



ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,  
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД  
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН  
ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН  
ТАНДАН СУДАЛСАН ТАЙЛАН**

Улаанбаатар хот  
2025 он

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ  
ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН  
ТАНДАН СУДАЛСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН**

**Гарчиг**

**НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх**

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

**ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго**

- 2.1.Гол зорилго, зорилт

**ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоож, эерэг болон сөрөг талыг харьцуулах**

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

**ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судлах**

- 4.1.Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
  - 4.1.1.Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
  - 4.1.2.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
  - 4.1.3.Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
  - 4.1.4.Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.2.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

**ТАВ. Зохицуулалтуудын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх**

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

**ДОЛОО. Дүгнэлт, зөвлөмж**

## НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ:

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

Манай улс зах зээлийн харилцаанд нийцүүлэн Нийгмийн даатгалын багц хуулийг 1994 онд баталж, 1995 оноос хэрэгжүүлж шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын шинэ харилцааг эхлүүлсэн нь нийгэм, эдийн засгийн хүрээнд хийгдсэн томоохон шинэчлэлийн нэг болсон.

Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь төр, иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллагаас хууль, тогтоомжид заасан хувь хэмжээ, журмын дагуу зохих хэмжээний шимтгэл төлж, улмаар нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлж, даатгуулагч нь өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа түр буюу урт хугацаагаар алдах, ажилгүй болох, өвчлөх тохиолдолд даатгуулагчид өөрт нь, хэрэв тухайн даатгуулагч нас барвал түүний асрамжинд байсан насанд хүрээгүй, хөдөлмөрийн чадваргүй этгээдэд хууль, тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох агуулга бүхий нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй цогц арга хэмжээ юм.

Нийгмийн даатгалын хуулиар нийгмийн даатгалын харилцаанд хөдөлмөрийн насны бүх иргэн шимтгэл төлж оролцох, үүнд ажил олгогч, төр тодорхой хэмжээгээр хамтрах харилцааг зохицуулсан билээ. Одоогийн байдлаар Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 18 дугаар зүйлд заасны дагуу албан журмын даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийг 10.5-12.5 хувиар, даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийг 9.5 хувиар тус тус мөрдөж байна. Харин сайн дурын даатгуулагчийн хувьд тэтгэврийн, тэтгэмжийн болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын гэсэн 3 төрлийн санд 13.5 хувиар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж байна.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 1991-1994 онд зөвхөн ажил олгогч 13.5 хувийг тэтгэврийн даатгалд төлж байсан бөгөөд 1995 оноос хэрэгжиж эхэлсэн хуулиар нийгмийн даатгалын 5 төрлийн санд ажил олгогч, даатгуулагч хамтран шимтгэл төлөхөөр зохицуулсан.

№	Үзүүлэлт	1995	2008	2017	2018	2025
1	<b>Тэтгэврийн даатгал</b>					
	Ажил олгогч	13.5%	7.0%	7.0%	8.0%	<b>8.5%</b>
	Даатгуулагч	5.5%	7.0%	7.0%	8.0%	<b>8.5%</b>
2	<b>Тэтгэмжийн даатгал</b>					
	Ажил олгогч	1%	0.5%	1%	1%	<b>1%</b>
	Даатгуулагч	1%	0.5%	0.8%	0.8%	<b>0.8%</b>
3	<b>Ажилгүйдлийн даатгал</b>					
	Ажил олгогч	0.5%	0.5%	0.2%	0.2%	<b>0.5%</b>
	Даатгуулагч	0.5%	0.5%	0.2%	0.2%	<b>0.2%</b>
4	<b>ҮОМШӨ-ний даатгал</b>					
	Ажил олгогч	1%	1%	0.8%	0.8%	<b>0.5%</b>
		2%	2%	1.8%	1.8%	<b>1.5%</b>
		3%	3%	2.8%	2.8%	<b>2.5%</b>
<b>Нийт хувь хэмжээ</b>						
Ажил олгогч	16%, 17%, 18%	9%, 10%, 11%	9%, 10%, 11%	10%, 11%, 12%	10.5%, 11.5%, 12.5%	
Даатгуулагч	8%	8%	8%	9%	9.5%	
<b>Бүгд</b>	<b>25%, 26%, 27%</b>	<b>17%, 18%, 19%</b>	<b>17%, 18%, 19%</b>	<b>19%, 20%, 21%</b>	<b>20%, 21%, 22%</b>	

\*2018 оноос эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардал Эрүүл мэндийн яамны эрхлэх чиг үүрэгт шилжсэн тул шимтгэлийн хувь хэмжээг оруулаагүй болно.

Нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангах эхний үзүүлэлт нь зохистой хэмжээгээр тогтоосон шимтгэлийн хувь хэмжээ юм. Тэтгэврийн даатгалын

шимтгэлийн хувь хэмжээ 19 байсныг 2008 онд 5 хувиар, тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ 2 байсныг 1 хувиар тус тус бууруулж 2018 он хүртэл мөрдсөн нь тэтгэврийн даатгалын сан урт хугацаанд тогтвортой ажиллах боломжгүй болсон.

Тэтгэврийн даатгалын санд улсын төсвөөс олгох дэмжлэгийн хэмжээ 2018 он хүртэл жил бүр өсч, харин тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэнтэй уялдан 2019 онд өмнөх оноос 0.8 пунктээр буюу 4.4 тэрбум төгрөгөөр буурч 605,5 тэрбум төгрөг, Нийгмийн даатгалын сангийн 2020 оны төсвийн тухай хуульд 399.4 тэрбум төгрөг, 2021 онд 593.9 тэрбум төгрөг, 2022 онд 769.5 тэрбум төгрөг, 2023 онд 764.4 тэрбум төгрөг, 2024 онд 1,175.0 тэрбум өөр тусгасан нь 2020 оныхоос 3.0 дахин нэмэгдсэн үзүүлэлт юм.

Улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдал, хүн амын бүтцийн өөрчлөлт, дундаж наслалт, хөдөлмөрийн харилцааны хэв шинжийн өөрчлөлттэй холбоотойгоор нийгмийн даатгалын харилцаа нь удаан хугацаанд нэг хэв маягаар үргэлжлэх нь боломжгүй болж байна. Иймд дэлхийн бусад улсын адил манай улс дээрх өөрчлөлтөөс хамаарч нийгмийн даатгалын тогтолцооны болон параметрийн шинэчлэлийг үе шаттай, аажмаар буюу даатгуулагч, ажил олгогч, тэтгэвэр авагч, улсын төсөвт ачаалал багатайгаар хийж ирсэн.

Улсын Их Хурлаас Нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2023 онд баталж, 2024 оноос хэрэгжүүлж байна. Багц хуулийн шинэчилсэн найруулгаар нэрийн дансны орлогыг үе шаттай мөнгөжүүлж хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих, сангийн хөрөнгийн хяналтыг сайжруулах, нийгмийн даатгалын харилцааг зөвхөн нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжоор зохицуулах, тэтгэврийн хэмжээг жил бүр инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх, тэтгэврийн зөрүүг үүсгэхгүй байх зорилгоор цалин хөлсөнд хэрэглэх итгэлцүүрийг жил бүр шинэчлэн тогтоох, нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагч нас барвал түүний олон жил хамт амьдарсан эхнэр, нөхрийн тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, ажлын байраа хадгалсан, хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн ажил олгогчид үзүүлэх шимтгэлийн хөнгөлөлтийн хэмжээг нэмэх, ажил олгогчид үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг ажлын байрнаас хамааран ялгаатай төлөх, илүү ажилласан жил тутам тэтгэвэр бодох хувийг нэмэгдүүлэх зэрэг шинэчлэлийг үе шаттай хэрэгжүүлж байна.

Нийгмийн даатгалын санд 2024 онд 5.6 их наяд төгрөгийн орлого төвлөрүүлж, давхардсан тоогоор 761.9 мянган хүний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрт 5.1 их наяд төгрөгийг зарцуулсан байна. Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн даатгалын сан нь улсын төсвийн 1/5-тэй тэнцэхүйц орлого бүрдүүлж, нийт зардлын 17 хувьтай дүйцэх хэмжээний зардлыг олгож байна.

Нийгмийн даатгалын харилцаа нь удаан хугацаанд нэг хэв маягаар үргэлжлэх нь бараг боломжгүй бөгөөд манай улсын хувьд 1995 оноос хойш хойш гарч байгаа хүн ам зүйн бүтэц, амьдралын хэв маяг, хөдөлмөрийн харилцааны олон төрөл хэлбэрүүд, эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгмийн даатгалын хамралт, нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын бүтэц зэргээс хамааран Нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2023 онд Улсын Их Хурлаас хэлэлцэн баталж, 2024 оноос хэрэгжүүлж байгаа боловч зарим асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй байна.

Дэлхийн хүн амд 65 ба түүнээс дээш насны ахмадууд 2022 онд 10 хувийг эзэлж байсан бол 2030 онд 12 хувь буюу 994 сая, 2050 онд 16 хувь буюу 1.6 тэрбум болж өсөх тооцоолол байна. Монгол Улсын хувьд 60 ба түүнээс дээш насны ахмад

настны тоо 2000 онд нийт хүн амын 5.4 хувь, 2010 байдлаар 5.8 хувь, 2021 оны байдлаар 9.7 хувь байсан бол 2030 онд 11.9 хувь, 2050 он гэхэд 5 хүн тутмын нэг нь 60 ба түүнээс дээш настай болох магадлалтайг Үндэсний статистикийн хорооноос тооцоолжээ.

Нэгдсэн үндэстний байгууллагаас хийсэн Монгол Улсын хүн амын хэтийн тооцооллоор 2024 оны байдлаар 55 настай эмэгтэй хүн цаашид 25 жил амьдарч байгаа бол 60 насанд хүрсэн эрэгтэй хүн 16 жил амьдарч байна. Урт хугацаанд буюу 2050 онд уг хугацаа эмэгтэй хүний хувьд 28.4 жил, эрэгтэй хүний хувь 19.6 жил болж өсөхөөр байна.

Нийгмийн даатгалын сангийн 2024 оны жилийн эцсийн статистик мэдээллээр нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч 61.0 мянган ажил олгогч, 996.8 мянган албан журмаар даатгуулагч, 140.2 мянган сайн дураар даатгуулагч хамрагдаж байгаа нь Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний 80.0 хувь байна.

Цаашид нийгмийн даатгалын шинэчлэлийг ажил олгогч, даатгуулагч, тэтгэвэр авагчид илүү ээлтэй байдлаар үргэлжлүүлэх, нийгмийн даатгалын сангуудын тогтвортой байдлыг хангах, цаашлаад залуу үе ирэх үед ачааллыг багасгах тогтолцоог үе шаттай бүрдүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Энэ хүрээнд тэтгэврийн хагас хуримтлалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлж, 1979 оноос хойш төрсөн даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 2026 оноос 1 хувиар хуримтлуулж эхлэх ба цаашид 4 хувиар хуримтлуулж эхлэх, нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн менежментийг сайжруулах зорилгоор сангийн чөлөөт үлдэгдлийг хөрөнгө оруулах санхүүгийн хэрэгслийг нэмэгдүүлэх, ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах хэд хэдэн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтны орлогыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн хууль эрх зүйн уян хатан зохицуулалт, ажил олгогчийг дэмжих, ажилтны цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хамрагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчтай ижил байх хязгаарыг тогтоох, ажил олгогчийн төлөх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн хэмжээг бууруулах, ажил олгогчоос оюутан, залуучуудыг ажилд авах сонирхлыг нэмэгдүүлэх, оюутан, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээлд ажлын байранд дадлагажсан, ур чадвартай, мэргэшсэн ажиллах хүчийг нэмэгдүүлэх, цаашид нийгмийн даатгалын хамралт нэмэгдэх нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа оюутан, залуучууд болон тэднийг ажиллуулж буй ажил олгогчийг нийгмийн даатгалын үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас бусад төрөлд шимтгэл төлөхөөс чөлөөлөх зэрэг зохицуулалт шаардлагатай байна.

Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тэтгэврийн хагас хуримтлалын тогтолцоонд хэсэгчлэн шилжих, нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл хийж ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байх тогтолцоог бүрдүүлэх зэрэг зорилтыг дэвшүүлсэн.

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

Нийгмийн даатгалын харилцаа нь тухайн хүнийг хөдөлмөрийн зах зээлд гарснаас эхлүүлээд нас барах хүртэл урт хугацааны харилцаа тул нийгмийн олон бүлгийг хамарсан томоохон харилцаа юм. Эдгээрийг үндэслэн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

1.Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тэтгэврийн хагас хуримтлалын тогтолцоонд хэсэгчлэн шилжих, тэтгэврийн тогтолцоонд хувийн хэвшлийн оролцоог сайн дурын нэмэлт даатгалын хэлбэрээр дэмжин тогтолцооны шинэчлэл хийх зорилтын хүрээнд ажил олгогчийг дэмжиж, хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалд ажилтнаа даатгуулах боломж бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчийн шимтгэл төлөх цалин хөлсний дээд хэмжээг даатгуулагчийнхтай ижил буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байх, ажил олгогчийн төлөх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг 01-0.9 хувиар бууруулах, ахмад настан, оюутан, залуучуудын ажил хөдөлмөр эрхэлбэл шимтгэл төлөхөөс чөлөөлөх, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмжийн ажил олгогчоос олгох эхний 5 хоногийн тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас бүрэн олгох зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгахад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тухайн шимтгэлийг нийгмийн даатгалын санд хуримтлуулах, тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр хүлээн авах харилцааны хүрээнд нийт даатгуулагч, ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн байгууллагын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

2.Хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих шилжилтийг үе шаттай хэрэгжүүлэх үүднээс 1979 оноос хойш төрсөн даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн 4 хүртэл хувийг тэтгэврийн нөөц санд бодит мөнгөн хэлбэрээр хуримтлуулах зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгахад даатгуулагчийн эрх, ашиг хуульд заасан шаардлагын хүрээнд хөндөгдөнө.

3.Нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдэл болон тэтгэврийн нөөц сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн байгууллагаар удирдуулах зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгахад сангийн хөрөнгө хүлээн авагч этгээд, сангийн хөрөнгөнд хяналт тавих бүхий төрийн байгууллагын эрх, ашиг сонирхол хөндөгдөнө.

4.Нийгмийн даатгалын санд хуримтлагдсан хөрөнгийг хуулийн дагуу зарцуулах, удирдах, сангийн хөрөнгөөр үйл ажиллагааны зардлыг санхүүжүүлэх, сангийн хөрөнгийг хадгалах, бүртгэх, ажил олгогч, даатгуулагчийг мэдээллээр хангахад нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, төсөв санхүүгийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын эрх, ашиг, сонирхол хөндөгдөнө.

### **1.3. Тухайн асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл:**

1.Одоогийн мөрдөж буй Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх цалин хөлсний дээд хэмжээг тогтоож өгөөгүй.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.4-т “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” гэж заасан бөгөөд ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх цалин

хөлсний дээд хэмжээг хязгаарлахгүйгээр шимтгэл ногдуулж байгаа бөгөөд 2024 оны байдлаар 96.5 мянган даатгуулагч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлснээс их хэмжээний цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлоготой байна.

Иймд ажил олгогчийг дэмжих, ажилтны цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, хувийн нэмэлт тэтгэврийн даатгалд хамрагдах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчийн төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг даатгуулагчтай ижил байх хязгаарыг тогтоох шаардлагатай байна.

2.Шинэчлэн батлагдсан Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн зарим зохицуулалт цаашид хэрэгжих боломжгүй болсон.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.1-д “Тэтгэврийн хуваарилалтын тогтолцооноос хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттай шилжих зорилгоор даатгуулагчийн нэрийн дансны мөнгөжүүлсэн орлогыг байршуулах тэтгэврийн нөөц сантай байна” гэж заасны дагуу бүх даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн 2 хувийг тэтгэврийн нөөц санд бодит мөнгөн хуримтлал байршуулж эхэлсэн. Цаашид энэ зохицуулалт хэвээр мөрдөгдсөн тохиолдолд ойрын 5-10 жилийн хугацаанд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчийн мөнгөн хуримтлалыг хэрхэн зохицуулах талаар нарийвчлан тусгаагүй тул хагас хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттай шилжих зорилгоор тэтгэврийн нөөц санд хуримтлал үүсгэх даатгуулагчид тодорхой төрсөн огноо тогтоож өгөх шаардлага үүсч байна.

Иймд Нийгмийн даатгалын шинэ тогтолцоонд 1995 оноос шилжиж ажил олгогч, даатгуулагч хамтран шимтгэл төлж эхэлсэн бөгөөд 1979 онд төрсөн даатгуулагч 1995 онд ажил хөдөлмөр эрхэлж, шимтгэл төлөх насанд хүрсэн учир хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих даатгуулагчийн төрсөн огноог 1979 он ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагч хуримтлуулах зохицуулалтыг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна.

Тэтгэврийн хагас хуримтлалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлж, 1979 оноос хойш төрсөн 807.2 мянган даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 2026 оноос 1 хувиар хуримтлуулж эхлэх ба цаашид 4 хувиар хуримтлуулж, ингэснээр 1979 оноос хойш төрсөн даатгуулагчийн хувьд суурь тэтгэвэр, тэтгэврийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр авах бөгөөд үүний тодорхой хэсэг нь хуримтлалын тэтгэвэр байна.

Мөн хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.5-д “Тэтгэврийн нөөц санд байршуулсан даатгуулагчийн мөнгөжүүлсэн орлогыг түүний саналд үндэслэн доор дурдсанаар хөрөнгө оруулж болно.” гэж заасны дагуу даатгуулагчийн саналыг үндэслэн санхүүгийн хэрэгсэлд хөрөнгө оруулах бөгөөд санал өгөөгүй даатгуулагчийн мөнгөжүүлсэн орлогыг хэрхэн санхүүгийн хэрэгсэлд хөрөнгө оруулах талаар нарийвчлан зохицуулаагүй байна. Иймд Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулж, даатгуулагчийн мөнгөжүүлсэн орлогыг нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хөрөнгийг удирдах, түүнчлэн сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн байгууллагаар удирдуулах зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай болсон.

3.Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын тэнцвэртэй байдлыг хангах зорилгоор шимтгэлийн хэмжээг зөв тодорхойлох, зарим даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийг уян хатан болгох шаардлагатай.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ болон тэдгээртэй адилтгах гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтан гэрээгээр тохирсон ажлын хөлсний цалин хөлсөнд ногдох орлогоос тэтгэврийн даатгалын санд ажил олгогч, ажилтан тус бүр 8.5 хувь, тэтгэмжийн даатгалын санд ажил олгогч

1 хувь, ажилтан 0.8 хувиар шимтгэл төлж байна. 2024 оны байдлаар 38.5 мянган хүн дээрх гэрээний дагуу ажиллаж шимтгэл төлж байна.

Ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах болон тэдгээртэй адилтгах хэд хэдэн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтны орлогыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн хууль эрх зүйн уян хатан зохицуулалт шаардлагатай байна.

Мөн Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан нь нийгмийн даатгалын бусад сантай харьцуулахад орлого, зарлагын харьцаа тогтвортой буюу орлого нь зарлагаасаа давж ирсэн. Тиймээс ажил олгогчийг дэмжих зорилгоор ажил олгогчийн төлөх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн хэмжээг 0.1-0.9 хувиар бууруулах боломжтой бөгөөд сангийн орлого 109.0 тэрбум төгрөгөөр буурах хэдий ч ажил олгогчид энэ хэмжээний бодит дэмжлэг болно гэж үзэж байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн тухайд, ажил олгогч цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос 0.5, даатгуулагч цалин хөлс, түүнтэй түүнтэй адилтгах орлогоос 0.2 хувиар тус тус шимтгэл төлж байгаа бөгөөд сүүлийн жилүүдэд ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж авагчийн тоо нэмэгдэж, сангийн орлогоос зарлага давж байна. Тухайлбал, 2020 онд тус сангаас 21.4 мянган даатгуулагчийн тэтгэмжийн зардалд 50.2 тэрбум төгрөг зарцуулж байсан бол 2024 онд 31.5 мянган даатгуулагчийн тэтгэмжийн зардалд 136.3 тэрбум төгрөг зарцуулсан нь 171.5 хувиар өссөн үзүүлэлт юм.

Тус сангийн орлого, зарлагын тэнцвэрийг зохистой харьцаанд хадгалах хүрээнд ажил олгогчийн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын санд төлөх шимтгэлийн 0.1 хувийг ажилгүйдлийн даатгалын санд шилжүүлэх зохицуулалтыг холбогдох хуульд тусгана.

Ажил олгогчоос оюутан, залуучуудыг ажилд авах сонирхлыг нэмэгдүүлэх, оюутан, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээлд ажлын байранд дадлагажсан, ур чадвартай, мэргэшсэн ажиллах хүчийг нэмэгдүүлэх, цаашид нийгмийн даатгалын хамралт нэмэгдэх нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа оюутан, залуучууд болон тэднийг ажиллуулж буй ажил олгогчийг нийгмийн даатгалын үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлээс бусад шимтгэл төлөхөөс чөлөөлөх шаардлагатай байна.

4. Ажил олгогч, даатгуулагчийг дэмжих, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр нийгмийн даатгалын харилцаанд нэмэлт зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулиар даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааны ажлын эхний таван өдрийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоос, зургаа дахь өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх, эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацаанд тэтгэмжийн даатгалын сангаас тус тус олгож байна. Ажил олгогчид ирэх санхүүгийн ачааллыг бууруулах зорилгоор даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааны ажлын эхний таван өдрийн тэтгэмжийн зардлыг тэтгэмжийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх зохицуулалтыг холбогдох хууль тусгаснаар ажил олгогчид жилд 53.7 тэрбум төгрөгийн бодит дэмжлэг болно.

Түүнчлэн, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд дурдсан зарим нэр томъёоны тодорхойлолтыг холбогдох хуульд нийцүүлэн өөрчлөх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацааг магадлах, хөдөлмөр зохицуулалт хийхэд баримтлах өвчний

жагсаалтыг батлах асуудлыг тусгах шаардлага байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын тэнцвэрийг зохистой харьцаанд хадгалах, ажил олгогч шимтгэлийн хөнгөлөлт эдлэх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн байвал зохих нөхцөлийг өөрчлөх зохицуулалтыг нийгмийн даатгалын холбогдох хуульд тусгах шаардлагатай байна.

## ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

**Зорилго 1.** Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлж, хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих:

➤ Хагас хуримтлалын тогтолцоонд 1979 он ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн 4 хувийг үе шаттай хуримтлуулна;

➤ Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг нэмэгдүүлэх санхүүгийн хэрэгслийг нэмэгдүүлж, мэргэжлийн байгууллагаар сангийн хөрөнгийг удирдуулна;

➤ Ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг уян хатан нөхцөлөөр ногдуулна;

➤ Ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байхаар зохицуулалтыг бий болгоно. (Ажил олгогчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх цалин хөлсөнд хязгаар тогтоох, хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмжийн ажил олгогчийн олгох эхний 5 хоногийг даатгалын сангаас бүрэн хариуцах гэх мэт)

➤ Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ;

## ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

### 3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Хүснэгт № 1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарын тайлбар

№	Хувилбарууд	Сонгох эсэх	Тайлбар
1	“Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах:	Үгүй	Нийгмийн даатгалын одоогийн харилцааг зохицуулж байгаа Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар одоогийн үүсээд байгаа асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй бөгөөд зохицуулалт хийхгүй орхивол дээр дурдсан зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй тул “тэг” хувилбар сонгох боломжгүй байна.
2	Хэвлэл, мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх:	Үгүй	Тулгамдаж байгаа асуудал, хэрэгжүүлэх зорилго, зорилт нь хэвлэл, мэдээлэл, бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлснээр хэрэгжих боломжгүй тул энэ хувилбарыг сонгох боломжгүй.
3	Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх:	Үгүй	Нийгмийн даатгалын харилцаа нь даатгуулагч төвтэй, үүнд ажил олгогч болон төрөөс зарим талаар холбоотой оролцож, хүний амьдралын богино, дунд, урт хугацаанд тохиолдорж болох эрсдлээс үүдэлтэй орлогын бууралтаас хамгаалах нийгмийн үйл ажиллагаа тул зах

			зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбарыг сонгох боломжгүй байна.
4	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх:	Үгүй	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэж, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжгүй.
5	Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх:	Үгүй	Нийгмийн даатгалын цогц харилцааг хэрэгжүүлэх зарим асуудлаар төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн оролцоо байх боловч энэ хувилбарыг дангаар сонгох байдлаар тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд энэ хувилбар боломжгүй юм.
6	Захиргааны шийдвэр гаргах:	Үгүй	Тулгарч байгаа асуудлууд, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд захиргааны акт, захиргааны хэм хэмжээний акт гаргах шаардлагатай хэдий ч энэ гаргах эрхийг хуулиар тодорхой зааж олгох шаардлагатай тул бүрэн зохицуулах боломжгүй.
7	Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах:	Тийм	Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулах замаар тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжтой.

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

### 3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай

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

Хүснэгт № 2.Хувилбарын харьцуулалт

Сонгож авсан хувилбар	Зорилгод хүрэх байдал	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр дүн
Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах	Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл хийж, ажил олгогч, даатгуулагчийг дэмжих зохицуулалт, сангийн хөрөнгийн менежментийг сайжруулах эрх зүйн үндсийг тодорхойлно.	Хууль хэрэгжүүлэх зорилгоор нийгмийн даатгалын байгууллагад тодорхой зардал гарах боловч даатгуулагч, ажил олгогчид хүргэх нийгмийн даатгалын үйлчилгээ түргэн шуурхай болж, даатгуулагчийг эрсдлээс хамгаалах боломж бүрдэнэ.	Үр дүнтэй гэж дүгнэж байна.

Захиргааны шийдвэр гаргах	Асуудлыг байгууллагын хүрээнд шийдвэрлэх боловч нийгмийн даатгалын хуулийг хэрэгжүүлэхэд гарч байгаа асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх боломжгүй.	Тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлүүлэхээр зардал байнга гарах боловч асуудлыг шийдвэрлэж, зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй.	Зардал бага гарах боловч үр өгөөж багатай байхаар байна.
---------------------------	--	--	--

### 3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарыг сонгох

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

## ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ТАЛААР

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

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

#### 4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

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

Хүснэгт № 3. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөөний тайлбар

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар
1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх		
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм	Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулж хүн бүрт эрх тэгш байдлыг бий болгоно.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх	Үгүй	Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн бүр нийгмийн даатгалд албан журмаар болон сайн дурын үндсэн дээр даатгуулах, хуульд заасан болзол нөхцөлийг хангасан бол үйлчилгээ авах боломжтой.
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм	Үгүй	Нийгмийн даатгалын харилцаа нь зөвхөн тодорхой нэг эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ биш юм.

хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх			
1.2.Оролцоог хангах			
1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Энэхүү хууль нь бүх хүмүүст ижил тэгш үйлчлэх зарчим дээр үндэслэх тул эмзэг бүлэг, тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, өндөр настай хүмүүсийн орлогын эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь тэтгэврийн нөхцөлийг сайжруулах зэрэг асуудлууд хөндөгдсөн бөгөөд эдгээр зохицуулалтууд нь олон улсын болон үндэсний хэм хэмжээнүүдэд нийцсэн байна.
1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Хуулийн төсөл батлагдсанаар иргэн, ажил олгогч, хуулийн этгээдэд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй. Харин даатгуулагч, ажил олгогчид нийгмийн даатгалын үйлчилгээг түргэн шуурхай хүргэх боломж бүрдэнэ.
1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхүүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Хуулийн төсөлд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа мөн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүн бүр нийгмийн даатгалд хамрагдах боломж бүрдсэнээр тэдгээрийн нийгмийн баталгаа хангагдана. Нийгмийн даатгалын энэхүү харилцаанд ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхах, давуу байдлыг бий болгох зохицуулалт тусгагдаагүй болно. Түүнчлэн аливаа хүн насан турш хөдөлмөрлөсөн хөдөлмөрийнхээ үр шимийг дээд зэргээр хүртэх, өндөр настай, хөдөлмөрийн чадваргүй болон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд зэрэг нийгмийн бүх бүлгийн хүмүүсийн нийгмийн баталгааг хангах боломжийг бий болгох юм.
1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний	Тийм		Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцэд <sup>1</sup>

<sup>1</sup> ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал

	эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх			дурдсан нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний зөвлөмжтэй нийцэж байгаа болно.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй ажил олгогчид тооцох болон бусад хариуцлагыг тусгасан болно.
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.
	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	Хуулиар хүний эрхийг хязгаарлаагүй.
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Төр институт, Ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, өндөр настан зэргийн нийгмийн даатгалын харилцаанд хэрхэн оролцох эсэхийг тодорхойлно.
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм		Ямар тохиолдолд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоос болон улсаас төлүүлэх талаар тодорхойлсон.
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч, төрөөс хариуцан төлөх хувилбаруудыг хуулиар нарийвчлан зохицуулна. Ингэснээр нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа тасрахгүй байх нөхцөл бүрдэж, эрсдэл тохиолдох үед нийгмийн баталгаа нь хангагдах юм.
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)		Үгүй	Хүн бүр тэгш эрхтэй оролцоно.
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Засгийн газар, холбогдох төрийн байгууллагууд, ажил олгогч, даатгуулагч нь хуулиар тогтоох харилцаанд үүрэг хүлээх ба

				эдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгана.
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Хүйсээр ялгаварлахыг хориглох агуулга хүний эрхийн ерөнхий зарчмын хүрээнд тусгагдана.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

#### 4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

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

Гэвч энэхүү ачаалал нь нийгмийн даатгалын тогтолцоог бүрдүүлснээр өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхийг эрхийг хангахад чиглэгдэж байна.

Иймд энэхүү зохицуулалт нь асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын чиг үүрэгт нэмэлт, өөрчлөлт бий болгохгүй.

#### Хүснэгт № 4.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөөний тайлбар

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт		Тайлбар
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Дотоодын болон гадаадын аж ахуйн нэгжүүд ижил тэгш байдлаар үйлчилнэ.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

	бий болгох эсэх			
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. Учир нь ажил олгогч нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тайланг одоо гаргаж байгаа бөгөөд цаашид 100 хувь цахим хэлбэрт шилжсэнээр зардал улам буурна.
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Даатгуулагчид нийгмийн шинжтэй эрсдэл тохиолдсон бол богино, дунд, урт хугацаанд санхүүгийн эерэг нөлөө үзүүлнэ.
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Урт хугацааны туршид улсын төсвөөс нийгмийн даатгалын санд төлөх алдагдлыг бууруулж, эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	Нийгмийн даатгал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажиллах боломжтой.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх		Үгүй	Нийгмийн даатгал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажиллах боломжтой
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ажил эрхлэлтийг дэмжиж, тэтгэврийн нэмэлт орлого бий болсноор эдийн засагт нөлөөлөх боломжтой.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт хөрөнгө (үлдэгдэл)-өөр хуульд заасны дагуу хөрөнгө оруулалт хийх нөхцөл бүрдэнэ.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй.

### 4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

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

Хүснэгт № 5. Нийгэм үзүүлэх нөлөөний тайлбар

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилснээр шинээр ажлын байр бий болох боломжтой.
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхтгол бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөлд заасан зохицуулалтууд нь ажил олгогч, даатгуулагчид шууд болон шууд бус утгаар эдийн засгийн томоохон дарамт, хүндрэл учруулахгүй бөгөөд ажилтныг халах, цомхтгох аливаа нөхцөл байдлыг үүсгэхгүй.
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчид нийгмийн даатгалд бүрэн хамрагдах боломж бүрдсэнээр тэдгээрийн ирээдүйн нийгмийн баталгаа хангагдах эерэг нөлөөтэй.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Тэтгэвэр авагч ажил хийвэл нийгмийн даатгалын шимтгэл багаар эсвэл төлөхгүй байх зохицуулалт хийснээр өндөр настны ажил эрхлэлт нэмэгдэх эерэг нөлөө үзүүлнэ.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм		Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхтэй холбоотой асуудлаар даатгуулагчийг хамгаалсан эрх, үүргийн заалтыг тодорхой болгоно.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	Шинээр ажлын стандарт гаргах шаардлага үүсэхгүй.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

хамгаалах асуудал	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.2.Төрийн байгууллагуу-дын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн, хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл	6.1.Нийгмийн үйлчилгээ-ний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

мэнд, боловсрол ын систем	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. Харин нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээг түргэн шуурхай авах боломж бүрдэнэ.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй Байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

#### 4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

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

Хүснэгт № 6. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний тайлбар

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

4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад

## **хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар**

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйл (Монгол Улсын иргэн дараахь үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ)-ийн 5 дахь хэсэгт “өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах эрхтэй”, 6 дахь хэсэгт “эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрхтэй. Иргэдэд эмнэлгийн төлбөргүй тусламж үзүүлэх болзол, журмыг хуулиар тогтооно” тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан ““Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”-ын 3.1-д “Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.” гэж заасан бөгөөд уг зорилтыг хэрэгжүүлэх I үе шат (2021-2030)-нд “Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ.”, “Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно.” зэрэг арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхээр заажээ.

Мөн тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар баталсан ““Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны зорилт”-ын 3.1.2-т “Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно.” гэж, 3.1.6-д “Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлогыг тодорхойлно.” гэж тус тус заасан байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийн 3.1-д заасан “Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог шинэчлэх” зорилтын 3.1.1-д “Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг шинэчилж даатгуулагч олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах нөхцөл бүрдэн, хуримтлалын нэгдсэн сан байгуулагдан иргэд бодит хуримтлалтай болох эрх зүйн шинэчлэл хийгдэнэ.” гэж туссан.

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 2.1.3.2-т “Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөтгөж, нийгмийн даатгалын үйлчилгээг даатгуулагчийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн, их өгөгдөлд тулгуурлан, цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран цахимаар авах боломжийг бүрдүүлнэ.” гэж, 2.1.3.7-д “Нийгмийн даатгалын сангуудын засаглалыг сайжруулж, санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлж, хөрөнгийн менежментийг ил тод, шилэн болгоно.” гэж, 3.2.1.5-д “Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэн ажил олгогч, даатгуулагчид харилцан өгөөжтэй байх эрх зүйн зохицуулалтыг нэвтрүүлнэ.” 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.

Иймд дээрх хувилбар нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцтэй<sup>2</sup> нийцэх бөгөөд өнөөдөр үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомжийг аливаа хэлбэрээр зөрчөөгүй, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэн хүндэтгэх, хууль тэгшээр үйлчлэх зарчимд бүрэн нийцэж байгаа болно.

## **ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ**

<sup>2</sup> ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал

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

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

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

Дэлхийн хамгийн анхны шинэ хэлбэрийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бий болгож хуульчилсан Германы улс төрч Отто Бисмаркийн 1889 онд батлуулсан хууль нь “Өндөр насны болон тахир дутуугийн даатгалын тухай” хууль байлаа. Уг хуульд зааснаар өндөр насны тэтгэврийн хөтөлбөрийг бий болгож, ажил олгогч болон ажилтан уг даатгалд тэгш байдлаар шимтгэл төлж санг бүрдүүлэх, даатгуулагч өндөр (70) нас хүртэл хугацаанд тэтгэвэр авч байх тухай зохицуулсан.

Уг хууль болон 1883 онд баталсан “Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль”, 1884 онд баталсан “Ослын даатгалын тухай” хуулийн үзэл баримтлал нь дэлхийн бусад улсууд (Англи улсын 1908 оны Өндөр насны тэтгэврийн хууль, АНУ-ын төрийн албан хаагчийн өндөр насны тухай 1920 оны хууль)-ын холбогдох хуульд ямар нэг байдлаар тусгалаа олж, улс бүрийн онцлогт тохирсон хэлбэрээр хөгжиж ирлээ. 1884 онд баталсан “Ослын даатгалын тухай хууль”-д ажлын байрны эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар дурдаж, энэ асуудлын хүрээнд ажил олгогчийн хариуцлагыг түлхүү тусган өгсөн нь одоо ч мөрдөгдөж байгаа зарчим билээ.

Бусад орны эрх зүйн зохицуулалт, туршлагыг судлах хүрээнд нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл хийсэн туршлага судлах нь чухал байсан тул хуучин социалист чиг баримжаатай байсан улсуудыг сонгон авсан болно.

**1. Бүгд Найрамдах Унгар Улс:** нийгмийн даатгалын тогтолцоотой холбоотой харилцааг 1997 онд баталж, 1998 оноос эхлэн хэрэгжүүлсэн “Нийгмийн даатгалын тухай хууль”-иар зохицуулж байна.

Тус улсын тэтгэврийн шинэчлэлийн өмнө тэтгэврийн заавал даатгалын давхарга (уг давхарга нь ажилласан жилийн дундаж орлогоос хувь тооцож тэтгэвэр тэтгэмж бодогддог бүх нийтийн хуваарилалтын зарчимд тулгуурласан байсан) ба 1993 онд байгуулагдсан сайн дурын тэтгэврийн даатгалын сан байсан.

Харин 1998 онд тэтгэврийн даатгалын шинэчлэл хийснээр нийгмийн даатгал, хувийн даатгалын тогтолцоотой хавсарсан холимог тогтолцоо бий болсон байна.

Тэтгэврийн заавал даатгалын давхарга нь доорх байдлаар зохицуулсан байна. Үүнд:

а/ Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоо: Уг давхарга нь ажилласан жилийн дундаж орлогоос хувь тооцож тэтгэвэр, тэтгэмж бодогддог бүх нийтийн хуваарилалтын зарчимд тулгуурласан, олгогдох нийт тэтгэврийн 75 хувийг бүрдүүлдэг.

б/Хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо: Хувийн тэтгэврийн даатгалын сан нь нийт тэтгэврийн 25 хувийг бүрдүүлэх бөгөөд тэтгэврийн нэрийн дансан дахь

үлдэгдлээс шалтгаалж тэтгэвэр тооцогдох бүрэн хуримтлалын тогтолцоо юм. Шинээр хөдөлмөр эрхэлж буй иргэд хувийн тэтгэврийн даатгалд заавал даатгуулна.

в/Сайн дурын тэтгэврийн даатгалын сан: Уг давхарга нь 1993 онд үүсч иргэдэд сайн дураар хуримтлал үүсгэх боломжийг бий болгосон. Сайн дурын тэтгэврийн даатгалын санд ажил олгогчид хамрагдах эрхтэй.

Нийгмийн даатгалын хамралт: ажил, хөдөлмөр хийдэг ажилтнууд, тэтгэвэр авагч, тахир дутуу болон хөдөө аж ахуйд ажиллагсад, гадаадад ажиллагсад, ажилгүйдлийн болон жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авсан эх, хүүхдээ асарч буй эх албан журмын даатгалд хамрагдахаар хуульчилсан бол эдгээрт хамаарахгүй бусад иргэд, фермерүүд сайн дурын даатгалд хамрагдахаар заажээ.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажилтан 9.5%, ажил олгогч 24%, нийт 33.5 хувиар, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 32 хувиар шимтгэл тус тус төлнө.

Засгийн газар нийгмийн даатгалын сангийн алдагдлыг хариуцах ба нийгмийн даатгалын тухай хуулийн Засгийн газрын харьяаны байгууллага хэрэгжүүлэхээр хуульд заасан.

**2. Бүгд Найрамдах Польш Улс:** нийгмийн даатгалын тогтолцоотой холбоотой харилцааг 1998 онд баталсан Нийгмийн даатгалын тогтолцооны тухай хуулиар зохицуулж байна.

Польшийн нийгмийн даатгалын байгууллага (ZUS) нь улсын байгууллага бөгөөд нийгмийн даатгалын тухай хуулийг хэрэгжүүлж нийгмийн даатгалын шимтгэл цуглуулах, хамралтыг нэмэгдүүлэх, хөрөнгийг удирдах, тэтгэвэр, тэтгэмж олгох зэрэг чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Нийгмийн даатгалын хамралт: улсын прокуророос бусад ажил, хөдөлмөр эрхлэгчид, хөдөө аж ахуйн байгууллагад ажиллагсад, хөлсөөр ажиллагсад, хөдөө аж ахуйн бус бизнес эрхлэгчид, лам хуврагууд, ажилгүйдлийн болон жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авсан эх, хүүхдээ асарч буй эх албан журмын даатгалд хамрагдахаар хуульчилсан бол эдгээрт хамаарахгүй бусад иргэд сайн дурын даатгалд хамрагдахаар заажээ.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нийт 42 орчим хувиар, үүнээс ажил олгогч 21.3%, ажилтан 20.7 хувиар тус тус төлж байна.

Нийгмийн даатгалд даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн болон хувийн бусад мэдээллийг агуулсан мэдээллийн санг бүрдүүлж, ашиглаж байна.

## **ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ**

Энэхүү тандан судалгаагаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл боловсруулах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна. Түүнчлэн дараах асуудлыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай. Үүнд:

1. Ажил олгогчийг дэмжих чиглэлээр шимтгэл төлөх цалин хөлсөнд хязгаар тогтоох;

2. Нийгмийн даатгалын хамралыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор ахмад настан, оюутан, залуучууд ажил хөдөлмөр эрхэлбэл зарим шимтгэлээс чөлөөлөх зохицуулалтыг нарийвчлан тусгах;

3. Нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор шимтгэлийг дахин тодорхойлох;

4. Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг санхүүгийн хэрэгсэлд оруулах хөрөнгө оруулалтын хэрэгслийг нэмэгдүүлж, сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн байгууллагаар удирдуулах зохицуулалтыг тусгах;

5. Хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих үргэлжлүүлж 1979 он ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн 4 хүртэл хувийг үе шаттайгаар хуримтлуулах зохицуулалт тусгах;

6. Ажил гүйцэтгэх болон хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийг уян хатан нөхцөлөөр төлөх зохицуулалт тусгах

---oOo---

## **АШИГЛАСАН ГАРЫН АВЛАГА, СУДАЛГААНЫ МАТЕРИАЛ, ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЖАГСААЛТ**

### **Гарын авлага, судалгааны материал:**

1. “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой эрх зүйн актын эмхэтгэл” УНДЕГ УБ, 1995, 1997, 2000, 2005, 2007, 2008, 2012, 2016, 2021
2. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006
3. “Social security pensions” Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey, Denis Latuипе ILO, Geneva 2011
4. “Нийгмийн даатгалын тухай эрх зүйн актууд” НДЕГ УБ, “Бит пресс” ХХК, 2013
5. “Шимтгэлтэй дүйцэх татаастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, “Хөх монгол принтинг” ХХК, 2015
6. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012
7. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012
8. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалд хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012
9. “Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхэтгэл” НДЕГ, УБ, “Мөнхийн үсэг” ХХК, 2012
10. “Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн талаарх олон улсын туршлага, сургамж” 2015, “Тэтгэврийн шинэчлэлийн бодлогын хувилбарууд” 2017, “Монгол улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд богино болон дунд хугацаанд хийх параметрийн өөрчлөлтийн хувилбарууд” 2018, 2021 Марк Дорфман, Ахлах эдийн засагч, Дэлхийн банк.
11. Дэлхийн банк, Каллунд Консалтинг компанийн Актуарч Кеннет Дональдсон, эдийн засагч Матиас Зиб нарын 2019 оны “Судалгааны үр дүнгийн тайлан, зөвлөмж”

### **Хууль тогтоомж, тогтоол шийдвэрүүд:**

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого батлах тухай” УИХ-ын тогтоол 2015.06.16 №53
3. “Алсын хараа-2050 Монгол Улсын хөгжлийн урт хугацааны бодлого батлах тухай” УИХ-ын тогтоол 2020.05.13 №52
4. “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр” УИХ-ын тогтоол 2024 он №21
5. “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл” УИХ-ын тогтоол 2020 он №23
6. Бусад холбогдох хууль

### **Цахим эх сурвалжууд:**

1. ҮСХ-ны 1212.mn цахим хуудас
2. www.legalinfo.mn
3. www.1212.mn