэх дэд заалт

⁶ Аргачлалын 2.1, 4.1 дэх хэсэг

Энэ хэсэгт хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн этгээдийн эрхлэх үйл ажиллагаатай холбоотой гүйцэтгэх үүргийн улмаас үүсэх зардлыг мөнгөн дүнгээр тооцоолно. Ийнхүү үүсэх зардлыг аргачлалын 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсэгт заасны дагуу дараах үе шаттайгаар тооцоолдог. Үүнд:

- 2.1.хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоох;
- 2.2.нэг бүрийн зардлыг тооцох;
- 2.3.тоон үзүүлэлтийг тооцох;
- 2.4.нийт зардлын дүнг тооцож гаргах;
- 2.5.хялбарчлах боломжийг шалгах;
- 2.6.нэмэлт зардлыг тооцох.

Хуулийн төсөлд хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг хүлээлгэсэн, зардал бий болгосон зохицуулалт байхгүй байна.

Гурав. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэнд үүсэх зардлын тооцоо

Хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэнд үүсэх зардлыг аргачлалын 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсэгт заасны дагуу дараах дарааллыг баримтлан тогтооно. Үүнд:

- 3.1.иргэний гүйцэтгэх үүргийг тогтоох;
- 3.2.цаг хугацаа болон гарч болох зардлыг тооцох;
- 3.3.тоон үзүүлэлтийг тооцох;
- 3.4.нийт дүнг тооцож гаргах;
- 3.5.хялбарчлах боломжийг шалгах.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд тусгагдсан иргэнд шинээр гүйцэтгэх үүрэг хүлээлгэсэн, зардал бий болгох зохицуулалт байхгүй байна.

Дөрөв. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл батлагдсанаар улсын төсөвт үүсэх зардлын тооцоо

Аргачлалын 4.1-д зааснаар Төрийн байгууллагын зардал буюу улсын төсөвт үүсэх ачааллыг тооцохын тулд тухайн ажил үйлчилгээг гүйцэтгэхэд шаардагдах хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, түүнд шаардагдах зардлыг тооцож гаргах бөгөөд уг ажлыг дараах үе шаттайгаар зохион байгуулна:

- 4.1.төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг буюу ажил, үйлчилгээг тодорхойлох;
- 4.2.уг чиг үүргийг гүйцэтгэх хүний нөөцийг тодорхойлох;
- 4.3.гарах зардлыг урьдчилан тооцох;
- 4.4.зардлыг нэгтгэн тооцох;
- 4.5.хувилбарыг нягталж, үр дүнг танилцуулахаар тогтоосон.

Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагад шинэ чиг үүрэг нэмэгдүүлсэн зохицуулалт тусгаагүй тул улсын төсөвт шинээр зардал үүсэхээргүй байна.

---oOo---

**ИРГЭД, ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДЭЭС ИРҮҮЛСЭН САНАЛЫГ БАГЦЛАН
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН БАЙДАЛ**

№	Иргэн, хуулийн этгээд	Саналын томъёолол	Хуулийн төсөлд тусгасан байдал, тайлбар
1.	Улаанбаатар хотын Худалдааны Танхим 2025.04.15 02/24	Хуулийн төслийг дэмжиж байна.	Тэмдэглэв.
2.	Монголын мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институт 2025.04.15 189	Хуулийн төслийг дэмжиж байна.	Тэмдэглэв.
3.	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо 2025.04.15 02/073	Манай холбоо нь гишүүн болон гишүүн бус ах ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогчдоос ирүүлсэн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бууруулах талаар санал, байр суурийг нэгтгэн хүргүүлж байна. Үүнд: 1. ХХОАТ-ыг бууруулахгүйгээр ажил олгогчоос төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хамгийн багадаа 5 хувийг ХХОАТ-аас бүрдэж буй төсвийн орлогоос шилжүүлэн тооцох замаар шийдвэл нэг талдаа сангийн орлого хэвийн байх, бааз суурь нь тэлэх, нөгөө талдаа ажил олгогчоос төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь	Энэ хуулийн төсөлд ажил олгогчийн хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулах талаар зохицуулалт тусгагдаагүй тул саналыг хүлээн авах боломжгүй гэж үзэв.

		хэмжээ буурснаар бизнесийн таатай орчин бүрдэх бодит нөхцөл үүснэ гэж үзэж байна. 2. Цаашид ажил олгогчийн төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бууруулахдаа баримтлах бодлого нь урт хугацаандаа ажил олгогчийн төлдөг шимтгэлийн тодорхой хувийг Үндэсний баялгийн сангийн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар энэхүү сангаас шилжүүлэн тооцдог болох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх тал дээр анхаарч ажиллах. Ингэснээр нэг талдаа урт хугацаанд бизнесийн таатай бөгөөд тогтвортой орчин бий болж, нөгөө талдаа нийгмийн даатгалын сангийн бааз суурийг нэмэгдүүлэх бодит үр дүнг бий болгоно гэдэгт итгэлтэй байна.	
4.	Татварын мэргэшсэн зөвлөхийн нийгэмлэг 2025.04.22 02/41	Хуулийн төслийг дэмжиж байна.	Тэмдэглэв.
5.	Монголын Хуульчдын холбоо 2025.05.02 1/431	Мэргэжлийн холбооны хувьд бид тус хуулийн төсөлтэй танилцан хуулийн төслийг агуулга, зохицуулалтын хувьд олон улсын эрх зүйн хэмжээнд нийцсэн, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зохицуулалт, үзэл санаа нь Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хууль, Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын хууль зэрэгтэй зөрчилдөж	Тэмдэглэв.

		буй хууль хоорондын зөрчлийг арилгаж, нэг мөр болгосон, нийгэмд нэн шаардлагатай хууль болон батлагдахуйц төсөл болсон гэж дүгнэж байна. Иймд Монголын хуульчдын холбоо Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг дэмжиж байна.	
		Хуулийн төслийн зорилго, өөрчлөх асуудлуудыг дэмжиж байна.	Тэмдэглэв.
6.	d.parliament.mn цахим хуудаст ирүүлсэн болон хэлэлцүүлгүүдийн үеэр гаргасан санал	Ажил олгогчоос хариуцан төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийн дээд хязгаарыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээр хязгаарлахаар хуулийн төсөлд тусгасан байгааг 5 дахин нэмэгдүүлснээр хязгаарлах шаардлагатай.	Дагаж мөрдөж буй хуульд ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээнд хязгаар байхгүй. Иймд үүний өөрчилж “даатгуулагчийн нэгэн адил” тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгасан болно.
		Ажил олгогчийн хариуцан төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулах. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тайланг бид сарын 5-ны дотор гаргадаг. Ингэхдээ холбогдох шимтгэлийг төлсөн байхыг шаарддаг. Шимтгэл төлөх хугацааг	Эдгээр саналууд нь нэг талаас хуулийн төслийн үзэл баримтлалаас хальсан шинжтэй, нөгөө талаас саналуудыг үндэслэж, хуулийн төсөл боловсруулахад цаг хугацаа, нарийвчилсан тооцоо, судалгаа шаардлагатай байх тул энэ

удаагийн хуулийн төсөлд тусгаж хүлээн авах боломжгүй гэж үзэв.

хойшлуулмаар байна. Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгдөөгүй гэх шалтгаанаар ажилтнууд эмнэлэг, банкны гэх мэт үйлчилгээ авах боломжгүй болдог.
Ажил олгогчийн хариуцан төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийг албан журмын биш сайн дурынх болгох. Өөрөөр хэлбэл, үүнийг ажил олгогч нь ажилтнуудаа удаан хугацаанд, тогтвортой ажиллуулах хөшүүрэг болгож ашигладаг байх ёстой.
Гарааны бизнес эрхлэгчдийг дэмжих зорилгоор эхний 1, 2 жилийн хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөөс чөлөөлөх, эсхүл бууруулах шаардлагатай байна.
Насанд хүрээгүй хүүхэд, жирэмсэн эмэгтэйн ажлын орлогыг нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх заалтыг хуулийн төсөлд тусгах.
Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүмүүс, хүүхдээ асарч байгаа ээжүүд гэрээсээ, зайнаас, эсхүл хөнгөн ажил хийх боломжтой байдаг. Гэтэл ажил хийгээд хөлс авахаар төрөөс авч байгаа группын мөнгө, цалинтай ээжийн мөнгө нь хасагддагийг болиулах хэрэгтэй байна.
Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохдоо дараалсан 5 жилээс тооцдогийг болиулж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн нийт

хугацаатай уялдуулмаар байна. Энэ нь хүмүүсийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сонирхлыг бууруулж байна.
Тэтгэвэрт гарсан хүн ажил хийхээр нийгмийн даатгалын шимтгэл үргэлжлүүлэн төлүүлдэг. Хуулийг тодорхой болгомоор байна.
Ажилтан хөдөлмөрийн чадвар түр алдан эмнэлэгт хэвтэхээр эхний 5 хоногийн листний мөнгийг ажил олгогч хариуцаж, үлдсэн ганц хоёр хоногийн мөнгийг нийгмийн даатгалаас хариуцдагийг болгомоор байна.
Эхнэр нь хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа аавуудыг дэмжих хэрэгтэй.
Нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг төсвийн орлогод тооцох нь сууриараа буруу юм. Төсөв, нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг салгаж, зөв зарчимд нь оруулах зайлшгүй шаардлагатай.

---ooOOoo---



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2025 ОНЫ ТР-САРЫН 2-Р ӨДӨР

УЛААНБААТАР

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ



✓ Дагах

1 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд доор дурдсан агуулгатай дараах хэсэг, заалт нэмсүгэй:

1/19 дүгээр зүйлийн 19.5 дахь хэсэг:

"19.5.Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээ тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна"

2/24 дүгээр зүйлийн 24.1.7 дахь заалт:

"24.1.7.ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.3-т заасныг зөрчсөн нь шүүх, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий этгээд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон бол."