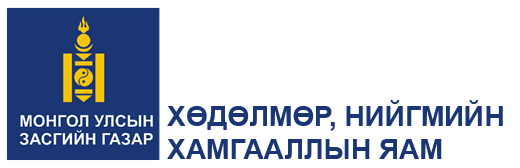
****

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

**Улаанбаатар хот**

**2020 он**

**Агуулга**

**НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх**

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

**ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго**

2.1. Гол зорилго, зорилт

**ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт**

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоох;

3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулан судлах;

3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын сонгох;

**ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний талаар**

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

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

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

хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

**ТАВ. Зохицуулалтуудын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх**

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

**ДОЛОО. Дүгнэлт, зөвлөмж**

**НАЙМ. Ашигласан хууль тогтоомжийн гарын авлага, судалгааны тайлан, бичиг баримтын жагсаалт**

**НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ:**

**Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ:**

Дэлхийн улс орон бүрийн өмнө сүүлийн жилүүдэд тулгараад байгаа нэг сорилт бол өндөр настай иргэдийн амьжиргааны эх үүсвэрийг хэрхэн шийдвэрлэх тухай асуудал юм. Ихэнх улс орнууд үүнийг тэтгэврийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх байдлаар шийдвэрлэж байгаа ч тэдний хэрэглэж байгаа арга зүй өөр өөр байна**.** Тухайлбал**,** суурь тэтгэврийг ихэвчлэн өндөр хөгжилтэй орнуудад тухайлбал, Англи, Япон, Швед, Франц, Итали гэх зэрэг улсууд хэрэглэдэг ба суурь тэтгэвэр нь тэдгээр оронд төрийн тэтгэвэр гэсэн хэлбэртэйгээр хэрэгжсэн. Харин санхүүжилтийн эх үүсвэр нь улсын төсвийн хөрөнгө, ажиллагчид ба ажил олгогчийн төлсөн шимтгэлийн орлого тус тус байдаг.

Харин ХБНГУ, Франц, АНУ, Австрали, БНСУ, БНХАУ зэрэг дэлхийн олон орон тэтгэврийн, эрүүл мэндийн, хөдөлмөр эрхлэлтийн гэсэн гурван төрлийн даатгалыг хөгжүүлж байна.

Дэлхийн улс орнуудад ашиглаж байгаа дээрх үндсэн 3 төрлийн даатгалын дотроос тэтгэврийн даатгал нь сангийн орлогын бүрдүүлэлт, зарцуулалт, хамрах хүрээний хувьд томоохон байр суурь эзэлдэг. Дэлхийн улс орон бүр нийгмийн даатгалын нийтлэг жишиг, загвар, хандлагад нийцүүлэн тэтгэврийн даатгалыг өөрийн орны өвөрмөц, онцлог, нөхцөлд тохируулан хөгжүүлж, ахмад настны нийгмийн хамгааллын бодлогыг даатгалаар дамжуулан хэрэгжүүлж ирсэн байдаг.

Монгол Улсын хувьд 1958 оны БНМАУ-ын Тэтгэврийн хуулийн дагуу ахмад настанд олгох өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэдийн тахир дутуугийн, гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдэд олгох тэжээгчээ алдсаны гэсэн гурван төрлийн тэтгэврийг улсын төсвөөс олгодог байсан.

Манай оронд 1990-ээд оноос өрнөсөн өөрчлөлт, шинэчлэлт нь улс төр, нийгэм, засгийн бүхий л хүрээг хамарч хуучин төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийг зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжүүлэх шилжилтийн үеийн үр дүнд нийгмийн хамгааллын салбарт зөвхөн улсын төсвөөс санхүүжиж байсан тэтгэврийн хуучин тогтолцоог халж, ажил олгогч, даатгуулагч шимтгэл төлж, сан бүрдүүлэн хамтын хариуцлага хүлээх, мөн төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, уг сангаас тэтгэвэр олгох үндсэн концепци бүхий тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог 1995 оноос шинээр нэвтрүүлсэн.

Улсын Их Хурлаас Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг 1994 онд баталж, 1995 оноос хэрэгжүүлээд 25 жил боллоо.

Энэ хугацаанд хуульд 20 орчим удаа нэмэлт, өөрчлөлт орж, тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг өргөтгөх, тэтгэврийн сангийн чадавхийг бэхжүүлэх, шимтгэл ногдуулах болон тэтгэвэр тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг тодорхойлох, нэг удаа өөрчлөх боломжийг тэтгэвэр авагчид олгох, тэтгэвэр бодох жишиг цалинг тогтоох, хэрэглээний үнийн өсөлт, амьжиргааны өртөгтэй уялдуулан тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, 3 хүртэл насны хүүхдээ асарч буй эхчүүдийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлөх харилцааг зохицуулах, хүүхдийн тоог харгалзан эхийн шимтгэл төлсөн хугацааг нэмэгдүүлэн тооцох зэрэг олон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ирсэн.

Түүнчлэн тэтгэврийн даатгалын сангийн улсын төсвөөс олгох дэмжлэгийн өсөлтийг хязгаарлах, сангийн санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангахын тулд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх насны болзлыг өсгөх зэрэг тэтгэврийн параметрийн өөрчлөлтүүд хийж эхлээд байгаа ч хүн амын насжилт, тэтгэвэр авагчдын тооны өсөлт, нийгэм, эдийн засаг, бизнесийн хүрээнд үүсч буй шинэ төрлийн харилцаа, ажил үйлчилгээ нь тэтгэврийн даатгалын сангийн зардал, улсын төсвийн ачааллыг улам нэмэгдүүлж цаашид үүсэх асуудлуудыг нэг мөр шийдвэрлэж чадахгүйд хүрээд байна.

Иймд төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд хүн амын насны бүтцийн өөрчлөлт, дундаж наслалтын өсөлтөөс үүдэлтэйгээр зайлшгүй өсөн нэмэгдэх тэтгэврийн зардлыг төр, иргэн, ажил олгогч санхүүгийн чадавхидаа үндэслэн хамтран хариуцаж, ахмад настны амьжиргаанд хүрэлцэхүйц зохистой хэмжээний тэтгэвэр олгох тогтолцоог бүрдүүлэх нь тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна.

Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийн зорилго нь:

1/ Ахмад настны нийгмийн баталгааг хангах, амьдралын чанарыг сайжруулах, тэтгэврийн худалдан авах чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор олон давхаргат тэтгэврийн даатгалын загварыг нэвтрүүлэх;

2/ Тэтгэврийн даатгалын сангийн эх үүсвэрийг бүрдүүлж, тогтвортой урт хугацаанд ажиллах санхүүгийн чадавхыг хангах;

3/ Тэтгэвэр авах болзол нөхцөл хангасан даатгуулагчид олгох үйлчилгээг хүртээмжтэй зохион байгуулах;

4/ Ажил олгогч, даатгуулагчид хуулиар хүлээсэн эрх, үүргийн талаар мэдээллээр бүрэн хангаж тэгш үйлчлэх;

5/ Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлэх бүтэц, засаглалыг оновчтой тодорхойлох зэрэг тус тус болно.

Дэлхийн банкны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Төсөв, санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлэх төсөл”-ийн хүрээнд “Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх” зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн Каллунд Консалтинг компаний Актуарч Кеннет Дональдсон, эдийн засагч Матиас Зиб нарын 2019 оны “Судалгааны үр дүнгийн тайлан, зөвлөмж”-д Монгол Улсын тухайд “”хамгийн энгийн бүтэц бүхий тэтгэврийн гурван шатлалт систем”-ийг санал болгосон байна. Үүнд:

**“Давхарга 1:** **Тэтгэврээс хамаарах суурь тэтгэврийн тогтолцоо** (ТХСТ) **юм**. Энэ нь тэтгэврийн ердийн насанд хүрсэн (ТЕН) бүх иргэнд олгогдоно. Энэ нь "тэтгэврээс хамаарах" буюу нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хэмжээнээс хамааран (2 дахь давхарга) уг тэтгэвэр дээр нэмж олгох суурь тэтгэвэр юм. Суурь тэтгэврийг бууруулан (эсвэл буцааж хасах) аргаар тооцох буюу шинэ томьёогоор (санал болгож буй шинэ томьёо нь ажилласан жилээс хамааран тэтгэвэр тооцох хувь нэгэн жигд жилд 2%) тооцох 2 дахь давхаргын тэтгэврийн 50% -ийн түвшинд тогтоож болно.

Суурь тэтгэврийг “санал болгож буй шинэ томьёо”-гоор тооцох нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн 50% гэж тооцсон учраас тэмдэглэвэл зохих хэд хэдэн асуудал байна:

1. Бууруулан (эсвэл буцааж хасах) аргаар тооцох тогтолцоог нэвтрүүлсний дараа олон давхаргат тэтгэврийг (I, II давхарга) хамтад нь авах эрх үүсэх бөгөөд энэ эрхийг хангасан ямар ч иргэн хамгийн багадаа **Тэтгэврээс хамаарах суурь тэтгэвэр авна.**
2. Энэ нь 2 дахь давхаргын тэтгэврийн тогтолцооны хүрээнд “доод хэмжээний тэтгэвэр” байх шаардлагагүй болно гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, бүрэн буюу хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээний тогтолцоог халах болно.
3. 2 дахь давхаргын тэтгэвэр авах эрх хангах хүн бүр хамгийн ихдээ 30 хүртэл жил шимтгэл төлөх хөшүүрэгтэй байх болно. Эл давхаргад тэтгэврийн доод хэмжээ байхаа больсноор төлсөн шимтгэлээс хамаарч тэтгэврийн хэмжээ нэмэгдэх болно.

**2 дахь давхарга**

**Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоо**

● Шинэ аргаар тооцсон Цалинд суурилсан тэтгэвэр, 1960 оноос мөн 1979 оноос өмнөх бүлгийн хүн амд хамаарах, (буцааж хасах арга үйлчлэх)

● 1979 оноос хойш төрсөн бүлэгт хамаарах Нэрийн дансанд суурилсан тэтгэврийн томьёо мөн адил буцааж хасах арга үйлчилнэ. Гэсэн хэдий ч, шинэ аргаар тооцох цалинд суурилсан тэтгэврийн сонголт хэвээр хадгалагдах эсэхийг хэлэлцэх шаардлагатай юм.

Түүнчлэн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдах сонирхолтой байгаа хувь хүн, даатгуулагч **сайн дурын 3 дахь давхаргын тогтолцоонд** хамрагдах боломжтой юм. Тайлбар, бид 3 дахь давхаргын тогтолцооны талаар ажиллаагүй ч гэсэн ТХСТ-ийн тогтолцоотой холбоотойгоор эл асуудлыг онцлон авч үзэх шаардлагатай бөгөөд 2 дахь давхаргын тогтолцоонд хамрагдах шимтгэл төлөгч нэмэлтээр тэтгэвэр авах (энэ тохиолдолд ТХСТ үйлчлэхгүй байх нь зүйтэй) эсвэл дан тогтолцооны чанартай буюу зөвхөн сайн дурын шимтгэл төлөгчид хамааралтай байх зэрэг асуудлыг харгалзан үзэх ёстой болно. (Энэ тохиолдолд ТХСТ үйлчлэх нь зүйтэй).” [[1]](#footnote-1) гэж Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн талаар саналаа илэрхийлсэн байна.

Иймд гадаад орны мэргэжилтэн, зөвлөхүүдийн тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар санал болгосон хувилбарыг судлан үзэж, өөрийн орны онцлог нөхцөлд нийцүүлэн тэтгэврийн даатгалын харилцааг зохицуулах хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд авч үзэх нь зүйтэй.

**Тэтгэврийн даатгалын тулгамдсан асуудал:**

Тэтгэврийн даатгалын тулгамдсан асуудлыг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

**Асуудал 1. Тэтгэврийн даатгалын сангийн санхүүгийн тогтвортой байдал алдагдаж байна.**

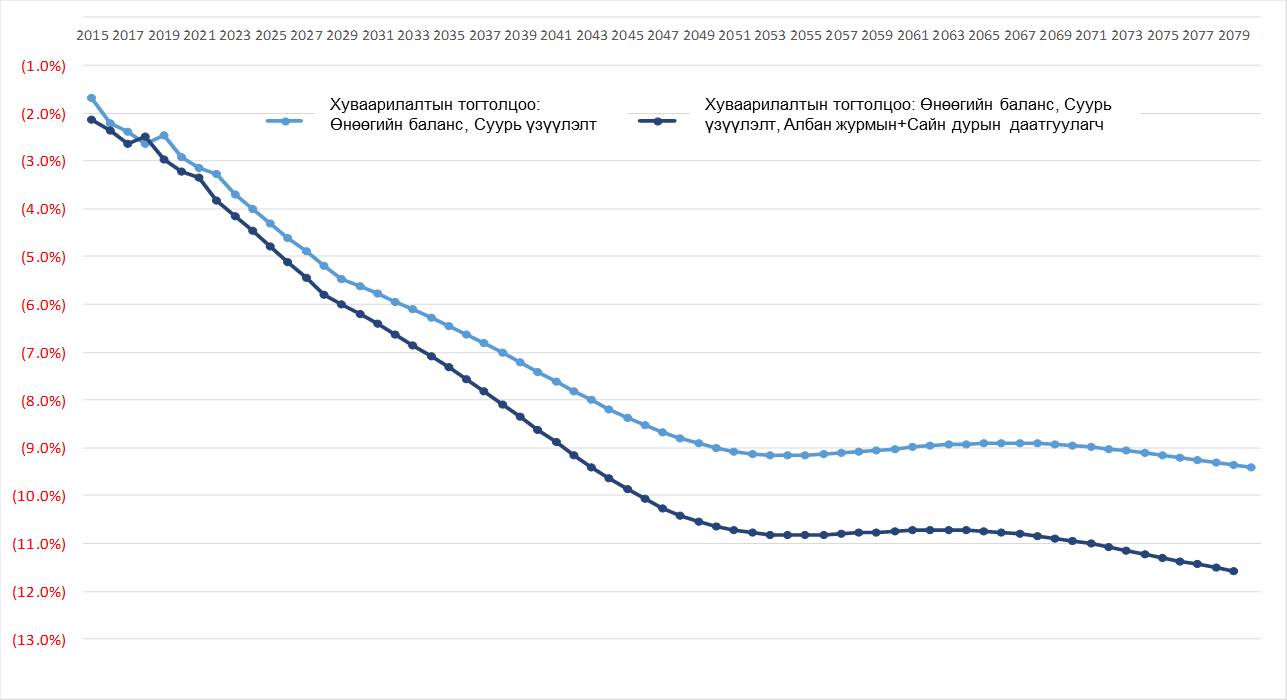
2019 оны байдлаар дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд тэтгэврийн даатгалын сангийн орлогын эзлэх хувь 3.9, харин сангийн зарлагын эзлэх хувь 5.0, сангийн алдагдал 2.2 хувь болж, алдагдлын хэмжээ урьд жилүүдийн түвшингээс өссөн байна.

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 төгрөгөөр тусгасан нь 2010 оныхоос 2.3 дахин нэмэгдсэн үзүүлэлт юм.

**Зураг 1. Тэтгэврийн даатгалын санд улсын төсвөөс олгосон дэмжлэг /тэрбум төгрөгөөр/**

Тэтгэврийн даатгалын сангийн тогтвортой, бие даасан байдлыг хангах, улсын төсвийн ачааллыг бууруулах, шимтгэлийн хувь хэмжээг оновчтой тогтоох зорилгоор гадны болон дотоодын судлаачид, мэргэжлийн байгууллага хэтийн тооцоо судалгаа хийж, саналаа илэрхийлж байна. Тухайлбал, Дэлхийн банкны шинжээч Марк Дорфмэны “Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын сангийн хэтийн тооцоолол”-ын талаар 2017 оны 11 дүгээр сард хийсэн судалгааны ажлын тайланд “суурь тооцооллоос үзэхэд тэтгэврийн шинэчлэл хийхгүй бол тэтгэврийн даатгалын системд зориулж 2017 оны байдлаар улсын төсвөөс ДНБ-ний 2.2%-тай тэнцэх хөрөнгийг зарцуулахаар төлөвлөсөн бөгөөд 2030 он гэхэд энэ зардал ДНБ-ний 6% болж өсөхөөр байна. (Зураг 2). Энэ хэвээр цаашид үргэлжилбэл 2050 он гэхэд ДНБ-ны 11%-тэй тэнцэх хүртэл тэтгэврийн зардал өсөх тооцоолол байгаа бөгөөд энэ нь тэтгэврийн шинэчлэл хийхгүй бол нийт улсын төсвийн гуравны нэгээс илүү нь зөвхөн тэтгэврийн зардалд зарцуулагдах үзүүлэлт юм.” гэж бичсэн байна.

**Зураг 2. Санхүүгийн урсгалын суурь тооцоолол**

****

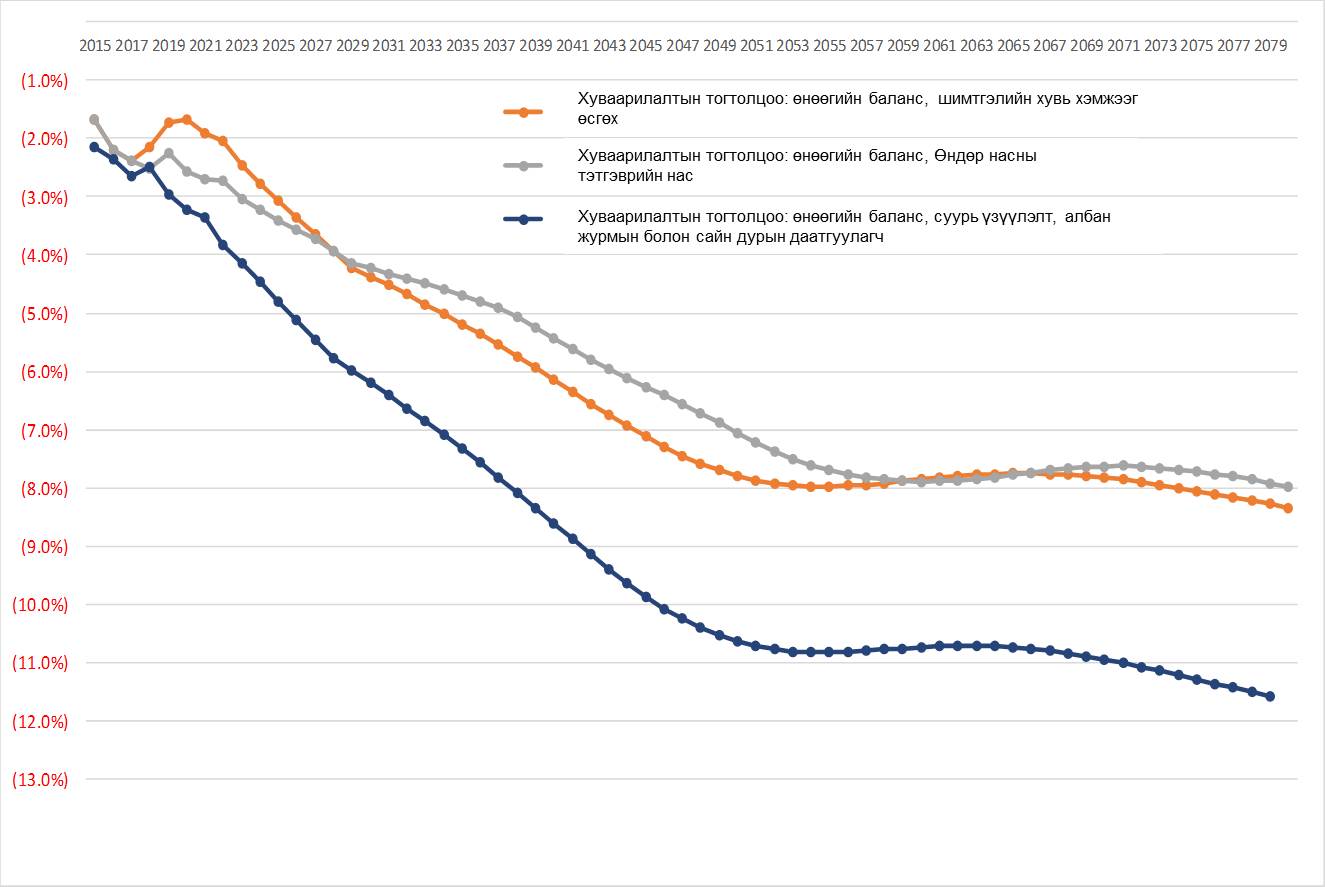
Судлаач тэтгэврийн зардалд улсын төсвөөс шаардагдаж буй хөрөнгийн өсөлтөд нөлөөлж буй голлох шалтгааныг дараах байдлаар авч үзжээ. Үүнд:

* Амласан тэтгэврийн хэмжээг тогтвортой байлгахад тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ хангалтгүй байна, энэ үзүүлэлтэд 2008 онд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг 19%-иас 14% болгон бууруулсан нь сөргөөр нөлөөлсөн;
* Тэтгэврийн нас бага буюу дундаж наслалт бодитоор өссөөр байхад тэтгэврийн нас социализмын үед тогтоосноос өөрчлөгдөөгүй;
* Ажиллах хүчний насжилт нь залуу ажилчдын орлогыг нэмэгдүүлэхгүйн дээр тэтгэврийн зардлыг ихэсгэж байна;
* 2012 онд Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай хууль батлагдсантай холбоотойгоор тэтгэврийн зардал болон тэтгэврийн хамрах хүрээ ихэссэн гэж тодорхойлсон байна.

Түүнчлэн тэрээр судалгааны ажлын үр дүнг дараах байдлаар авч үзсэн байна. “Бид шат дараалалтайгаар (аажмаар) тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ болон тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэхэд гарах үр дагаврыг тус бүрт нь тооцоолсон. Зураг 3 нь дээрх хоёр өөрчлөлтөөс гарах үр дүн тус бүрийг урьдчилан тооцоолсныг нэгтгэн харуулж байна. Тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлснээр богино хугацаанд үр дүн гарч сангийн орлого нэмэгдэнэ, нэмэгдсэн орлогын хэмжээгээр улсын төсвөөс авах дэмжлэг багасна. Мөн 2050 он гэхэд жилийн төсвийн алдагдлыг ДНБ-ний 3%-тай тэнцэх хэмжээгээр бууруулсан үзүүлэлттэй байхаар тооцоолол гарч байна. Харин тэтгэврийн насыг аажмаар 65 нас (эрэгтэй, эмэгтэй аль алиныг нь) болгон нэмэгдүүлснээр тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлсэнтэй адил богино хугацаанд шууд үр дүн гарахгүй ч 2050 он гэхэд улсын төсвөөс авах татаасын хэмжээг ахин ДНБ-ний 1%-тай тэнцэх хэмжээгээр буюу нийт ДНБ-ний 4%-тай тэнцэх хэмжээгээр бууруулна.” гэжээ.

**Зураг 3. Тэтгэврийн шимтгэлийн хувь хэмжээ болон тэтгэврийн насыг**

**нэмэгдүүлснээр гарах үр нөлөө**

****

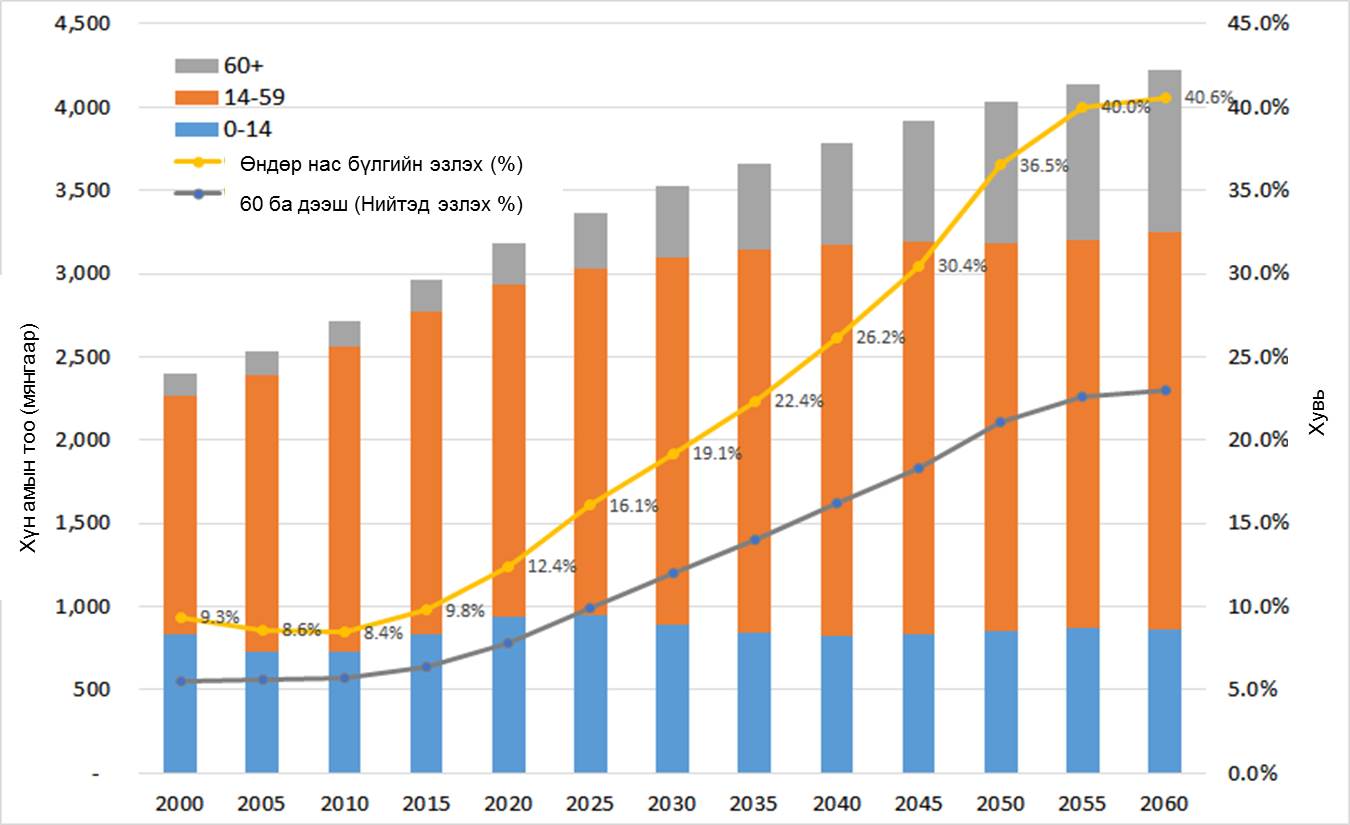
Хэрэглээний үнэ, инфляц зэрэг макро эдийн засгийн үзүүлэлтийн өөрчлөлт, дундаж цалин хөлсний өсөлтийг үндэслэн тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүрийг шинэчлэн тогтоох замаар цалингийн үнэлэмжээс хамаарсан тэтгэврийн зөрөөг арилгах, улмаар тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудлыг улс төрийн амлалт, цаг үеийн арга хэмжээ болгон хэрэгжүүлэх бус тэтгэврийн нэмэгдлийн харилцааг хуулиар тодорхой тогтоож, мөрдөж ажиллах шаардлагатай гэж үзэж байна.

**Асуудал 2. Хүн амын дундаж наслалт өсч байна.**

2020 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийт өндөр насны тэтгэвэр авагчдын тоо 434.2. мянгад хүрсэн бөгөөд 2025 оноос эхлэн хүн ам зүйн цонх үе хаагдаж, дундаж наслалт нэмэгдсэнээр нийт хүн амд эзлэх тэтгэвэр авагчдын тоо өсч, 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2017 онд 3, 2030 он гэхэд 7, цаашид 9 тэтгэвэр авагч болохоор байна. Хүн амын дундаж наслалт 2019 онд 70.41 болж, 17 жилийн өмнөх дундажтай харьцуулахад 6.9 жилээр нэмэгдсэн бөгөөд эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 66.38, эмэгтэйчүүдийнх 75.96 байна. 2019 оны байдлаар 60-аас дээш насны хүний тоо нийт хүн амын 7.0 хувь байгаа бол 2050 онд 28.6 хувь болж өсөхөөр байна.

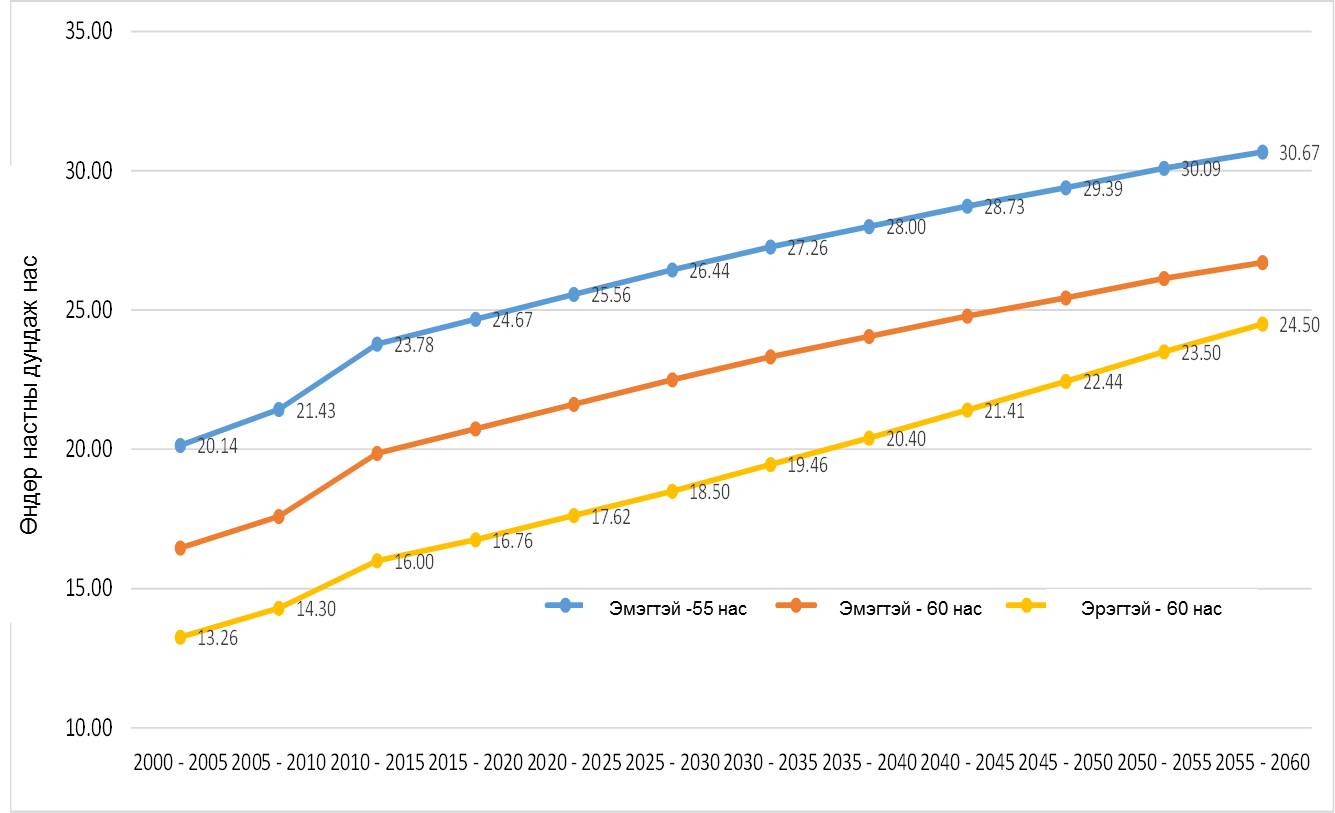
Тэтгэврийн даатгалын санд шаардагдах төсвийн дэмжлэг жилээс жилд нэмэгдэж байгаа голлох нэг шалтгаан нь тэтгэвэр авагчдын тоо өсч байгаатай холбоотой байна. Төрөлтийн түвшин буурах, дундаж наслалт аажмаар өсч байгаа зэрэг хүн ам зүйн хүчин зүйлсээс шалтгаалан  60-аас дээш настай хүний тоог 15-59 насны хүн амын тоотой харьцуулсан харьцаа 2017 онд 10,1% байсан бол 2055 онд 40% болж өсөх төлөвтэй байна (Зураг 4). Нийт хүн амд эзлэх тэтгэврийн насны хүн амын хувь хурдацтай өсөхийн зэрэгцээ шимтгэл төлөгч ажиллах хүчний хэмжээ харьцангуй нэг түвшинд байгаа нь тэтгэврийн даатгалын сангийн санхүүгийн тогтвортой байдалд томоохон сорилт бий болж байна.

**Зураг 4. Хүн амын өсөлт, насны бүлгийн тархалт болон ачааллын хамаарал /2000-2060/**



Тэтгэвэрт гарснаас хойших дундаж наслалт нэмэгдэж байгаа нь тэтгэврийн тогтолцооны хувьд асуудал болж буй хэдий ч хувь хүмүүсийн хувьд илүү олон жил ажиллаж, санхүүгийн байдлаа сайжруулах боломжийг олгож байгаа юм (Зураг 5). 2015 онд 60 насандаа тэтгэвэрт гарсан эрэгтэйчүүд цаашид дунджаар 16 жил насалж байгаа бол 2060 он гэхэд энэ тоо 24,5 жил болж, талаас илүү хувиар өсөх юм. 55 насандаа тэтгэвэрт гарч байгаа эмэгтэйчүүд цаашид дунджаар 23.8 жил насалж байгаа бол 2060 он гэхэд энэ тоо 30.7 жил болж, гуравны нэг орчим хувиар өсөх төлөвтэй байна. Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын 2015 оны мэдээгээр 60 нас хүрсэн эрэгтэйчүүдийн эрүүл амьдрах дундаж наслалт 12.4 жил, эмэгтэйчүүдийнх 15.2 жил байна. Ийм ч учраас дэлхий даяар бодлого боловсруулагчид дунджаар тэтгэвэрт байх зорилтот хугацааг тогтоож, тэтгэвэрт гарах насыг аажмаар нэмэгдүүлэх замаар дээрх зорилтод хүрэхийг эрмэлзэж байна.

**Зураг 5. Тэтгэвэрт гарсны дараах дундаж наслалт 2000-2060**



“Ахмад настны ачааллын харьцааны энэ өсөлт нь шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээ эсвэл индексжүүлэлтийг бууруулах, тэтгэвэрт гарах насыг нэмэгдүүлэх зэрэг бодлогын сонголтуудыг хийх зайлшгүй шаардлагыг бий болгож байна”[[2]](#footnote-2) гэж Дэлхийн банкнаас Тэтгэврийн шинэчлэлийн хэлэлцүүлэгт зориулсан тайланд тэмдэглэсэн байна.

Мэргэжлийн байгууллагын болон судлаачдын хийсэн судалгааны үр дүнг үндэслэн УИХ-аас тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг хуучин түвшинд үе шаттайгаар хүргэхээр шийдвэрлэж, энэ оноос эхлэн мөрдсөн нь тэтгэврийн даатгалын сангийн санхүүгийн тогтвортой байдалд эерэг нөлөө үзүүлж, тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, санхүүгийн нөөц бий болох боломж бүрдэнэ гэж үзэж байна.

**Асуудал 3.Тэтгэврийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хувь хэмжээ буурахаар байна.**

Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны санхүүжилтийн арга нь хуваарилалтын зарчимтай, харин тэтгэврийг тооцохдоо цалинд болон шимтгэлд суурилсан аргаар тооцох эрх зүйн зохицуулалт үйлчилж байна.

Үүнд:

* 1960 оноос өмнө төрсөн даатгуулагчдын өндөр насны тэтгэврийн хэмжээг даатгуулагчийн авч байсан цалин хөлс, ажил хөдөлмөр эрхэлж, шимтгэл төлсөн хугацаанд үндэслэн тогтоож байна.
* 1979 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчийн тэтгэврийг нэрийн дансны тогтолцоонд үндэслэн тогтоох бөгөөд тэтгэврийн хэмжээ нь нэрийн хийсвэр дансандаа бүртгүүлсэн нийт орлогын хэмжээг тэтгэвэр авах дундаж илэрхийлэлд хуваах замаар тооцно.
* 1960 оноос 1979 оны хооронд төрсөн даатгуулагчид цалин хөлс, шимтгэл төлж ажилласан хугацаанд суурилсан тогтолцоо болон шимтгэлийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцооны аль таатай нөхцөлөөр тэтгэврээ тогтоолгох сонголттой.

Нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа иргэдээс нэг л хүн нэрийн дансны хийсвэр тооцооны аргаар тэтгэврээ тогтоолгосон бөгөөд бусад хүмүүс нь бүгд авч байсан цалин хөлс, шимтгэл төлсөн хугацаанд үндэслэн тэтгэврээ тогтоолгосон байна. 2020 оны эхний хагас жилийн байдлаар дундаж тэтгэвэр 416.6 мянган төгрөг байна.

Судалгаа тооцооноос үзэхэд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу тэтгэвэр тогтоолгох 1960 онд төрсөн, 55 настай, бага ангийн багш /эмэгтэй/ 313,6 мянган төгрөгийн тэтгэвэр тогтоолгосон байхад уг даатгуулагчийн хувьд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны хуульд заасан аргачлалаар тогтооход тэтгэврийн хэмжээ 213.2 мянган төгрөг байхаар байгаа нь хоёр хуулийн хүрээнд тогтоосон тэтгэвэр хоорондын зөрүү 100,4 мянган төгрөг болж, нэрийн данснаас олгох тэтгэврийн хэмжээ 30,0 гаруй хувиар бага гарахаар байгаа юм.

Энэ нь адил хугацаанд, ижил цалин хөлснөөс шимтгэл төлсөн ойролцоо насны даатгуулагчийн тэтгэврийн хэмжээ илт зөрүүтэй тогтоогдож, нийгмийн шударга бус хуваарилалтыг бий болгох нөхцөлийг үүсгэхээр байна. Иймд Монгол Улсын нийт ахмад настанд тэгш хандаж, төлсөн шимтгэлийн хэмжээтэйгээ уялдаатай, амьжиргааг хангахуйц хэмжээний тэтгэвэр авах ижил бололцоогоор хангах нь зүйтэй байна.

Дэлхийн банкнаас гаргасан “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд” цувралд “Хийсвэр нэрийн дансны шинэчлэлийн гол агуулга нь даатгуулагчийн тэтгэврийн хэмжээг түүний төлсөн нийт шимтгэлийн хэмжээтэй уялдаатай болгоход оршино. Энэ нь хуваарилалтын санхүүжилт бүхий тэтгэврийн системийг актуар тооцооны хувьд хамгийн шударга болгож байна. Жишээ нь, Шведийн тэтгэврийн шинэчлэлийг хийсэн Эдвард Палмер “хийсвэр нэрийн дансны гол шинж чанар нь шударга тогтолцоо юм” гэж тэмдэглэсэн байдаг. Цалинд үндэслэх тэтгэврийн томьёо нь даатгуулагчийн цалин орлого нь амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдан индексждэг бөгөөд нийт орлогын хэмжээг тэтгэвэр бодох хувь хэмжээгээр үржүүлдэг. Хэрэв өөрчлөлтийн индекс нь нэрийн данстай ижил бөгөөд тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ нь жи[[3]](#footnote-3) коэфциентийг нэрийн дансны шимтгэлийн хувь хэмжээгээр үржүүлсэнтэй тэнцүү бол 2 системийн аль алины хувьд тэтгэврийн хэмжээ нь ижил байх болно.[[4]](#footnote-4) гэж дурдсан.

Цалинд үндэслэн тэтгэврийн хэмжээг тогтоохдоо даатгуулагчийн тодорхой хугацааны хамгийн өндөр цалин орлоготой байсан цөөн жилд үндэслэн тогтоодог байхад хийсвэр нэрийн дансны аргаар насан туршийн шимтгэлийн орлогод үндэслэн тэтгэврийг тооцож байна. Мөн цалинд үндэслэн тэтгэврийн хэмжээг тогтооход даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаа нэмэгдэхийн хэрээр тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ өөрчлөгддөг. Харин нэрийн дансны тогтолцооны хувьд эсрэгээр даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн жил тутамд бодох тэтгэврийн хувь хэмжээ ижил байдаг.

Иймд цалинд үндэслэн тэтгэврийг тооцохдоо тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ шимтгэл төлсөн жил тутамд тогтмол бөгөөд тэтгэврийг даатгуулагчийн насан туршийн цалинд үндэслэх замаар дээрх доголдлыг уян хатнаар зохицуулах шаардлага байгаа юм.

**Асуудал 4. Тэтгэврийн хэмжээ харьцангуй бага байна.**

Тэтгэврийн даатгалын сангаас 2019 онд нийт 412.9 мянган тэтгэвэр авагчдад 1.8 их наяд төгрөг зарцуулна. Нийт тэтгэвэр авагчдын 74.5 орчим хувь өндөр насны тэтгэвэр авагчид, 16.2 хувь нь тахир дутуугийн, 4.8 хувь нь тэжээгчээ алдсаны, 4.5 хувь нь цэргийн тэтгэвэр авч байна. 2020 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийт тэтгэвэр авагчдын 57.3 хувь нь хамгийн бага буюу бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээний тэтгэвэр авч байна. Ихэнх ахмад настан тэтгэврээ барьцаалан арилжааны банкнаас зээл авах замаар хэрэгцээгээ хангаж, тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэврийн зөрөөг арилгах талаар хүлээлттэй байна.

**Зураг 6. Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажилчдын дундаж цалин, дундаж тэтгэврийн харьцуулсан судалгаа**

Засгийн газрын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор энэ оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрөөс бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг **350000** төгрөгөөр, хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээг **300000** төгрөгөөр тус тус шинэчлэн тогтоосныг хуучин мөрдөж байсан түвшинтэй харьцуулан үзвэл, бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ 25.0 пунктээр, хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ 23.5 пунктээр өссөн хэдий ч тулгамдсан асуудал хэвээр байна. 2020 оны 8 дугаар сарын 01-ний байдлаар нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авч буй нийт тэтгэвэр авагчдын 15.8% нь **300000** хүртэлх төгрөгийн, 59.8% нь **301000-400000** төгрөгийн, 13.8% нь 400001-500000 төгрөгийн, 10.5% нь **500001-ээс**  дээш төгрөгийн тэтгэвэр тус тус авч байна. Мөн 2019 оны гүйцэтгэлээр дундаж тэтгэврийн хэмжээ нь дундаж цалингийн 33.7 хувьтай тэнцэж, 2018 оны түвшингээс 1.0 пунктээр буурсан байна. Энэ бүхнээс дүгнэхэд, өргөн хэрэглээний барааны үнэ өсөж буй энэ үед тэтгэврийн худалдан авах чадварыг дээшлүүлэх, тэтгэврийн үнэлэмжийг зохистой түвшинд байлгах хэрэгцээ зүй ёсоор тавигдаж байна.

Тухайн тэтгэвэр авагчийн эрхэлж байсан ажил албан тушаал нь адилхан, шимтгэл төлсөн хугацаа нь ойролцоо, гагцхүү тэтгэвэр тогтоолгосон цаг хугацаа нь өөр өөр иргэдийн тэтгэвэр нь цалингийн өнөөгийн үнэ цэнийг тооцоогүйгээс зөрөөтэй байгаа нь судалгаа, тооцооллоор ч батлагдаж байна.

Энэ нь одоогийн мөрдөж буй хуульд тэтгэврийн хэмжээг хэрэглээний үнийн өөрчлөлт, цалин хөлсний өсөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлэх, цалингийн итгэлцүүрийг шинэчлэн тооцох арга хэмжээг жил бүр хэрэгжүүлэхээр заасан боловч энэ арга хэмжээ хуулиар тогтоосон хугацаанд хэрэгжээгүйтэй холбоотой.

Тухайлбал, 2014 онд тэтгэвэр бодоход хэрэглэх итгэлцүүрийг шинэчлэн тогтоосон боловч үүнээс хойш өөрчлөөгүй байна. Энэхүү итгэлцүүрийг тогтоохдоо 2011 оныг суурь он болгон “итгэлцүүрийн утгыг 1.0” гэж тооцож байх үед 2011 оны дундаж цалингийн хэмжээ 341.6 мянган төгрөг байсан бол 2019 оны байдлаар энэ үзүүлэлт 1124.0 мянган төгрөг болж, 3.3 дахин нэмэгдсэн.

Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан “Инфляци, үнийн өөрчлөлт танилцуулга-2019” судалгааны тайланд Хэрэглээний үнийн улсын индекс өмнөх оноос 2016 онд 1.3 хувь, 2017 онд 6.4 хувь, 2018 онд 8.1 хувь, 2019 онд 5.2 хувиар өсөж, өсөлтийн хурдац 2018 оноос 2.9 пунктээр буурсан байна.[[5]](#footnote-5)

Хэрэглээний үнэ, инфляци зэрэг макро эдийн засгийн үзүүлэлтийн өөрчлөлт, дундаж цалин хөлсний өсөлтийг үндэслэн тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүрийг шинэчлэн тогтоох замаар цалингийн үнэлэмжээс хамаарсан тэтгэврийн зөрөөг арилгах, улмаар тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудлыг улс төрийн амлалт, цаг үеийн арга хэмжээ болгон хэрэгжүүлэх бус тэтгэврийн нэмэгдэл тооцох аргыг хуулиар тогтоож, тэтгэврийн үнэлэмж, худалдан авах чадварыг сайжруулах арга хэмжээ авах шаардлагатай гэж үзэж байна.

**Асуудал 5. Тэтгэврийн даатгалын хамралт хангалтгүй байна.**

Статистикийн бизнес регистрийн санд 2019 оны эцсийн байдлаар 187.1 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага бүртгэлтэй байгаагийн 93.9 (50.2%) мянга нь үйл ажиллагаа явуулж байна.

**Зураг 7.Үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж байгууллага, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч байгууллага**

Тэтгэврийн даатгалд 2019 онд 48.2 мянган ажил олгогч шимтгэл төлж, 969.5 мянган даатгуулагч албан журмын даатгалд, 187.7 мянган даатгуулагч сайн дурын даатгалд тус тус хамрагдсан. Статистикийн бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын 48.7 хувь нь шимтгэл төлөгчөөр бүртгүүлээгүй байна**.**

**Хүснэгт 1. Нийгмийн даатгалын хамралтын судалгаа**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Он** | Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам /мян.хүн/\*\* | Даатгуулагчдын тоо /мян.хүн/\* | Үүнээс: | | Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд даатгуулагчдын эзлэх хувь |
| **Албан журмын** | **Сайн дурын** |
| 2015 | 1,243.9 | 989.0 | 799.8 | 189.2 | 79.5 |
| 2016 | 1275.7 | 1028.1 | 799.6 | 228.5 | 80.6 |
| 2017 | 1357.4 | 1035.6 | 836.5 | 199.1 | 76.3 |
| 2018 | 1358,6 | 1104.7 | 907.7 | 197.0 | 81.3 |
| 2019 | 1273,9 | 1157.2 | 969.5 | 187.7 | 90.8 |

*Эх сурвалж: \* Нийгмийн даатгалын мэдээллийн сан*

*\*\**[*http://1212.mn/tables.aspx*](http://1212.mn/tables.aspx) *цахим хуудас*

Нийт ажиллах хүчний дүнд эзлэх малчдын тоо сүүлийн долоон жилийн хугацаанд 42 хувиас 29 хувь болтол буурсан хэдий ч хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо 22 хувь болж өссөн байна.[[6]](#footnote-6) Цалин хөлсний тодорхой хувь хэмжээг шимтгэл хэлбэрээр хураадаг зарчимтай нийгмийн даатгалын тогтолцоогоор дамжуулан эдгээр нийгмийн бүлэгт хүрэх бэрхшээлтэй байдаг. Нийгмийн даатгалын тухай хуульд дээрх бүлэгт сарын орлогоо өөрөө мэдүүлэх, нэг дор шимтгэлээ бөөн төлөх замаар тэтгэврийн даатгалд хамрагдах боломж олгодог ч хамрах хүрээ салбарын ажиллах хүчний тоотой харьцуулахад маш бага хэвээр байна.

Түүнчлэн даатгалд хамрагдаагүй хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч малчдыг даатгалд хамруулах асуудлыг төрийн бодлогын хүрээнд авч үзэн тэдний хөдөлмөрийн хэв шинж, зохион байгуулалт, мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийн онцлогт тохирсон тэтгэврийн даатгалын эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, ирээдүйн нийгмийн баталгааг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

**Хүснэгт 2. Малчдын тэтгэврийн даатгалд хамралтын судалгаа**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэлт | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Нийт малчдын тоо/ мян.хүн/[[7]](#footnote-7) | | 289.6 | 285.5 | 293.6 | 297.8 | 311.4 | 303.6 | 288.7 | 285.5 |
| Үүнээс:  60,55-аас дээш настай малчид | Нийт малчдын тоонд эзлэх хувь | 9.6 | 9.7 | 9.7 | 9.6 | 9.9 | 9.9 | 9.1 | 12.9 |
| Тоогоор | 27.8 | 27.7 | 28.6 | 28.6 | 30.8 | 30.1 | 26.3 | 36.8 |
| Нийгмийн даатгалд хамрагдвал зохих малчдын тоо /мян.хүн/ | | 261.8 | 257.8 | 265.0 | 269.2 | 280.6 | 273.5 | 262.4 | 248.7 |
| Нийгмийн даатгалд хамрагдсан малчдын тоо | Тоогоор  /мян.хүн/ | 12.5 | 23.7 | 32.7 | 30.9 | 58,1 | 37.6 | 42.2 | 45.2 |
| Хувиар | 4.7 | 9.2 | 12.3 | 11.5 | 20,7 | 13.7 | 16.1 | 18.2 |

*Эх сурвалж: Монгол Улсын статистикийн эмхтгэл (2015, Нийгмийн даатгалын сангийн тайлан, мэдээ (2010-2015)-ний мэдээлэлд үндэслэсэн бидний тооцоолол*

http://1212.mn/tables.aspx?TBL\_ID=DT\_NSO\_1001\_022V1

Дээрх судалгаанаас үзэхэд малчдын тоо харьцангуй буурч, 2019 оны байдлаар манай улсад 285.5 мянган малчин байгаа бөгөөд үүнээс тэтгэврийн насны (эрэгтэй 60-аас, эмэгтэй 55-аас дээш насны) иргэдийг хасч тооцвол тэтгэврийн даатгалд хамрагдвал зохих малчдын тоо 248.7 мянга байна. Тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан малчдын тоо 2019 онд 2012 оныхоос 3.6 дахин нэмэгдсэн ч даатгалд хамрагдвал зохих малчдын 18.2% нь даатгуулж, 81.8% нь даатгуулаагүй байна.

Иймээс даатгалд хамрагдаагүй малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, иргэдийг даатгалд хамруулж, тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээ, суурийг өргөтгөх замаар сангийн тогтвортой байдлыг хангахын зэрэгцээ тэдний ирээдүйн нийгмийн баталгааг хангах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

**Асуудал 4.Тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээтэй уялдаагүй байна.**

Монгол Улсын холбогдох хуульд зааснаар өндөр насны тэтгэвэр тогтоохдоо 20 жил шимтгэл төлсөн бол сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлсний 45 хувиар буюу жил тутамд 2.25 хувиар, харин шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар тооцож, тодорхойлж байна.

Даатгуулагч 40 жил шимтгэл төлж, ажилласан гэвэл, сарын дундаж цалингаас 75% (20жил\*2.25%+20жил\*1.5%)-аар бодож тэтгэвэр тогтоолгоно. Харин тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг цалин орлогоос даатгуулагч, ажил олгогч тус бүр 8.5 хувь, нийтдээ 17 хувийн шимтгэл төлнө. Дээрх тоон үзүүлэлтүүдээс ажиглахад манай улсын хувьд тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээ нь төлсөн шимтгэлтэйгээ уялдаагүй тогтоогдсон нь харагдаж байна.

**Хүснэгт 3. Нийт 40 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн тэтгэврийг бодох хувь хэмжээний харьцуулсан судалгаа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Д/д** | **Улс орны нэр** | **Тэтгэвэр бодох хувь** |
| 1 | Австри | 76.6 |
| **2** | **Монгол** | **75.0** |
| 3 | Испани | 73.9 |
| 4 | Унгар | 73.6 |
| 5 | Итали | 71.2 |
| 6 | Турк | 64.5 |
| 7 | Франц | 58.8 |
| 8 | Люксембург | 56.4 |
| 9 | Финлянд | 54.8 |
| 10 | Грек | 53.9 |
| 11 | Герман | 42,0 |
| 12 | Бельги | 41.0 |
| 13 | БНСУ | 39.6 |
| 14 | Словени | 39.2 |
| 15 | Канад | 39.2 |
| 16 | АНУ | 38.3 |
| 17 | Словак | 37.6 |
| 18 | Япон | 35.6 |
| 19 | Швед | 33.9 |
| 20 | Швейцарь | 32.0 |
| 21 | Недерланд | 29.5 |
| 22 | **ЭЗХАХБ-ын 34 улсын дундаж** | **40.6** |

*Эх сурвалж: “Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын сангийн судалгаа” 2014 он, Даатгалын зөвлөх мэргэжилтэн Насир А Уайнд,*

Судалгаанд хамрагдсан улс орнуудын тэтгэвэр тогтооход ашиглаж буй хувь болон шимтгэл ногдуулах хувь хэмжээнээс үзэхэд манай улсын тухайд тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээ хамгийн өндөр, Австри улсын дараа орж байна. Харин тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг Австри улсад 22.8 хувиар төлдөг бол Монгол Улсад 17 хувь байгаа нь Австри улсаас 5.8 пунктээр доогуур түвшинд байна.

Иймд улс орнуудын чиг хандлага, сангийн төлбөрийн чадварыг сайжруулах зорилгоор хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцох шимтгэлийн хувийг нэмэгдүүлэх болон тэтгэвэр бодох хувь хэмжээг эхний 20 жилд жил тутамд 2.25%, 20-иос илүү шимтгэл төлсөн жил тутамд 1.5%-иар тооцож байгааг актуар тооцоо, судалгааны үндсэн дээр шимтгэл төлсөн жилээс хамааруулан нэг жилд ногдох хэмжээг тогтоох, мөн тэтгэвэр тогтоох ердийн наснаас өмнө, хойно тэтгэврээ тогтоолгосноос хамаарч тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ нь буурдаг, өсдөг байхаар зохицуулах шаардлага байна гэж үзлээ.

**Асуудал 5. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд зааснаас гадна бусад салбарын хуульд нийгмийн даатгалын харилцааг тусгасан нь хууль хооронд зөрчил үүсгэж байна.**

**Хүснэгт 4. Бусад хуульд тэтгэврийн даатгалын харилцааг тусгасан судалгаа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Хуулийн нэр | Холбогдох заалт |
| 1  11 | Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хууль  (1992.05.08) | **5 дугаар зүйл. Цэцийн гишүүний бүрэн эрхийн баталгаа**  6. Цэцийн гишүүнээр ажиллаж байсан хүнийг насны тэтгэвэрт гарах үед нь Цэцийн гишүүний цалингийн 60 хувиар бодож тэтгэвэр тогтоож болно. Тэтгэврийг нийгмийн даатгалын сангаас олгоно. |
| 22 | Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль  (2012.03.07) | **24 дүгээр зүйл.Шүүгч, түүний гэр бүлийн гишүүний нийгмийн хамгаалалт**  24.6.Тавин таван насанд хүрсэн шүүгч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэврээ тогтоолгож болно.  24.7.Шүүгчээр нийт 25 жил ажилласан шүүгч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгож болно. |
| 33 | Прокурорын тухай хууль  (2017.06.09) | **60 дугаар зүйл.Нийгмийн баталгаа**  **60.3.Прокурорын тэтгэвэрт гарах насны дээд хязгаар нь 60 нас байх ба 50 насанд хүрсэн эмэгтэй, 55 насанд хүрсэн эрэгтэй, эсхүл нас харгалзахгүйгээр прокуророор 25 жил ажилласан прокурор өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгож болно.** |

Дээрх хуулиудад заасан тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа болон тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөлийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай харилцааг зохицуулсан хуульд тусгаж, тэтгэврийн даатгалын харилцааг илүү нарийвчилсан хуулиар зохицуулах шаардлага үүсч байна.

**Асуудал 6. Одоогийн мөрдөж байгаа хуульд зааснаар урт хугацааны тэтгэвэр, богино хугацааны тэтгэмж олгох нөхцөл, болзлыг нэг хуулиар зохицуулж, байгааг тэтгэврийн шинэчлэлийн хүрээнд тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааг тус тусдаа хуулиар зохицуулах шаардлагатай.**

УИХ-аас 1994 онд баталсан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар тэтгэвэр авах эрх, нөхцөл, тэтгэвэр бодох аргачлал, мөн тэтгэмж олгох нөхцөл, журмыг зохицуулан мөрдөж байна. Харин 1960 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр түүнээс хойш төрсөн иргэдийн тухайд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар нэрийн данс нээх, төлсөн шимтгэлийг бүртгэх, тэтгэвэр бодох харилцааг зохицуулж байна.

Иймд Тэтгэврийн даатгалын шинэчлэлийн хүрээнд тэтгэврийн харилцааг нэг хуулиар зохицуулах, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний, амаржсаны, нас барагчийн ар гэрт олгох оршуулгын болон ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтоох, олгох асуудлыг тусгай хуулиар зохицуулж, хуулиудын хоорондын уялдааг хангаж, хэрэгжүүлэхэд ойлгомжтой байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг зорьж байна.

Энэхүү үзэл баримтлалын дагуу Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн төсөлд тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан даатгуулагчид тэтгэвэр тогтоох, иргэнд суурь тэтгэвэр олгох,1960-1979 оны хооронд төрсөн иргэнд нэрийн дансны хийсвэр тооцооны аргаар тэтгэврийг бодох, мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч малчны тэтгэврийн харилцааг тусган зохицуулах болно.

**Асуудал 7. Одоо мөрдөж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 9 бүлэг, 31 зүйл, 97 хэсэгтэй байна. Хууль мөрдөгдөж эхэлсэн 1995 оноос 2018 он хүртэл хугацаанд уг хуульд 19 удаагийн нэмэлт өөрчлөлт орсныг тэтгэврийн холбогдолтой зохицуулалт орсон хэсгийг дараах хүснэгтээр харуулав.**

**Хүснэгт 05. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд орсон нэмэлт, өөрчлөлтүүд**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Нэмэлт өөрчлөлт орсон огноо** | **Агуулга** | **Өөрчлөлт орсон зүйл, хэсэг, заалтын тоо** |
| 11 | 1996.1.22 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт оруулах тухай | 5 зүйл, 1, 4 хэсэг  9 зүйл, 3 хэсэг  14 зүйл, 3 хэсэг  28 зүйл, 1 хэсэг, 4 заалт |
| 22 | 1997.01.16 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 4 зүйл, 3 хэсэг, 2 заалт  41 зүйл  7 зүйл, 1 хэсэг  9 зүйл, 2 хэсэг |
| “3 | 1997.12.19 | Өөрчлөн найруулсан, нэмэлт оруулсан | 41 зүйл  5 зүйл, 5 хэсэг |
| ₮4 | 1999.01.21 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 12 зүйл, 2 хэсэг, 2, 3 заалт  192 зүйлийн 3 хэсэг  24 зүйл, 4 хэсэг, 1 заалт  24 зүйл 5 хэсэг  25 зүйл 2 хэсэг  26 зүйл 6, 7 хэсэг |
| 55 | 1999.06.10 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 4 зүйл, 1, 2 хэсэг |
| 66 | 2002.06.20 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, оруулах тухай | 28 зүйл, 1 хэсэг, 4 заалт  28 зүйл 4 хэсэг |
| 77 | 2002.11.21 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн зарим зүйлийг хүчингүй болсонд тооцох тухай | 21 зүйл |
| 88 | 2008.05.08 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 3 зүйл, 3 хэсэг, 7, 8 заалт  4 зүйл, 6 хэсэг  41 зүйл  18 зүйлийн 1 хэсэг  192 зүйлийн 1 хэсэг  211 зүйл  28 зүйл 5 хэсэг |
| 99 | 2012.03.09 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 5 зүйл 6 хэсэг |
| 110 | 2015.01.30 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 5 зүйл 2 хэсэг  12 зүйл 1 хэсэг 1, 2 заалт  12 зүйл 3 хэсэг  15 зүйл 1 хэсэг  16 зүйл 2 хэсэг  22 зүйл 4 хэсэг  26 зүйл 3 хэсэг  28 зүйл 1 хэсэг 2, 3, 4 заалт |
| 111 | 2015.12.17 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 2 зүйл 4 хэсэг  3 зүйл 5 хэсэг |
| 112 | 2017.02.02 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 3 зүйл 3 хэсэг 3 заалт  3 зүйл 4 хэсэг  3 зүйл 5 хэсэг  3 зүйл 6 хэсэг 3 заалт  3 зүйл 7 хэсэг  191  зүйл 3 хэсэг  192 зүйл 1, 2 хэсэг |
| 113 | 2017.04.14 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 4 зүйл 1, 2, 5 хэсэг  4 зүйл 7 хэсэг 2 заалт |
| 114 | 2018.02.02 | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай | 4 зүйл 1, 2 хэсэг  4 зүйл 3 хэсэг 1, 2 заалт  22 зүйл 1, 2 хэсэг  22 зүйл 1 хэсэг 1, 2 заалт |
|  | Нийт |  | 23 зүйл, 65 хэсэг, 20 заалт |

Дээрх судалгаанаас үзэхэд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн зүйлийн 70 орчим хувь нь, хэсгийн 92 хувьд нь өөрчлөлт орсон байгаа нь энэхүү хуулийг шинэчлэн найруулах шаардлагатай болсныг харуулж байна.

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

Тэтгэврийн даатгалын харилцаа нь тухайн иргэн амьдралын хугацаанд хүндрэл бэрхшээл, сорилт, орлого олох боломжгүй болох, өрхийн орлого буурах зэрэг аливаа сөрөг хүчин зүйл хэдийд ч тохиолдож болох эрсдэлээс хамгаалахад чиглэгдэнэ. Тэтгэврийн даатгалд хамрагдан шимтгэл төлсөн даатгуулагч өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдаж, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, амь насаа алдахад түүний гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдэд нь тодорхой хугацаанд буюу насан туршид тэтгэвэр авах эрхээр хангагддаг. Өөрөөр хэлбэл, тэтгэврийн даатгал нь нийгмийн олон бүлгийг хамарсан, урт хугацаанд үйлчлэх 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.

**Хүснэгт 6. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Нийгмийн бүлэг** | **Иргэн** | **Аж ахуйн нэгж, байгууллага** | **Бусад этгээд** |
| 1 | Өндөр насны тэтгэвэр авагч | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйл. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх  1.Даатгуулагч нь нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 65 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.  Харин 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болно. |  | -Хөдөлмөрийн болон Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасны дагуу иргэнтэй байгуулсан гэрээгээр ажиллагч уг гэрээгээ дуусгавар болгосон нөхцөлд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх нь хэрэгжинэ.  -Харьяалалгүй иргэн |
| 2 | Тахир дутуугийн тэтгэвэр авагч | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйл. Тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх  1.Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 20-иос доошгүй жил, эсхүл тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн З жилд нь төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, тарилгын дараах хүндрэл, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 50-иас доошгүй хувиар байнга буюу удаан хугацаагаар алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйл.  2.Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, түүний хугацааг эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно.  3.Тахир дутуу болсныг тогтооход баримтлах өвчний жагсаалтыг эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага батална | -харьяалалгүй хүн; |
| 2 | Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагч | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйл. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх  12.1 Энэ хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан шимтгэл төлөх хугацааг хангасан тэжээгч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй дор дурдсан гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй:  1/ хууль ёсоор тэжээх өөр хүн байгаа эсэхийг харгалзахгүйгээр төрүүлсэн буюу үрчлэн авсан 19 нас хүрээгүй хүүхэд /үүнд эцгээ нас барснаас хойш мэндэлсэн, төрсөн хүүхэд нь хамаарна/;  2/ хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй 19 нас хүрээгүй ач, зээ, төрсөн дүү;  3/тэжээгчийн асрамжид байсан төрөлхийн тахир дутуу буюу 16 нас хүрээгүй байхдаа тахир дутуу болсон хүүхэд, ач, зээ, төрсөн ах,эгч, дүү;  4/эрэгтэй нь 60, эмэгтэй нь 55 нас хүрсэн буюу эсхүл тахир дутуу болсон эцэг, эх, эхнэр,нөхөр, хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй өвөг эцэг,эмэг эх, төрсөн ах, эгч, дүү;  5/ найман нас хүрээгүй хүүхэд, хууль ёсоор асрах хүнгүй төрсөн дүү, ач, зээг нь асарч ажил хийгээгүй байгаа эцэг, эх буюу нөхөр, эхнэрийн аль нэг /нас, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзахгүйгээр/. |  | -харьяалалгүй хүн; |

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

Нийгмийн даатгалын харилцааг нэг голлох хуулиар бус олон салбарын хуульд тусгасан /7 хуульд тэтгэврийн даатгалын шимтгэл болон тэтгэврийн асуудлыг зохицуулсан/;

Тухайлбал, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулийн **5 дугаар зүйлийн 6-д “**Цэцийн гишүүнээр ажиллаж байсан хүнийг насны тэтгэвэрт гарах үед нь Цэцийн гишүүний цалингийн 60 хувиар бодож тэтгэвэр тогтоож болно. Тэтгэврийг нийгмийн даатгалын сангаас олгоно” гэж заасан нь “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуульд “Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлого /цаашид "хөдөлмөрийн хөлс" гэх/-ын 45 хувиар тогтооно” гэж заасантай зөрчилдөж байна.

УИХ-ын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030/”-д даатгуулагч шимтгэл төлж ажилласан жилтэй хамааралтай өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох тухай заасан гэтэл ижил хугацаанд шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн нэг нь 60 хувиар, нөгөө нь 45 хувиар тэтгэвэр тогтоолгох нь шударга бус юм. Тэтгэврийн харилцааг зохицуулсан хуулиас бусад хуульд шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр тогтоолгох харилцааг тусгасан нь хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл үүсгэж, тэтгэврийн даатгалын харилцааг тэгш бус байдалтай болгож байна.

Одоо үйлчилж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь хүн амын өсөлт, ачаалал, эдийн засаг, нийгмийн шинж чанар, амьдралаас урган гарах хуулиар зохицуулагдаагүй шинэ төрлийн харилцаа зэргийг зохицуулах хууль эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байгаа зэргээс үүдэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн шинэчлэлийг зайлшгүй хийх шаардлага, үндэслэлийг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

* Засгийн газрын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор энэ оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрөөс нийгмийн даатгалын сангаас олгож буй бүх төрлийн тэтгэврийн хэмжээг инфляцийн түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн ч тэтгэврийн хэмжээ хүртээмжтэй биш хэвээр байна.
* Тэтгэвэр авагчийн тэтгэврийн хэмжээг инфляц, цалин хөлсний өөрчлөлттэй уялдуулан тухай бүр индексжүүлэх, тэтгэврийн худалдан авах чадварыг дээшлүүлэх, ахмад настны амьдралын чанарын сайжруулах шаардлага, хэрэгцээ зүй ёсоор тавигдаж байна.
* Тэтгэврийн даатгалын харилцааг хуулиас гадна Монгол Улсын Дээд шүүхийн тогтоолоор баталсан тайлбарыг давхар мөрдөж байна.
* Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан  “Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон даатгуулагчийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1 хувиар бодож нэмэгдүүлнэ” гэдгийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсаны улмаас тахир дутуугийн тэтгэвэр авагч иргэн тэтгэвэр тогтоолгосноос хойш шимтгэл төлж ажилласан эсэхээс үл хамааран нэмэгдлийг авна гэж ойлгоно.
* Харин тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлж, мөн зүйлийн 2-т заасан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон, хөдөлмөрийн хөлсний 1.5 хувиар нэмэгдэл авч буй даатгуулагчид тахир дутуугийн тэтгэврийн нэмэгдлийг давхардуулан олгохгүй.
* Түүнчлэн “нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно” гэдгийг нас барсан сарын тэтгэврээ тэтгэвэр авагч аваагүй байсан тохиолдолд тухайн сарын тэтгэврийг дараагийн сарын тэтгэврийн хамт, харин тэтгэврээ авсан бол дараа сарын тэтгэвэр л тус тус олгогдоно гэж ойлгохоор тайлбарласан.
* Хуульд заасан “сургуульд суралцаж байгаа бол” гэж Боловсролын тухай хуульд заасан бага, дунд, дээд боловсрол олгох, боловсролын нэг буюу хэд хэдэн түвшний боловсролын агуулгыг хэрэгжүүлдэг сургалтын байгууллагад өдрийн, оройн, эчнээ, экстернат хэлбэрээр албан болон албан бус сургалтад хамрагдаж байгааг хэлнэ.
* “Хүндэтгэх шалтгаан” гэдгийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай Монгол Улсын Дээд шүүхийн 2006 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн 33 дугаар тогтоолын 28-д заасантай адил ойлгож хэрэглэнэ.
* Хуулийн 28 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 3-т заасан “ажил, хөдөлмөр эрхэлж нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн тэтгэвэр авагч” гэдэгт Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 6-д зааснаар ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээгээр, эсхүл Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд заасны дагуу иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа, Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 3, 5-д зааснаас бусад төрлийн даатгалд даатгуулсан тэтгэвэр авагчийг хамааруулна. Мөн тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоогдсон хэмжээнээс илүү олгосонд нийгмийн даатгалын байгууллагын ажилтан гэм буруутай нь тогтоогдвол түүнээс нөхөн гаргуулна.
* Тэтгэврийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор шимтгэлийг хэрхэн тогтоох талаар заалт байхгүй.
* Даатгуулагч тодорхой шалтгааны улмаас ажиллаагүй байх хугацааны шимтгэл төлөлтийн харилцааг одоогийн “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуульд заасныг өөрчилж, шимтгэл төлснөөр тооцох хугацааг холбогдох хуулийн төсөлд тусган зохицуулах шаардлагатай.
* Тэтгэврийн хэмжээ дундаж цалингийн 1/3-тэй тэнцэхээр байгаа нь тэтгэвэр тогтоолгож буй иргэдэд алдагдалтай тул тэтгэврийн бууралтыг суурь тэтгэврээр нөхөх хуулийн шинэ зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай байна.

**ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО**

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог шинэчлэх, тэтгэврийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэврийн төрөл, тэтгэвэр тогтоох нөхцөл, болзлыг тодорхойлох, тогтоосон тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөх,  нэмэгдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлтэй нь дүйцэх хэмжээний тэтгэвэр олгох эрх зүйн үндсийг тодорхойлох зорилтыг дэвшүүлнэ.

**ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ**

**3.1.Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд**

Хүснэгт 7. Хувилбаруудыг харьцуулсан байдал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Хувилбарууд** | **Сонгох эсэх** | **Тайлбар** |
| №1 | “Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах: | Үгүй | Тэтгэврийн одоогийн харилцааг зохицуулж байгаа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар одоогийн үүсээд байгаа асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй бөгөөд зохицуулалт хийхгүй орхивол дээр дурдсан зорилгыг хэрэгжүүлж чадахгүй тул “тэг” хувилбар сонгох боломжгүй байна. |
| 22 | 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. |
| 33 | Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх: | Үгүй | Тэтгэврийн харилцаа нь тэтгэвэр тогтоолгосон иргэд төвтэй, үүнд ажил олгогч болон төрөөс зарим талаар холбоотой оролцож, хүний амьдралын богино, дунд, урт хугацаанд тохиолдож болох эрсдэлээс үүдэлтэй орлогын бууралтаас хамгаалах нийгмийн үйл ажиллагаа тул зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх хувилбарыг сонгох боломжгүй байна. |
| 44 | Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх: | Үгүй | Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэж, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжгүй. |
| 55 | Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх: | Үгүй | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн цогц харилцааг хэрэгжүүлэхэд төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлийн оролцоо байхгүй тул тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд энэ хувилбар боломжгүй юм. |
| 66 | 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. |
| 77 | Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах: | Тийм | Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулийн төслийг шинэчлэн боловсруулах замаар тулгарч байгаа асуудлыг шийдвэрлэх, тавьсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх боломжтой. |

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

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

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбараар шийдвэрлэх тул зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулах шаардлагагүй.

**Хүснэгт 8. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Сонгож авсан хувилбар** | **Зорилгод хүрэх байдал** | **Зардал, үр өгөөжийн харьцаа** | **Үр дүн** |
| Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах | Тэтгэврийн даатгалын сангаас даатгуулагчид олгох тэтгэврийн төрөл, тэтгэвэр тогтоох нөхцөл, болзлыг тодорхойлох, тогтоосон тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөх,  нэмэгдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино. | Хууль хэрэгжүүлэх зорилгоор нийгмийн даатгалын байгууллагад тодорхой зардал гарах боловч тэтгэвэр тогтоолгогч иргэдэд, үйлчилгээ түргэн шуурхай болж, тэтгэвэр авагчийг эрсдэлээс хамгаалах боломж бүрдэнэ. | Үр дүнтэй гэж дүгнэж 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 9. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуулт | Хариулт | | Тайлбар |
| Тийм | Үгүй |
| 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 тэтгэвэр тогтоолгох хуульд заасан болзол нөхцөлийг хангасан бол төрийн үйлчилгээг авах боломжтой. |
| 1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх |  | Үгүй | Тэтгэвэртэй холбоотой харилцаа нь зөвхөн тодорхой нэг эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ биш юм. |
| 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, хөгжлийн бэрхшээлтэй 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 тэтгэвэр тогтоолгосон иргэнд 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, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хүн бүр хамрагдах боломж бүрдсэнээр тэдгээрийн нийгмийн баталгаа хангагдана. 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 чадвараа алдсан гэх 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 эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх | Тийм |  | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас 1952 онд батлан гаргасан “Нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний тухай” 102 дугаар конвенцэд[[8]](#footnote-8) дурдсан нийгмийн хамгааллын доод хэмжээний зөвлөмжтэй нийцэж байгаа болно. |
| 1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх | Тийм |  | Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй иргэн, хуулийн нөхцөл, шаардлагыг хангаагүй хүн тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх боломжгүй, мөн хууль зөрчсөн албан хаагчид хариуцлага 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 |  | Засгийн газар, холбогдох төрийн байгууллага, 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 ч тохиолдолд тэтгэвэр авах эрх нь нээлттэй тул улсаас төлүүлэх талаар тодорхойлсон. |
| 3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх | Тийм |  | Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөгч иргэн өндөр насны тэтгэвэр, тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр гэх төрлүүдээс хамрагдах боломжтой эрх зүйн байдлыг дээрдүүлсэн мөн 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 |  | Тэтгэвэртэй холбоотой 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 эрхийг хангахад чиглэгдэж байна.

Иймд энэхүү зохицуулалт нь асуудал хариуцсан төрийн байгууллагын чиг үүрэгт нэмэлт, өөрчлөлт бий болгохгүй, харин үйл явцыг илүү тодорхой, ил тод болгоно.

**Хүснэгт 10. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид ижил тэгш байдлаар үйлчилнэ. |
| 1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан) |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх | Тийм |  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал | 2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал | 4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.Өмчлөх эрх | 5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ | 6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв | 7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм |  | Даатгуулагчид 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 тэтгэврийн даатгалын санд төлөх алдагдлыг бууруулж, эерэг нөлөө үзүүлнэ. |
| 9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх |  | Үгүй | Тэтгэврийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллага одоогийн бүтцээрээ ажиллах бүрэн боломжтой. |
| 9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх |  | Үгүй | Тэтгэврийн асуудал 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 |  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 10.3.Инфляц 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 тэтгэврийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид эерэгээр нөлөөлнө. Хувилбарыг хэрэгжүүлэх нь тулгамдсан олон асуудлыг шийдвэрлэх, илүү үр дүнг бий болгох магадлалтай байна.

**Хүснэгт 11. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Үзүүлэх үр нөлөө | Холбогдох асуулт | Хариулт | | Тайлбар |
| 1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл | 1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх | Тийм |  | Тэтгэврийн тогтолцоог шинэчилснээр даатгуулагч илүү олон жил хөдөлмөрлөхийг урамшуулна. |
| 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, цомхотгох 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 |  | Тухайн иргэн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох ердийн наснаас хойш тэтгэврээ тогтоолгох хүсэлт гаргавал тэтгэвэр бодох хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр авагч ажил хийвэл тэтгэврийн 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 |  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 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 хамгаалах асуудал | 3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун | 4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал | 5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем | 6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх |  | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. 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 12. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 дараах 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 тогтоолоор баталсан “**“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”-ын “Гурав” дахь бүлгийн “Амьдралын чанар ба дундаж давхарга” хэсгийн**  Зорилт 3.1-д **”***Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.”* Гэж зорилт дэвшүүлж, хүрэх дүнг тодорхойлсон.

Түүнчлэн Улсын Их Хурлын 2020 оны ... дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн .....-д гэж зорилт дэвшүүлсэн.

Улсын Их Хурлын 2017 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн 11 дүгээр тогтоолоор баталсан "Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл"-ийн 166-т “Нийгмийн даатгалын тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулах” гэж тус тус тусгасан болно.

Мөн Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолын 2 дахь хэсгийн 1-д “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ын зорилго, зарчимд нийцүүлэн холбогдох хууль тогтоомжийн төслийг боловсруулж, Монгол Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх” гэж тус тус заасан. “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”-ын 4.2.1-т “нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн төслийг шинэчлэн боловсруулж, Монгол Улсын Их Хурлаар хэлэлцүүлэн батлуулах” гэж тусгасан болно.

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[[9]](#footnote-9) нийцэх бөгөөд хүчин төгөлдөр мөрдөж байгаа бусад хууль тогтоомжийг аливаа хэлбэрээр зөрчөөгүй, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэн хүндэтгэх, хууль тэгшээр үйлчлэх зарчимд бүрэн нийцэж байгаа болно.

**ХҮСНЭГТ 13. ТЭТГЭВРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ ТАЛААР БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХӨТӨЛБӨРТ ТУСГАСАН ЗААЛТ, ЧИГЛЭЛИЙН СУДАЛГАА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УИХ-ын тогтоол 2020.05.131 №52 “ “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай | УИХ-ын тогтоол 2015.06.16 №53 “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого батлах тухай” | УИХ-ын тогтоол 2009.06.04 №39 “Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлого батлах тухай” | УИХ-ын тогтоол 2017.01.12 №11 "Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл" |
| **Гурав. Амьдралын чанар ба дундаж давхарга**  Нийгмийн хамгаалал ба даатгалын тогтолцооны шинэчлэл  **Зорилт 3.1.**Амьдралын баталгааг хангах нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлж, амьдралын чанарыг дээшлүүлэхүйц нийгмийн даатгалын тогтолцоог бэхжүүлнэ.  **Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат,** **хүрэх үр дүн**  **I үе шат (2021-2030):** Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог шинэчлэх үе.   1.Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ.   2.Тэтгэврийн даатгалыг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлсэн байна.   3.Хүн амын бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нийгмийн хамгаалал, халамжийн үйлчилгээг үзүүлнэ.    6.Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдлагыг төлөвшүүлж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бүрэн бие даасан тогтолцоог бий болгоно.  **II үе шат (2031-2040):** Эрсдэлээс сэргийлсэн нийгмийн хамгааллын тогтолцоог сайжруулах үе.  1.Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлогыг тодорхойлсон байна.   2.Тэтгэврийн нөөц санг ашигт малтмалын орд газрын орлогын өгөөж болон ипотекийн санхүүжилтийн эх үүсвэрээс бүрдүүлдэг болно.   3.Тэтгэврийн даатгалын хагас хуримтлалын тогтолцоонд хэсэгчлэн шилжиж, 1979 оноос хойш төрсөн даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг бодит хуримтлал болгоно.  **III үе шат (2041-2050):** Амьдралын чанарыг сайжруулахуйц нийгмийн хамгааллын цогц үйлчилгээ үзүүлэх үе.   1.Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлэх үе шат эхэлсэн байна. | **Гурав.Тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын чиглэл**  3.1.Тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлэх хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:  3.1.1.хөдөлмөрийн гэрээ, түүнтэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж  хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос ажилтан, төрийн албан хаагчид тэтгэврийн даатгалд заавал шимтгэл төлж даатгуулах;   3.1.2.малчин, хувиараа болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид зориулсан албан журмын тэтгэврийн даатгалын тусгай хөтөлбөр бий болгох;  3.1.3.тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх орлогын дээд хязгаараас давсан өндөр орлоготой даатгуулагч хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд сайн дурын үндсэн дээр даатгуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх.  3.2.Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог бүрдүүлэх ажлын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:   3.2.1.тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй, амьжиргааны түвшин доогуур, орлогогүй ахмад настанд нийгмийн халамжийн тэтгэвэр олгох;   3.2.2.1960 оноос өмнө төрсөн иргэнд үйлчлэх эв санааны зарчимд үндэслэсэн тэтгэврийн даатгалын хуваарилалтын одоогийн тогтолцоог үргэлжлүүлэн мөрдөж, энэ тогтолцоонд параметрийн шинэчлэл хийх замаар тэтгэврийн сангийн санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах;  3.2.3.энэ заалтын 3.2.2-т заасан тогтолцооны хүрээнд олгох тэтгэврийн хэмжээг даатгуулагчийн авч байсан цалин хөлс, шимтгэл төлсөн хугацаанд үндэслэн тогтоох; | 3.1.6.малчдын хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн орчныг бүрдүүлж малчдыг нийгмийн даатгалд заавал хамруулах тогтолцоонд шилжүүлэх, тэдний нийгмийн хамгааллыг сайжруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд төр, иргэний нийгэм, хувийн хэвшлийн оролцоо, идэвхийг нэмэгдүүлэх;  Зургаа.Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх үе шат, шалгуур үзүүлэлт  6.1. Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх эхний үе шат /2009-2015 он /-нд дараах үр дүнд хүрнэ:  6.1.8.эхний үе шатанд эрүүл мэндийн даатгалд малчдын 70-аас доошгүй хувийг, нийгмийн даатгалд малчдын 50-аас доошгүй хувийг хамруулсан байна.  6.2.Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх хоёрдахь үе шат /2016-2020 он/-нд дараах үр дүнд хүрнэ:  6.2.1.малчид эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалд 100 хувь хамрагдаж, төрөөс үзүүлэх нийгмийн халамж, үйлчилгээг хүртэх болно; | 166. Нийгмийн даатгалын тухай /шинэчилсэн найруулга/ |

**ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ**

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 70 нас хүртэл хугацаанд тэтгэвэр авч байх тухай зохицуулсан.

Дэлхийн бусад улсууд (Англи улсын 1908 оны Өндөр насны тэтгэврийн хууль, АНУ-ын төрийн албан хаагчийн өндөр насны тухай 1920 оны хууль) Герман улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны үзэл баримтлал, чиг хандлагыг жишиг болгон өөрийн орны онцлог, нөхцөлд тохирсон хэлбэрээр хөгжиж ирлээ.

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

*Латви Улсын тэтгэврийн тогтолцоо*:

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ 34,09%, үүний 23,59%-ийг ажил олгогч, 10,50%-ийг ажилтан төлдөг. 2016 оны байдлаар нийгмийн даатгалын сангийн зардлын 71%-ийг өндөр насны тэтгэвэрт зарцуулсан байна.

Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь 3 давхаргатай.

1 дэх давхаргыг 1996 оноос нэвтрүүлсэн “Нэрийн дансны тогтолцоо”

2 дахь давхаргыг 2001 оны 7 дугаар сарын 1-нээс хэрэгжүүлсэн “Хуримтлалын тогтолцоо”

3 дахь давхарга бол 1998 оны 7 дугаар сарын 1-нээс нэвтрүүлсэн “Сайн дурын нэмэлт, хувийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо”.

Тэтгэврийн тогтолцооны үндсэн зорилго нь санхүүгийн хувьд урт хугацаанд тогтвортой байх, даатгуулагчид зохистой хэмжээний тэтгэвэр олгох явдал юм.

1 дэх давхаргын хувьд шимтгэлийн орлогоор, зарлагаа нөхдөг хуваарилалтын санхүүжилттэй, 63 наснаас тэтгэвэр олгодог (2017), 15 жил (2025 оноос 20 жил болох) шимтгэл төлсөн байх нөхцөлтэй.

Нийгмийн даатгалын нийт шимтгэлийн 20% нь тэтгэврийн даатгалын санд шилжих ба үүний 14%-ийг 1 дэх давхаргын тэтгэврийн тогтолцоонд, 6%-ийг даатгуулагчийн 2 дахь давхаргын тэтгэврийн хуримтлалд шилжүүлдэг. 1 дэх давхаргаас авах тэтгэврийн хэмжээ нь нэрийн дансны аргад үндэслэх ба даатгуулагчийн насан туршийн орлогын хэмжээ, тэтгэвэрт гарах нас, тэтгэвэр авах дундаж хугацаа, эдийн засгийн өсөлтөөс тус тус хамаардаг. Түүнчлэн эрсдэлээс хамгаалах зорилгоор 1 дэх давхаргад ДНБ-ны 2%-тай тэнцэх “нөөц сан” байгуулдаг. Өнгөрсөн хугацаанд 1 дэх давхаргын хувьд харьцангуй алдагдалгүй байсан бөгөөд Латви улсын тэтгэврийн тогтвортой байдлын индекс нь Европийн улсуудын хувьд дээгүүрт буюу 7-д орж байна.

2 дахь давхаргын хувьд даатгуулагчийн төлсөн 6%-ийн шимтгэлийг хөрөнгө оруулалтад хийх бөгөөд хөрөнгө оруулалтын өгөөжид үндэслэн даатгуулагчийн тэтгэвэр тогтоогдоно.

Латвийн тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийн үр дүнд тэтгэврийн тогтолцоо нь хүн амын насжилтаас хэт хамаарах хамаарлыг багасгасан, тэтгэврийн орлогод хувь хүний хүлээх хариуцлагыг нэмэгдүүлсэн, эдийн засагт урт хугацаат хуримтлалын санг бий болгосон, санхүүгийн зах зээлийг дэмжсэн зэрэг эерэг үр дагаварууд байгаа боловч шимтгэл төлбөл зохих орлогоо багаар мэдүүлдэг, тэтгэвэр авагч, хэрэглэгчийн эрх ашгийн хамгаалалт сул, хувь хүн, олон нийт тэтгэврийн бүтээгдэхүүний талаарх ойлголт дутмаг, ЗГ-т итгэх итгэл бага зэрэг сөрөг үр дагаварууд байсаар байна.

2 дахь давхаргын тэтгэврийн сангийн ихэнх хөрөнгийг (50-75%) тогтмол орлого бүхий хөрөнгө оруулалтад хийдэг ба үлдэх 20%-ийн хөрөнгийн 33%-ийг Латвид, 39%-ийг Европийн хөрөнгийн зах зээлд хөрөнгө оруулсан байна. Олон нийтийн зүгээс 2 дахь давхаргын тэтгэврийн системд даатгуулагч нас барвал түүний авах байсан тэтгэврийг өвлүүлдэг зарчимд шилжүүлэх хүсэлт ихээр гардаг ажээ. Энд хамгийн чухал асуудал нь даатгуулагчийн ирээдүйд авах тэтгэврийн талаарх ойлголт маш сул байгаа учраас иргэд, олон нийтийн ойлголт, хариуцлагыг сайжруулах стратегийг хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл, цахим орчноор дамжуулан хэрэгжүүлэхэд онцгойлон анхаардаг байна.

3 дахь давхаргын тухайд даатгуулагч хувийн тэтгэврийн сангуудад сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр шимтгэл төлж, ирээдүйд тэтгэвэр авах бөгөөд тэтгэврийн бүтээгдэхүүнүүдээс сонголт хийх боломжтой. 3 дахь давхаргын хувийн тэтгэврийн сангуудын үйл ажиллагаанд Латвийн Санхүүгийн зохицуулах хороо хяналт тавьж, шаардлагатай дүрэм журмуудыг батлан хэрэгжүүлдэг байна. 55 нас хүрээд тэтгэвэр тогтоолгон авч болно.

Латвийн тэтгэврийн системд цаашид анхаарах гол асуудал бол нийгмийн даатгалын хамралтыг нэмэгдүүлэх, сүүдрийн эдийн засгийг багасгах, даатгуулагчийн тэтгэврийн боловсролыг сайжруулах, хэрэглэгчийн эрх ашгийг хамгаалах, хувь хүний оролцоо, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, татварын тогтвортой бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна гэж үзсэн байна.

2014 оноос тэтгэврийн насаа жилд 3 сараар нэмэгдүүлж 2025 онд тэтгэврийн нас 65 хүрнэ. Доод тал нь 15 жил даатгуулсан байх бөгөөд 2025 оны 01дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 20 жил даатгуулсан бол өндөр насны тэтгэвэр олгоно. Даатгалын хугацаа 30-аас доошгүй жил бол тэтгэвэр авах эрхээ 2 жилийн өмнө хүсч болно.

5 болон түүнээс дээш хүүхдээ 8 нас хүртэл нь өсгөсөн, 25 жилээс доошгүй даатгалын хугацаатай эцэг, эх эсвэл асран хамгаалагч тэтгэврийн наснаас 5 жилийн өмнө тэтгэвэр тогтоолгож болно.

Хэрэв 2001 оны 07 дугаар сарын 01-нд 50 нас хүрээгүй бол 2-р давхаргад хамрагдах боломжтой. Харин 1971 оны 07 дугаар сарын 01-нд төрсөн бүх хүн заавал хамрагдана.

**Хүснэгт 14. Латвийн тэтгэврийн шимтгэлийн орлогын хуваарилалт**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Он** | **1-р давхарга**  **/%-иар/** | **2-р давхарга**  **/%-иар/** |
| 2001-2006 | 18.0 | 2.0 |
| 2007 | 16.0 | 4.0 |
| 2008 | 12.0 | 8.0 |
| 2009-2012 | 18.0 | 2.0 |
| 2013-2014 | 16.0 | 4.0 |
| 2015 | 15.0 | 5.0 |
| 2016 | 14.0 | 6.0 |

ttps://www.vsaa.lv/ru

***Бүгд найрамдах Унгар улсын тэтгэврийн тогтолцоо***

Унгар улс 10 сая хүн амтай, насжилт ихсэж буй тул хүн амын өсөлт, төрөлтийг дэмжих бодлого баримталсны үр дүнд 1,23%-тай байсан хүн амын өсөлт 1,43% болж нэмэгдсэн. Насжилттай үүдэлтэйгээр бий болж буй томоохон асуудал бол тэтгэврийн сангийн санхүүжилтийн асуудал юм. Насжилттай тулгарч байгаа учир залуу гэр бүлийг дэмжих, хүн амаа өсгөх бодлого баримталж байна.

Унгар Улсын хувьд тэтгэврийн даатгалын асуудал тулгамдсан асуудал бөгөөд даатгуулагч төлсөн шимтгэлтэйгээ уялдаатай тэтгэвэр авдаг зарчимд шилжсэн.Тэтгэвэр тогтоолгох хөнгөлөлттэй нөхцөлүүдийг зогсоож, тэтгэврийн насыг аажмаар өсгөж байгаа боловч 40 жил ажилласан даатгуулагчийн хувьд нас харгалзахгүй тэтгэвэр тогтоож байна.

Тахир дутуугийн тэтгэврийн тогтолцоог өөрчилж, ажилгүй байхыг урамшуулдаг байсан хуучин тогтолцоог халж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байрыг бий болгох, эмзэг бүлгийн хүн амын хүүхдүүдийг нийтийг хамарсан ажлын байраар хангахад анхаардаг болсон.

Түүнчлэн Унгарын одоогийн тэтгэврийн сан алдагдалгүй бөгөөд 12 сая евро буюу ДНБ-ний 9,5%-тай тэнцэх эерэг үлдэгдэлтэй байна.

***Бүгд Найрамдах  Казахстан Улсын тэтгэврийн тогтолцоо***

Казахстаны улсын тэтгэврийн тогтолцоо эв санааны болон хуримтлалын тогтолцооны холимог хэлбэрийг агуулсан 3 давхаргатай.

1 -р давхарга нь тэтгэврийн эв санааны нэгдлийн тогтолцоо бөгөөд улсын төсвөөр санхүүждэг. Тэтгэврийн хэмжээг ажилласан хугацаанд үндэслэн тогтоодог. 1998 оны 1 дүгээр сарын 1-ний байдлаар 6 сараас доошгүй хугацаанд ажилласан иргэн энэ тэтгэврийг авах эрхтэй.

/Тэтгэврийн хэмжээ нь суурь тэтгэвэр + эв санааны тэтгэвэр/

 2 -р давхарга нь цалин хөлсний 10,0 хувиар заавал шимтгэл төлдөг хуримтлалын тогтолцоо. Энэ давхаргад орлого бүхий Казахстан Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн  хамрагдана.

3 -р давхарга нь сайн дурын болон ажил мэргэжлийн хуримтлалын даатгалын тогтолцоо. Тэтгэврийн бүрэн хуримтлалд 2040 он гэхэд шилжинэ гэж үзэж байгаа.

2 ба 3 дахь давхаргын тэтгэврийн хэмжээ нь  шимтгэлийн хуримтлал болон хөрөнгө оруулалтын өгөөжөөс хамаарах бөгөөд  Тэтгэврийн нэгдсэн хуримтлалын сангаас санхүүжүүлнэ.

Тэтгэврийн хуримтлал нь 3 төрлийн шимтгэлийн орлогоос бүрдэнэ.

 1/ Даатгуулагчийн сар бүрийн орлогоос 10 хувиар шимтгэл тооцож  Тэтгэврийн нэгдсэн хуримтлалын санд шилжүүлнэ.

2/ Ажил мэргэжлийн шимтгэл   -  хөдөлмөрийн хортой нөхцөлд ажилласан ажилтны цалингийн 5 хувиар АО  шимтгэл төлнө.

3/ Хувийн хуримтлалын Сайн дурын үндсэн дээр  -Сайн дурын хуримтлалын санд гэрээний үдсэн дээр даатгуулна.

 Албан журмын шимтгэлийн хэмжээ нь  хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас ихгүй байна.

***Шведийн Вант Улсын тэтгэврийн тогтолцоо***

Швед Улс нь 1992-1994 онуудад тэтгэврийн тогтолцоондоо шинэчлэл хийж эхэлжээ. Тэтгэврийн шинэчлэлтэй холбоотой ихэнх хуулиуд 1998 онд батлагдан гарчээ. Шинэчлэлийн гол зорилго нь Хуримтлалын тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдал, хуваарилалтын тогтолцооны эдийн засгийн идэвхтэй байдлын аль алиныг нэг тогтолцоонд багтаахыг эрмэлзжээ.

Шинэ тогтолцоонд цалингийн 16 хувиар төлсөн шимтгэл нь нэрийн дансанд шилжиж, 2.5 хувь нь шинэ хуваарилалтын тогтолцоонд шилждэг. Мөн шинэ тогтолцооны дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, тахир дутуугийн тэтгэвэр нь өндөр настны тэтгэврээс тусдаа өөр төрөлд шилжсэн байна.

Өмнөх нэг хэмжээтэй тэтгэврийг баталгаат (суурь) тэтгэврээр өөрчилсөн байна. Баталгаат тэтгэвэр нь зөвхөн бага хэмжээний орлогоос хамаарах тэтгэвэр авдаг иргэдэд нэмэлт тэтгэврийг олгодог байна. Баталгаат тэтгэвэр нь иргэдийн төлсөн шимтгэлээр бус улсын төсвөөс санхүүжнэ.

Шведийн тэтгэврийн шинэ тогтолцоог доорх бүдүүвчээр үзүүлэв.

Улсын төсөв

Даатгуулагч, ажил олгогч 2 хөдөлмөрийн хөлсний 9,25+9,25=18,5 хувийг тэтгэврийн даатгалын шимтгэлд төлнө

**Баталгаат /суурь/ тэтгэвэр** нь зөвхөн бага орлоготой иргэдэд олгогдоно. Уг тэтгэврийг татвараас бүрэн санхүүжүүлнэ.

**Хуваарилалтын тогтолцоо**

Хөрөнгө даатгуулагчийн хийсвэр дансанд байрших боловчдаатгуулагчдын төлсөн шимтгэл нь одоогийн тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг төлөхөд зориулагдах юм.

Хөрөнгө 4 санд байршина /AP1, AP2, AP3, AP4/. Сангийн удирдлагууд хөрөнгө оруулалт хийх замаар сангийн хөрөнгийг арвижуулна.

Мөн хуучин тогтолцооноос үлдсэн AP6 сан гэж байна.

**Нэрийн дансны /Хуримтлалын/ тогтолцоо**

Ажилчин шимтгэлийн хөрөнгийг эргэлтэд оруулж өсгөх зорилгоор засгийн газраас зөвшөөрсөн 500 гаруй хувийн компаниудаас сонголт хийж болно. Сонголт хийгдээгүй тохиолдолд AP7 санд хуримтлагдан хөрөнгийн зах зээлд эргэлтэд орно.

Тэтгэврийн хэмжээ нь иргэдийн хөдөлмөр эрхэлж байх үедээ төлсөн шимтгэлийн хэмжээ, улсын эдийн засгийн байдал /хөрөнгө оруулалтаас олсон ашиг/, иргэдийн дундаж наслалтаас шалтгаална.

Швед Улсын тогтолцоонд тэтгэвэрт гарах насыг нарийн зааж өгдөггүй. Даатгуулагч 61 наснаасаа эхлэн тэтгэврээ авч эхэлж болдог. Тэтгэвэр нь 2 сангаас санхүүжинэ: хуваарилалтын тогтолцоо, хуримтлалын тогтолцоо.

Хуваарилалтын сангаас олгогдож буй тэтгэврийг тооцохын тулд доорх томьёог хэрэглэнэ: (хийсвэр дансанд хуримтлагдсан үлдэгдэл)/(Annuity Divisor).

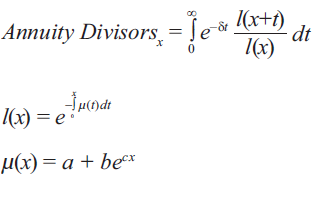


k-i – тэтгэвэрт гарснаас хойшх жил (k=i, i+1, i+2, г.м)

x – сар (0,1,2,…11)

Li – i насны бүлгийн 100000 төрөлт тутмын амьд байгаа хүний тоо

Хуримтлалын сангаас олгогдож буй тэтгэврийг тооцоход дансан дахь үлдэгдлийг annuity divisor-т хуваана.



Энд х нь тэтгэвэрт тогтоолгох үеийн нас байна.

L(x) нь наслалтын функц, μ(x) нь нас баралтын муруй байна. Харин a,b,c утгууд нь Шведийн статистик өгөгдлөөс гарган авсан 1940 онд төрсөн иргэний 2003-2050 онуудын наслалтын урьдчилсан таамаглал юм. 2005 онд a=0.0025, b=0.0000075, c=0.105 байсан байна. δ нь хүү бөгөөд одоогоор 2,69 хувьтай тэнцүү байна.

**Хүснэгт 15. Хуучин тогтолцооноос шинэ тогтолцоо руу шилжих явц**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Иргэний төрсөн он | Тэтгэвэр тогтоох арга | |
| Хуучин тогтолцоогоор | Шинэ тогтолцоогоор |
| 1937 он ба өмнө | 100 хувь |  |
| 1938 | 16/20 | 4/20 |
| 1939 -1952 | 15/20 | 5/20 |
| 1953 | 1/20 | 19/20 |
| 1954 оноос |  | 100 хувь |

Олонх тэтгэврийн хөтөлбөрүүдэд тэтгэврийн наснаас өмнө тэтгэвэрт гарах нөхцөлүүд байдаг нь даатгуулагчдыг аль болох ил болон далд хэлбэрээр дэмждэг. Шведэд 60 наснаас хойш хөдөлмөрчдийн орлогын татвар 35-40 хувь байдаг.

Түүнчлэн Шведэд Хуримтлалын санхүүжилттэй тэтгэврийн жижиг сан байгуулах бөгөөд түүнд цалингийнхаа 2 хувиар шимтгэл төлдөг байна.Уг сангаас тусад нь тэтгэвэр бодож олгох бөгөөд үүнийг улсын даатгалын байгууллага эрхэлдэг байна.

1953 оноос хойш төрсөн иргэд тэтгэврээ шинэ тогтолцооноос, 1938-1953 хооронд төрсөн бол тэтгэврийнхээ зарим хэсгийг хуучин системээс, зарим хэсгийг шинэ системээс авна.

**ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ**

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

1.Тэтгэврийн даатгалын хууль, эрх зүйн баримт бичиг, стратеги төлөвлөгөө, эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх жил бүрийн үндсэн чиглэлийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд энэхүү бодлогыг эш үндэс болгож, шаардагдах хөрөнгийг улсын болон тэтгэврийн даатгалын сангийн төсөвт тусган хэрэгжүүлэх;

2.Хөдөлмөрийн гэрээ, түүнтэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос ажилтан, төрийн албан хаагчид тэтгэврийн даатгалд заавал шимтгэл төлж даатгуулах;

3.Тэтгэврийг цалин, инфляцтай уялдуулан нэмэгдүүлдэг холбоосыг салгаж, оронд нь зөвхөн инфляц, үнийн өсөлттэй уялдуулж нэмэгдүүлдэг болох

4.Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх орлогын дээд хязгаараас давсан өндөр орлоготой даатгуулагч хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд сайн дурын үндсэн дээр даатгуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх;

5.1960 оноос өмнө төрсөн иргэнд үйлчлэх эв санааны зарчимд үндэслэсэн тэтгэврийн даатгалын хуваарилалтын одоогийн тогтолцоог үргэлжлүүлэн мөрдөж, энэ тогтолцоонд параметрийн шинэчлэл хийх замаар тэтгэврийн сангийн санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах;

6.Цалинд үндэслэн тэтгэврийг тооцохдоо тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ шимтгэл төлсөн жил тутамд тогтмол бөгөөд тэтгэврийг даатгуулагчийн насан туршийн цалинд үндэслэх замаар уян хатнаар зохицуулах;

7.Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох насны хязгаарт хүрч, 10 ба түүнээс дээш жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бол өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй байх;

8.Тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн ахмад настан бүрд суурь тэтгэвэр олгоно. Суурь тэтгэврийн хэмжээг тухайн даатгуулагчийн тэтгэврийн хэмжээнээс хамааруулан ялгаатай тогтоох эсхүл хүн амын амьжиргааны доод түвшинтэй уялдуулан Засгийн газраас жил бүр тогттоох асуудлыг судалж шийдвэрлэх, суурь тэтгэврийн зардлыг тэтгэврийн даатгалын сан болон улсын төсвөөс хариуцан санхүүжүүлэх;

9.Нэрийн дансны тогтолцооноос олгох өндөр насны тэтгэврийн хэмжээг даатгуулагчийн төлсөн нийт шимтгэлийн хэмжээ, түүнд бодсон хийсвэр хүү, тэтгэвэр авах хугацааны дундаж илэрхийлэлд үндэслэн тогтоох;

10.Тэтгэврийг хэрэглээний үнийн өсөлт, цалин хөлсний өөрчлөлт зэрэг макро эдийн засгийн үзүүлэлттэй уялдуулан нэмэгдүүлэх тухай хууль эрх зүйн зохицуулалт үйлчилж байгаа ч хэрэгжихгүй байна. Иймээс тэтгэврийг нэмэгдүүлэх асуудлыг хуульд тодорхой тусгаж, ямар ч улс төрийн хүчин засгийн эрх барьж байснаас үл хамааран тэтгэврийг жил бүр автоматаар баталсан аргачлал, томьёоны дагуу нэмэгдүүлдэг байх.

---оОо---

Хавсралт 1

**НАЙМ***.* **АШИГЛАСАН ГАРЫН АВЛАГА, СУДАЛГААНЫ МАТЕРИАЛ,**

**ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЖАГСААЛТ**

**Гарын авлага, судалгааны материал:**

1. “Нийгмийн даатгалын холбогдолтой эрх зүйн актын эмхтгэл”УНДЕГ УБ, 1995, 1997, 2000, 2005, 2007, 2008, 2012,2016

2. “Pension reform” Robert Holzmann, Edward Palmer, World bank 2006

3. “Social security pensions” Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey, Denis Latuipe ILO, Geneva 2011

4. “Нийгмийн даатгалын тухай эрх зүйн актууд” НДЕГ УБ, “Бит пресс” ХХК, 2013

5. “Шимтгэлтэй дүйцэх татаастай тэтгэврийн хөтөлбөрүүд” Дэлхийн банк УБ, “Хөх монгол принтинг” ХХК, 2015

6.“Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлалууд” Дэлхийн банк УБ, 2012

7. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Баталгаа” Дэлхийн банк УБ, 2012

8. “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн даатгалд хамрагдалт” Дэлхийн банк УБ, 2012

9. “Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл” НДЕГ, УБ, “Мөнхийн үсэг” ХХК, 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 Марк Дорфман, Ахлах эдийн засагч, Дэлхийн банк.

11. Дэлхийн банк, Каллунд Консалтинг компаний 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. “Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлого батлах тухай”

УИХ-ын тогтоол 2009.06.04 №39

5. "Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл" УИХ-ын тогтоол 2017.01.12 №11

6. Бусад холбогдох хууль

**Цахим эх сурвалжууд:**

1. ҮСХ-ны 1212.mn цахим хуудас

2. www.legalinfo.mn

3. [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

4.Parliament.mn

1. Каллунд Консалтинг компаний Актуарч Кеннет Дональдсон, эдийн засагч Матиас Зиб нарын 2019 оны “Судалгааны үр дүнгийн тайлан, зөвлөмж” [↑](#footnote-ref-1)
2. *Монгол Улс,Тэтгэврийн шинэчлэлийн бодлогын хувилбарууд,Хэлэлцүүлэгт зориулсан тайлангийн төсөл, 2017 оны 11 дүгээр сарын 21*  [↑](#footnote-ref-2)
3. *Дэлхийн банкны “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд” цуврал, Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо -2005 он.-Цалин орлогыг индексжүүлдэг бөгөөд төлсөн шимтгэлд хийсвэр хүү тооцдог. Эдгээр нийлбэрийг “хөрвүүлэх” буюу “жи” коэффциентээр үржүүлнэ. Засгийн газраас “Жи” коэффциентийг тогтоодог.*  [↑](#footnote-ref-3)
4. *Дэлхийн банкны “Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд” цуврал, Тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо -2005 он*. [↑](#footnote-ref-4)
5. Үндэсний статистикийн хороо “Инфляци үнийн өөрчлөлт” танилцуулга, 2019 он, хуудас 12 [↑](#footnote-ref-5)
6. Монгол Улс дахь Дэлхийн Банкны групп. Монгол Улсын эдийн засгийн тойм. 2013 оны 11 дүгээр сар [↑](#footnote-ref-6)
7. www.1212.mn [↑](#footnote-ref-7)
8. *ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал* [↑](#footnote-ref-8)
9. *ОУХБ “ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхэтгэл” УБ 2012, 330 дугаар тал* [↑](#footnote-ref-9)