



ХУУЛЬ ЗҮЙН ЯАМ



ДЭЛХИЙН БАНКНЫ
“ХУУЛЬ ЗҮЙН САЛБАРЫН
ҮЙЛЧИЛГЭЭГ САЙЖРУУЛАХ” ТӨСӨЛ

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ

Гарын авлага

*Энэхүү гарын авлагыг Хууль зүйн яатнаас хэрэгжүүлж буй
Дэлхийн банкны “Хууль зүйн салбарын үйлчилгээг сайжруулах”
төслийн хүрээнд боловсруулав.*

Улаанбаатар хот
2013 он

**DDC
345.02
H-587**

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ

Гарын авлага

Гарын авлага боловсруулсан баг:

Зөвлөх: **Л.Баасан (Sc.D)**

Зохиогчид: **Ц.Давхарбаяр
Д.Эрдэнэчимэг**

Хэвлэлийн хуудас: 11.4

Цаасны хэмжээ: B5

Хэвлэсэн тоо: 1200

Хэвлэсэн газар: “BCI” Хэвлэлийн компани

ISBN 978-99962-56-65-3



ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛИЙН БАГШ, ОЮУТАН НАРТ



Монгол Улсын Засгийн газрын Хууль зүйн салбараа шинэчлэх санаачлагыг анхлан дэмжсэн хандивлагчдын тоонд Дэлхийн банк зүй ёсоор ордог билээ. Хууль зүй, дотоод хэргийн яамнаас 2002-2008 онуудад Дэлхийн банкны санхүүжилтээр хэрэгжүүлсэн “Шүүх, эрх зүйн шинэчлэлт” төслийн хүрээнд эрх зүйн шинэтгэлийн чухал хэсэг болох Эрх зүйн бакалаврын боловсролын агуулга, чанарыг олон улсын түвшинд нийцүүлж, сайжруулах ажлын эхлэл тавигдсан юм. Тухайлбал, “Эрх зүйн дээд боловсролын Монгол Улсын стандарт”-ын анхны хувилбар, түүний дагуу 31 хичээлийн жишиг хөтөлбөр, эдгээрээс 14

хичээлийн оюутанд зориулсан гарын авлага зэргийг боловсруулж, сургалтын арга барилыг шинэчлэхэд чиглэсэн ажлууд хийгдсэн. Эдгээр хөтөлбөр, гарын авлагыг 2007-2008 онд эрх зүйч бэлтгэдэг бүх их, дээд сургуулиудын оюутнуудын хүртээл болгосон.

2009 оноос Дэлхийн банкны санхүүжилтээр хэрэгжиж эхэлсэн “Хууль зүйн салбарын үйлчилгээг сайжруулах” төслийн хүрээнд дээрх ажлын үргэлжлэл болох оюутанд зориулсан нийт 20 гаруй хичээлийн гарын авлага боловсруулах ажил хийгдэж байна. Энэ ажлыг хууль зүйн салбарын нэр хүндтэй, туршлагатай эрдэмтэд, багш нар болон идэвх, санаачлагатай залуу багш нараас бүрдсэн нийт 60 орчим хүний бүрэлдэхүүнтэй баг гүйцэтгэж байна.

*Төслийн Зохицуулагч
Большорлоогийн Сарантуяа*

ҮР ДҮНД ЧИГЛЭСЭН СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР



Боловсрол судлаачид болон багш нар сургалт явуулах үзэл баримтлалыг боловсруулахдаа хоёр янзын хандлагыг баримталж байна. Нэг дэх нь илүү уламжлалт хэлбэрийнх бөгөөд агуулгад чиглэсэн баримтлалыг дагадаг байхад хоёр дахь нь үр дүнд анхаардаг. Агуулгад чиглэсэн хандлагаар бол сургалтын агуулгыг тухайн шинжлэх ухааны мэдлэг, ойлголт тодорхойлдог. Харин үр дүнд чиглэсэн хандлага нь мэдлэгт анхаарахаас гадна суралцагчдын үр чадвар, хандлага үнэт зүйлсийн хөгжилд анхаардаг.

1990-ээд оноос хийсэн эрх зүйн шинэчлэлт нь хууль зүйн их, дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөр, агуулга, арга зүйг шинэчлэх, боловсронгуй болгохыг шаардсан юм. Хууль зүйн яам, Дэлхийн банкны “Хууль зүйн үйлчилгээг сайжруулах” төслийн “Хууль зүйн бакалаврын боловсролыг дэмжих” дэд төслийн боловсруулсан сургалтын хөтөлбөр, гарын авлагын шинэлэг тал нь:

- Агуулгад суурилсан хөтөлбөрөөс агуулга, үр дүнд суурилсан хөтөлбөр боловсруулсан.
- Зорилго, хүрэх үр дүнг тодорхой болгосон.
- Онолын мэдлэгийг эзэмшүүлэхийг зорихоос гадна мэргэжлийн чадвар эзэмшүүлэх, үнэт зүйлсийн төлөвшилд нь нөлөөлөх зорилго тавьсанд оршино.

Төслийн зөвлөх Ухнаагийн Туяа (Ph.D)



ЛЭГЦЭГИЙН БААСАН

Хууль зүйн ухааны доктор, профессор

Отгонтэнгэр их сургуулийн эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн дэд захирал

Их, дээд сургуулийн суралцах бичиг, гарын авлага 22, өгүүлбэр тайлбар 24, 60 гаруй хууль, тогтоолын төсөл боловсруулсан, хөдөлмөрийн эрх зүйгээр мэргэшсэн.

ЦЭВЭЭНСҮРЭНГИЙН ДАВХАРБАЯР

Хууль зүйн ухааны магистр

МУИС-ийн ХЗС-ийн ахлах багш



МУИС-ийн Хууль зүйн сургуульд 1995 оноос багшилж байна. Ц.Давхарбаяр нь Иргэний эрх зүй, Өмчийн эрх зүй, Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн чиглэлээр багшилж, өмчийн эрх зүйн талаар судалгааны ажил хийдэг. Багшлахын зэрэгцээ дангаар болон бусадтай хамтарч 10-д ном, сурах бичиг, гарын авлага бичиж, судалгааны ажлын чиглэлээр эрдэм шинжилгээний өгүүлэл бичих, илтгэл хэлэлцүүлэх зэргээр 30 гаруй эрдэм шинжилгээний бүтээл туурвисан байна. үүний зэрэгцээ гадаад болох дотоодын хөрөнгө оруулалттай 10-аад төслийн багт ажилласан. Монголын өмгөөлөгчдийн холбооны гишүүн.

ДАШУНЦАГИЙН ЭРДЭНЭЧИМЭГ

Хууль зүйн ухааны магистр

Отгонтэнгэр их сургуулийн ХЗС-ийн ахлах багш



1994 онд Отгонтэнгэр их сургуулийг олон улсын эрх зүйч мэргэжлээр төгссөн.

1999 онд МУИС-д “Шинжлэх ухаан, утга зохиол урлагийн бүтээлийг хамгаалах эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь” сэдвээр магистрын зэрэг,

2010 онд Япон Улсын Нагояагийн их сургуульд “Монголын газрын эрх зүйн тулгамдсан асуудлууд” сэдвээр хууль зүйн ухааны магистр (LL.M) зэрэг тус тус хамгаалсан.

4 гарын авлага, 20 орчим эрдэм шинжилгээ, судалгаа, танин мэдэхүйн өгүүлэл гадаад, дотоодын мэргэжлийн сэтгүүл, сонинд хэвлэлд нийтлүүлсэн. Азийн Хөгжлийн банк, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан, НҮБ, ГОУХАН болон Азийн Хөгжлийн банкны төсөл, хөтөлбөрүүдэд хуулийн зөвлөх, дотоодын зөвлөхөөр, 2012, 2013 онуудад хаврын улиралд АНУ-ын Калифорниагийн их сургуулийн Берклигийн хууль зүйн сургуульд зочин багш судлаачаар, 2005-2007 онд Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнд эрдэм шинжилгээний ажилтанаар тус тус ажиллаж, 1999 оноос одоог хүртэл Отгонтэнгэр их сургуулийн БЭЗ-н тэнхимд багшаар ажиллаж байна. Хуульч эмэгтэйчүүдийн холбооны гишүүн, Монголын өмгөөлөгчдийн холбооны гишүүн, өмгөөлөгч, Оюуны өмчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч.



ӨМНӨТГӨЛ

Нийгмийн хамгааллын тусламж, дэмжлэг хүн бүрт хамааралтай байдаг. Тиймээс эрх зүйч мэргэжлийг эзэмших зорилгоор хууль зүйн их, дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнуудад нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээл нь судлах хичээлийн нэгд хамаарч байгаа нь эрх зүйч мэргэжилтэй хүн бүрийн мэдвэл зохих мэдлэгт зайлшгүй шаардлагатай болохыг, улмаар цаашид нийгмийн хамгааллын салбарт ажиллах, судалгаа шинжилгээний ажил хийх боломжийг бүрдүүлдэг юм.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээл нь их, дээд сургуулиудын хөтөлбөрт “Нийгэм хангамжийн эрх зүй”, “Хөдөлмөр-нийгэм хангамжийн эрх зүй”, “Нийгмийн хамгааллын эрх зүй” гэх зэргээр өөр өөрөөр нэрийдэн нэр томъёоны хувьд ч хэлбэршиж тогтоогүй, мөн үүнтэй уялдан хичээлийн хөтөлбөр, түүний агуулга сэдэв өөр байгаа нь тус хөтөлбөрийг боловсруулах ажлын явцад ажиглагдсан юм. Хууль зүйн яам, Дэлхийн банкны “Хууль зүйн салбарын үйлчилгээг сайжруулах” төслийн хүрээнд эрх зүйч бэлтгэх, сургах сургалтын хөтөлбөрийн ерөнхий агуулга, баримжаа чиглэлийг тогтоох төслийн хүрээнд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн нэгдсэн ойлголт, чиглэлийг бүрдүүлэхийн тулд тус хичээлийн хөтөлбөр, гарын авлагыг боловсруулсан нь нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үндсэн ойлголт, харилцаа, түүний эрх зүйн зохицуулалтын талаар оюутан мэдлэг олж авах, улмаар нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, маргаан, кейс, тохиолдлыг шинжлэх, эрх зүйн зөв үнэлэлт өгөх, тусалцаа үзүүлэх чадвар эзэмшүүлэх, цаашид эрдэм шинжилгээ судалгааны ажил хийх дадал, чадвар бий болгох зорилго агуулсан болно.

Энэхүү нийгмийн хамгааллын хичээлийн хөтөлбөр, гарын авлагыг боловсруулах, хэвлэх, эрх зүйн их, дээд сургуулийн багш, оюутны хүртээл болгоход тусалцаа, дэмжлэг үзүүлж ажилласан Хууль зүйн яам болон Дэлхийн банкны төслийн хамт олонд талархал илэрхийлье.

Зохиогчид

ГАРЧИГ

НЭГ. НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ ХИЧЭЭЛИЙН ХӨТӨЛБӨР.....	8
1. Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн тодорхойлолт	
2. Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн товч агуулга	
3. Нийгмийн хамгааллын эрх зүй загвар хичээл	
4. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлийн үнэлгээ	
ХОЁР. НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ ХИЧЭЭЛИЙН ГАРЫН АВЛАГА	26
МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАХ ЗҮЙЛ, СИСТЕМ	26
1. Монгол улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн ойлголт, зарчим	
2. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж, онцлог	
3. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа (агуулга, объект, субъект)	
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦАА, ОНЦЛОГ	41
4. Нийгмийн даатгал, түүнтэй холбогдон үүсэх харилцаа, төрөл, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, ач холбогдол	
5. Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогыг тодорхойлох	
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР, ТҮҮНИЙ ТӨРӨЛ, ОНЦЛОГ	50
6. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр, түүний эрх зүйн зохицуулалт, онцлог	
7. Нийгмийн даатгалын сангийн тахир дутуугийн тэтгэвэр, үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд	
8. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, түүний харилцаа үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд	
9. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэврийг тогтоох, олгох журам	
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖ, ТӨРӨЛ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ОНЦЛОГ	68
10. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, төрөл, зохицуулалт	
11. Нийгмийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, олгох, тогтоох үндэслэл	
ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР ТЭТГЭМЖ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ	74
12. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалт	
13. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр /бусад тэтгэврийн харилцаатай харьцуулах/ тэтгэмжийг тогтоох үндэслэл, журам	



ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ДААТГАЛ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ.... 82

14. Эрүүл мэндийн даатгал нь нийгмийн даатгалын нэг бие даасан төрөл болох нь, түүний зохицуулалт, зорилт

МОНГОЛ УЛС ДАХЬ НИЙГМИЙН ХАЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭТЭЙ ХОЛБОГДОН ҮҮСЭХ ХАРИЛЦАА 88

15. Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцаа, онцлог халамжийн болон асрамжийн үйлчилгээний төрөл, зохицуулалт
16. Нийгмийн үйлчилгээ нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцаанд бие даасан төрөл болох нь
17. Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрөл, түүний эрх зүйн зохицуулалт
18. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох, бусад хууль тогтоомжтой холбогдох зохицуулалт

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ОЛОН УЛСЫН ХАРИЛЦАА 108

19. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын чиг хандлага
20. Монгол улсаас гадаадын бусад улс оронтой байгуулсан гэрээ хэлэлцээр, түүний хэрэгжилт

НЭГ. НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ХИЧЭЭЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

1. Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн тодорхойлолт

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлийн танилцуулга

Хичээлийн нэр:	Нийгмийн хамгааллын эрх зүй
Хичээлийн кредит:	2 кредит цаг
Нийт цаг:	40 цаг (24 цагийн лекц, 16 цагийн семинар)
Заавал судалсан байх хичээл:	Үндсэн хуулийн эрх зүй, Иргэний эрх зүй
Хамт үзэх хичээл:	Хөдөлмөрийн эрх зүй

д/д	Заавал судалсан байх хичээл	Үндэслэл
1.	Үндсэн хуулийн эрх зүй	Үндсэн хуулийн эрх зүй нь аливаа салбар эрх зүйн үндэс, сурвалж болдог утгаараа нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцогчоос өөрийн эрхээ хэрэгжүүлж, хамгаалахад үндэс суурь нь болох тул тухайн эрх зүйн үзэл санаа, зарчмыг баримтлах, удирдлага болгодог байна.
2.	Иргэний эрх зүй	Хувийн эрх зүйн гол салбар болох иргэний эрх зүйн үндсэн ойлголт категориуд /хэлцэл, төлөөлөл, хөөн хэлэлцэх хугацаа г.м/ гэрээний төрлүүд буюу даатгалын гэрээ, түүний онцлогийг судалж, танин мэдсэнээр нийгмийн хамгаалал, түүний төрөл нийгмийн даатгалын эрх зүйн ойлголтыг гүнзгийрүүлэн судлах нөхцөл, үндсийг буй болгоно.
3.	Гадаад хэл	Нийгмийн хамгаалал төдийгүй бусад салбар эрх зүйн хичээлээр олсон мэдлэгийг бататган гүнзгийрүүлэх, бие даан суралцах, семинарын хичээлд бэлтгэх гадаад хэл дээрх аливаа эх сурвалж, ном, сурах бичиг, сонин сэтгүүл, интернэт сайтыг ашиглан мэдээлэл, практик жишээ олж авахад чухал ач холбогдолтой тул гадаад хэлний хичээлийг судалсан байх шаардлагатай.

Үнэлгээ: Хичээлийн явцад оюутан үнэлгээний 60 хувийг идэвхи оролцоо, бие даалтын ажил, явцын шалгалт шүүлгээр цуглуулна. Эцсийн шалгалтаар үнэлгээний 40 хувийг авна.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлийг судлах хэрэгцээ, шаардлага

Эрсдэлд өртөх, түүнээс сэргийлэхийн тулд нийгмийн гишүүдийг эдийн засгийн хүрээнд хэрхэн хамгаалах талаар төрийн бодлого хэрэгжүүлэх, улмаар эрх зүйн хэм хэмжээний зохицуулалт бий болж хөгжиж ирсэн түүх хүн төрөлхтөний



хөгжлийн үе шат бүр өөрийн зохих онцлогтой хөгжиж ирсэн байдаг. Нийгмийн гишүүдийг хамгаалах арга болох өөрөө өөрийгөө хамгаалах буюу нийгмийн даатгал, түүнтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалт, бусдын туслалцаа шаардлагатай болох буюу нийгмийн халамж, үйлчилгээ, түүний эрх зүйн зохицуулалтаас нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа бүрддэг.

Энэ хичээлийг судалснаар нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үндсэн зохицуулалтыг танин мэдэж, эдийн засгийн ухагдхуун, бодитой зүй тогтлууд нь нийгмийн хамгааллын үндсэн ойлголт, агуулгыг бүрдүүлж, улмаар тухайн үүссэн харилцааг эрх зүйн хэм хэмжээгээр хэрхэн зохицуулж байгаа талаархи мэдлэг олж авах, түүнийгээ ажил мэргэжил төдийгүй өдөр тутмын амьдрал ахуйдаа хэрэглэх дадал эзэмшүүлнэ.

Хүмүүсийн амьдралд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэрэгцээ зайлшгүй байдаг ба тэд өөрсдийн ашиг сонирхлоо илэрхийлэх, хамгаалах, хэрэгжүүлэх, хуулийн дагуу буй болсон үүргээ гүйцэтгэхийн тулд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үндсэн асуудлуудыг танин мэдэх, амьдралдаа хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор урган гарч ирдэг юм.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн зорилго

Судлагсдад Монгол Улсын үндсэн хуулиар олгогдсон эрх болох нийгмийн хамгааллын туслалцаа авах эрхийн үндэслэл, субъектив эрхийн талаарх мэдлэг олгох, тухайн эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой маргааныг шийдвэрлэх явцад өөрийн болон бусдын хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахдаа хууль зүйн чиг баримжаагаар хандах хандлага, эрх зүйн ухамсар төлөвшүүлэх, зөв шийдэл гаргах чадвартай болгоход хичээлийн зорилго оршино.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн зорилт

- Эрх зүйн тогтолцоонд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн гүйцэтгэх үүргийг ухамсарлуулах;
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн талаар онолын системтэй суурь мэдлэг эзэмшүүлэх;
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн түүхэн хөгжил, цаашдын хандлага онцлогийг судлаж мэдэх;
- Нийгмийн даатгалын төрөл, онцлогийн талаарх мэдлэгийг эзэмшүүлэх;
- Нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгох, өөрчлөх, дуусгавар болгох үндэслэл буюу түүнийг тогтоох чадварыг эзэмшүүлэх;
- Нийгмийн халамжийн харилцааны төрөл, халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгох, дуусгавар болгох үндэслэл талаар мэдлэг, чадвар эзэмших
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн талаар өөрийн мэдлэгийг бүтээх;
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн холбоотой аливаа маргаантай асуудалд эрх зүйн онолын үүднээс үнэлэлт, дүгнэлт өгөх чадварыг эзэмшүүлэхэд оршино.

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ

ГАРЫН АВЛАГА

Нийгмийн хамгааллын эрх зүй хичээлийн сэдэвчилсэн төлөвлөгөө, цаг

1	Монгол улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулах зүйл, систем	1.Монгол улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн ойлголт, зарчим	2
		2.Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж, онцлог	2
		3.Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа /агуулга, объект, субъект/	2
2	Нийгмийн даатгалын эрх зүйн харилцаа, онцлог	1.Нийгмийн даатгал, түүнтэй холбогдон үүсэх харилцаа, төрөл, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, ач холбогдол	2
		2. Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлогыг тодорхойлох	2
3	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, түүний төрөл, онцлог	1.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр, түүний эрх зүйн зохицуулалт, онцлог	2
		2. Нийгмийн даатгалын сангийн тахир дутуугийн тэтгэвэр, үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд	2
		3. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, түүний харилцаа үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд	2
		4.Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэврийг тогтоох, олгох журам	2
4	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, төрөл, эрх зүйн зохицуулалт, онцлог	1.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, төрөл, зохицуулалт	2
		2.Нийгмийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж, олгох, тогтоох үндэслэл	2
5	Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмж, түүний эрх зүйн зохицуулалт	1.Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалт	2
		2. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр /бусад тэтгэврийн харилцаатай харьцуулах/ тэтгэмжийг тогтоох үндэслэл, журам	2
6	Эрүүл мэндийн даатгал, түүний эрх зүйн зохицуулалт	1.Эрүүл мэндийн даатгал нь нийгмийн даатгалын нэг бие даасан төрөл болох нь, түүний зохицуулалт, зорилт	2
7	Монгол улс дахь нийгмийн халамж, үйлчилгээтэй холбогдон үүсэх харилцаа	1. Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцаа, онцлог халамжийн болон асрамжийн үйлчилгээний төрөл, зохицуулалт	2
		2. Нийгмийн үйлчилгээ нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцаанд бие даасан төрөл болох нь	2
		3. Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрөл, түүний эрх зүйн зохицуулалт	2
		4. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох, бусад хууль тогтоомжтой холбогдох зохицуулалт	2
8	Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын зохицуулалт	1. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын чиг хандлага	2
		2. Монгол улсаас гадаадын бусад улс оронтой байгуулсан гэрээ хэлэлцээр, түүний хэрэгжилт	2
9	Нийг цаг		40



Багшид тавигдах шаардлага

Мэргэжлийн талаар:

Хууль зүйн шинжлэх ухааны онолын гүн бат мэдлэгтэй иргэний эрхзүй, захиргааны эрх зүйн чиглэлээр мэргэшсэн, онолын мэдлэгээ практиктай холбож ойлгох, бусдад ойлгуулах чадвартай, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын арга зүй, боловсрол судлал, заах арга зүйн зохих мэдлэг чадвар эзэмшсэн багшийн ёс зүй төлөвшсөн мэргэжилтэн байна.

Заах арга зүйн хувьд:

Хичээлийг явуулахдаа бусад салбар эрхзүй болон тухайн хичээлийн сэдэв хоорондын логик дараалал уялдааг оновчтой хослуульж, амьдралтай холбон оюутны сэтгэн бодох чадварыг хөгжүүлэх арга зүйг эзэмшсэн байх,

Оюутны мэдлэг болон лекцээр олж авсан мэдээлэл дээр суурилан нийгмийн хамгааллын эрх зүйн онолын мэдлэгийг бүтээх үйл явцыг удирдаж чаддаг байх, семинар, дасгалын хичээлийг удирдан явуулахын тулд зохих дадал, мэдлэгтэй, оролцооны идэвхтэй аргуудыг ашиглаж чаддаг байх,

Бусад:

- Сургалтын материал, орчин үеийн техник хэрэгсэл ашиглан /сурах бичиг, лекцийн тэмдэглэл, семинарын сэдэв, үлгэрчилсэн ажилбар, бодлого, тохиолдол, практик жишээ баримт зэрэг/ хичээлийг шинэлэг хэлбэрээр бэлтгэх, тэдгээрийг ашиглах аргыг оюутнуудад зааж сургах
- Оюутнуудад зориулсан гарын авлагыг товч, тодорхой, энгийн хялбаршуулсан аргаар бэлтгэх
- Хичээлээр олсон мэдлэг, чадварыг үнэлэх зохист шалгуурыг сонгон авч, оюутан нэг бүрийг бодитойгоор дүгнэх чадвартай байх

2. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлийн товч агуулга

СЭДЭВ 1: МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ОЙЛГОЛТ, ЗАРЧИМ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Эрсдэл:
- Нийгмээс хамааралтай эрсдэл:
- Нийгмийн хамгаалал
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зарчим
- Бүх нийтийг нийгмийн хамгаалалд хамруулах зарчим
- Нийгмийн хамгаалал доод түвшинд хүрч үйлчлэх зарчим
- Нийгмийн хамгаалал олон төрөлтэй байх зарчим:

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгаалал үүсэх үндэслэл, түүний эдийн засгийн үндэслэл, хөгжлийн үе шат
- “Нийгмийн хамгаалал” “нийгмийн хангамж” гэсэн нэр томьёоны агуулга, өөрчлөлт

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулах зүйл, бусад салбар эрх зүйгээс ялгагдах онцлог
- Нийгмийн хамгааллын эрхзүйд үйлчлэх зарчмууд, тэдгээрийн агуулга, хэрэгжилт

СЭДЭВ 2: НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЭХ СУРВАЛЖ, ОНЦЛОГ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Үндсэн хууль
- Ердийн хуулиуд
- Хуулийн дагуух актууд
- Олон улсын гэрээ, конвенц

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрхзүйг бүрдүүлэх эрх зүйн хэм хэмжээ, түүний ангилал, шалгуур
- Монгол Улсын Үндсэн хууль нийгмийн хамгааллын эрх зүйн гол эх сурвалж болох нь
- Нийгмийндаатгалын болон халамжийн багц хуулиуд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж болох нь
- Бусад хуулиуд нийгмийн хамгааллын эрх үйн эх сурвалж болох нь
- Ердийн хуулийн дагуу гарсан хууль тогтоомж нь нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж болох нь

СЭДЭВ 3: НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦАА

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объект
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны агуулга
- Хууль зүйн факт

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны ойлголт, онцлог шинж, бусад салбар эрх зүйн харилцаанаас ялгах нь
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны төрөл, онцлог шинж
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объект
- Хууль зүйн факт
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны агуулга



СЭДЭВ 4: НИЙГМИЙН ДААТГАЛ, ТҮҮНТЭЙ ХОЛБОГДОН ҮҮСЭХ ХАРИЛЦАА, ТӨРӨЛ, НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛСӨН ХУГАЦАА, АЧ ХОЛБОГДОЛ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Нийгмийн даатгал
- Нийгмээс хамааралтай эрсдэл
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл
- Нийгмийн даатгалын сан
- Нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах
- Нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах
- Шимтгэл төлсөн хугацаа
- Шимтгэл төлсөнд оруулан тоолох хугацаа.
- Хуваарилалтын тогтолцоо
- Хуримтлалын тогтолцоо

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн даатгал даатгалын нэг төрөл мөн тул даатгалын үндсэн шинжийг агуулах нь
- Нийгмийн даатгалд даатгуулах хэлбэр
- Нийгмийн даатгалын тогтолцоо
- Нийгмийн даатгалын үүрэг, ач холбогдол
- Нийгмийн даатгалын эрх зүйн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэлүүд
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, түүний ангилал, хууль зүйн үр дагавар

СЭДЭВ 5: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛӨХ ОРЛОГЫГ ТОДОРХОЙЛОХ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Хөдөлмөрийн хөлс, цалин
- Хөдөлмөрийн хөлс, цалинтай адилтгах орлого
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл
- Ажилтны цалин, хөдөлмөрийн хөлснөөс шимтгэл тооцох
- Иргэн шимтгэл ногдох орлогоо өөрөө тодорхойлох
- Шимтгэлийг хугацаанд төлөх
- Шимтгэлийг хугацаанд төлөөгүйгээс үүсэх хариуцлага

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн даатгалд хамрагдсанаар шимтгэл төлөх үүрэг бий болох нь
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлого, түүнийг тодорхойлох нь иргэд, ажил олгогч, ажилтны үүрэг мөн болох нь
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөнд тооцох үндэслэл, тэдгээрийн зохицуулалтын онцлог
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлснөөр үүсэх үр дагавар

СЭДЭВ 6: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВЭР, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ОНЦЛОГ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Тэтгэврийн нас
- Хөдөлмөрийн нөхцөл
- Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл
- Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр
- Бүрэн тэтгэвэр
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
- Нэрийн данс

Сэдвийн агуулга:

- Өндөр насны /хөдөлмөрийн/ тэтгэврийн ойлголт, онцлог шинж, бусад тэтгэврээс ялгах онцлог шинж
- Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл
- Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ тооцох, нэмэгдэлүүд, олгох хугацаа
- Өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авах эрх үүсэх үндэслэл
- Өндөр насны тэтгэвэр бодох хуримтлалын тогтолцооны онцлог шинж
- Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох хуваарилалтын тогтолцооны онцлог шинж, нэрийн дансны зохицуулалт

СЭДЭВ 7: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ТАХИР ДУТУУГИЙН ТЭТГЭВЭР, ҮҮСЭХ, ДУУСГАВАР БОЛОХ ҮНДЭСЛЭЛҮҮД

Хичээлийн хэлбэр: Лекц

Нэр томьёо:

- Тахир дутуу хүн
- Амьдралын үйл ажиллагаа хязгаарлагдмал болох
- Үйлдвэрлэлийн осол
- Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлого

Сэдвийн агуулга:

- Тахир дутуугийн тэтгэврийн ойлголт, бусад төрлийн тэтгэврээс ялгах онцлог шинж
- Хөдөлмөрийн чадвар алдсан шалтгаан, хувь хэмжээг тогтоох
- Тэтгэврийн сан болон үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тахир дутуугийн тэтгэврийг нөхөн тогтоох, хувь хэмжээг өөрчлөх

СЭДЭВ 8: ТЭЖЭЭГЧЭЭ АЛДСАНЫ ТЭТГЭВЭР, ТҮҮНИЙ ХАРИЛЦАА ҮҮСЭХ, ДУУСГАВАР БОЛОХ ҮНДЭСЛЭЛҮҮД

Хичээлийн хэлбэр: Лекц



Нэр томьёо:

- Гэр бүл
- Гэр бүл гишүүд
- Хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд
- Насанд хүрээгүй хүүхэд
- Тэжээгч

Сэдвийн агуулга:

- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ойлголт, мөн чанар
- Тэтгэврийн сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ялгаа
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг өөрчлөн тогтоох
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг олгох, хугацаа

СЭДЭВ 9: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ТЭТГЭВЭР ТОГТООХ, ОЛГОХ ЖУРАМ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Нийгмийн даатгалын шимтгэл
- Нийгмийн даатгалын дэвтэр
- Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр
- Бүрэн тэтгэвэр

Сэдвийн агуулга:

- Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох аргачлал
- Тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тэтгэвэр тогтоологоход шаардлагатай бичиг баримт бүрдүүлэх

СЭДЭВ 10: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖ, ТӨРӨЛ, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Тэтгэмж
- Хөдөлмөрийн чадвар түр алдах
- Оршуулгын тэтгэмж
- Жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж

Сэдвийн агуулга:

- Тэтгэмж нь нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох мөнгөн тусламж болох нь
- Тэтгэмжийн эрх зүйн харилцаа үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд
- Тэтгэмжийн төрөл, тэдгээрийн ялгаа, онцлог
- Тэтгэмж олгох үндэслэл, тэтгэмж хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдох нь

СЭДЭВ 11: НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИЙГ ОЛГОХ, ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Ажилгүй иргэн
- Ажилгүй болох
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж
- Ажилласан жил
- Ажлын байр
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсоох

Сэдвийн агуулга:

- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд эзлэх байр суурь, ач холбогдол
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох үндэслэл, түүнийг тогтоох
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжинд өөрчлөлт оруулах үндэслэл

СЭДЭВ 12: ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Цэргийн албан хаагч
- Цэргийн үүрэгтэн
- Цэргийн алба хаах нас
- Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр
- Цэргийн тэтгэмж

Сэдвийн агуулга:

- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл
- Цэргийн алба хаах насны дээд хязгаар
- Цэргийн тэтгэврийн ойлголт, төрөл, онцлог шинж, бусад нийгмийн даатгалын сангаас олгох бусад тэтгэврээс ялгарах онцлог шинж
- Цэргийн тэтгэмжийн ойлголт, төрөл, онцлог шинж, бусад нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох тэтгэмжээс ялгарах онцлог шинж

СЭДЭВ 13: ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙГ ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ, ЖУРАМ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Цэргийн жинхэнэ алба
- Цэргийн албан хаагч
- Цэргийн үүрэгтэн

Сэдвийн агуулга:

- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тогтоох үндэслэл, хэмжээ
- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэврийн төрөл, онцлог
- Цэргийн албанд ажилласан жил тооцох



- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай бичиг баримт бүрдүүлэх

СЭДЭВ 14: ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ДААТГАЛ НЬ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН БИЕ ДААСАН ТӨРӨЛ БОЛОХ НЬ, ТҮҮНИЙ ЗОХИЦУУЛАЛТ, ЗОРИЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Эрүүл мэнд
- Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ
- Эрүүл мэндийн байгууллага
- Даатгалын гэрээ
- Даатгагч
- Даатгуулагч
- Давхар даатгал
- Эрүүл мэндийн даатгалын сан
- Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл
- Бичил даатгал

Сэдвийн агуулга:

- Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын ойлголт, тогтолцоо
- Эрүүл мэндийн заавал болон сайн дурын даатгал, түүний онцлог, эрхлэх байгууллага
- Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, төлөх журам
- Эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ
- Эрүүл мэндийн даатгалын гэрээний зохицуулалт
- Эрүүл мэндийн бичил даатгалын ойлголт, ач холбогдол

СЭДЭВ 15: НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ЭРХЗҮЙН ХАРИЛЦАА, ОНЦЛОГ ХАЛАМЖИЙН БОЛОН АСРАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨРӨЛ, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Нийгмийн халамж
- Нийгмийн халамжийн дэмжлэг тусалцаа шаардлагатай хүн
- Байнгын асаргаа шаардлагатай иргэн
- Хүнд нөхцөлд байгаа хүүхэд
- Ахмад настан
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
- Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ
- Өрх толгойлсон эх /эцэг

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн эрх зүйн зохицуулалт , нийгмийн халамжийн сан
- Нийгмийн халамж шаардлагатай байгаа иргэн
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох үндэслэл
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж, тусламж, үйлчилгээ
- Халамжийн харилцаанд олон нийтийг оролцуулах нь

СЭДЭВ 16: НИЙГМИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ЭРХЗҮЙН ХАРИЛЦААНД БИЕ ДААСАН ТӨРӨЛ БОЛОХ НЬ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Нийгмийн үйлчилгээ
- Нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдагсад
- Ахмад настанд зориулсан нийгмийн үйлчилгээ
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан нийгмийн үйлчилгээ

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцааны нэг төрөл нь нийгмийн үйлчилгээ болох нь
- Нийгмийн үйлчилгээ улс орны эдийн засгийн хөгжилтэй холбоотойгоор нийгмийн харилцаанд шаардагдах нь
- Нийгмийн үйлчилгээний харилцаанд нийгмийн даатгал болон нийгмийн халамжийн харилцаанд хамрагдаж байгаа эсэхээс үл хамаарч иргэд үйлчилгээг хүртэх нь
- Нийгмийн үйлчилгээний төрлүүд, ач холбогдол

СЭДЭВ 17: НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТӨРӨЛ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Нийгмийн халамжийн туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэн
- Эдийн засгийн идэвхигүй хүн ам
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгаалалын харилцааны нэг төрөл болох халамжийн эрх зүйн харилцаанд бусдын туслалцаа шаардаж байгаа иргэд тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэлбэрээр туслалцаа авах нь
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэртэй холбогдон үүсэх харилцаа, онцлог, тэтгэврийн харилцаа үүсэх, дуусгавар болох үндэслэл
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж тогтоох, түүний төрлүүд
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж олгох, дуусгавар болох үндэслэл

СЭДЭВ 18: НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖ ТОГТООХ, БУСАД ХУУЛЬ ТОГТООМЖТОЙ ХОЛБОГДОХ ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Халамжийн нэг цэгийн үйлчилгээ
- Амьжиргааг дэмжих зөвлөл



- Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ
- Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг тогтоох, олгох журам
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг тогтоох, олгох журам
- Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамж, үйлчилгээ
- Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авахад бүрдүүлэх бичиг баримт, тавигдах шаардлага

СЭДЭВ 19: НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Нэр томьёо:

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
- Нийгмийн хамгааллын олон улсын стандарт
- Олон улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын зохицуулалт ба Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын /ОУАБ/ үүрэг, роль
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын эх сурвалж
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын зарчим

СЭДЭВ 20: БУСАД УЛС ОРОНТОЙ БАЙГУУЛСАН ГЭРЭЭ ХЭЛЭЛЦЭЭР, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Нэр томьёо:

- Олон улсын гэрээ
- Хоёр талын олон улсын гэрээ
- Олон улсын гэрээний үйлчлэлийг түр зогсоох
- Нэгдэн орох баримт бичиг

Сэдвийн агуулга:

- Монгол улс нь нийгмийн хамгааллын салбарт хоёр талын гэрээ хэлэлцээр байгуулахын ач холбогдол, бусад улс оронтой байгуулсан гэрээний онцлог
- Социалист системийн болон зах зээлийн эдийн засгийн үед байгуулсан гэрээний агуулга, ялгаа
- Хоёр талын гэрээний агуулга
- Монгол улсад ажиллаж буй гадаадын иргэдийн нийгмийн хамгааллын бодлого, эрх зүйн зохицуулалт
- Гадаадад ажиллаж буй Монгол улсын иргэдэд зориулсан нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалт, хоёр болон олон талт гэрээнүүд

3. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлийн загвар

Загвар хичээл

Хичээлийн сэдэв: Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тогтоох, олгох

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Сэдвийн агуулга:

- Ажилгүйдлийн тэтгэмж нийгмийн хамгааллын харилцаанд эзлэх байр суурь, ач холбогдол
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох үндэслэл, түүнийг тогтоох
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжинд өөрчлөлт оруулах үндэслэл

Санал болгож байгаа арга:

1. Мэдлэгийн өртөөний арга

2. Тохиолдол шинжлэх /кейс дээр ажиллах/

Үйл ажиллагааны дараалал:

Энэхүү сэдвээр хичээлийг явуулахдаа юуны өмнө мэдлэгийн өртөөний аргыг хэрэглэх бөгөөд энэ аргын төгсгөлд оролцогсодыг багуудад хуваан кейс дээр ажиллуулан, дүгнэлт гаргуулах, цааш үргэлжүүлэх байдлаар хичээл явагдана.

Мэдлэгийн өртөөний дагуу дараах ажиллагааг хичээл эхлэхээс өмнө бэлдэнэ.

Үүнд:

1. Энэ хичээл нь 20-40 оюутантай ангид явуулвал тохиромжтой учир хичээл заах анги, оюутнуудын тоог харгалзан судална,
2. Хичээлийн агуулгаас хамаарч 5 мэдлэгийн өртөөг байгуулна. Тухайлбал,

1-р өртөө: “ажилгүй хүн буюу ажил идэвхтэй эрэлхийлж байгаа этгээд”,

2-р өртөө: “ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэх” ,

3-р өртөө: “ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох журам”,

4-р өртөө: “ажилгүйдлийн тэтгэмжийг дуусгавар болгох, зогсоох”,

5-р өртөө: “ажилгүйдлийн тэтгэмжийн ач холбогдол”

3. Өртөө бүрт нэгээс хоёр сургагч оюутнуудыг тэдний саналаар болон багшаас томилон энэ аргын журам, бэлтгэх материалыг харилцан ярилцаж бэлэн болгоно. Үүнд, өртөөний сэдвийн товч мэдээлэл бүхий самбар, тараах материал, оюутнуудаар хийлгэх дасгал, дүгнэх хуудас болон хяналтын асуултыг урьдчилан бэлтгэнэ.
4. Сургагч оюутны үүргийг танилцуулан өгнө. Тухайлбал, маршрутаар ирсэн оюутнуудад мэдээллийг түгээн, тэдний мэдэхийг хүссэн асуултад хариулах, тараах материалыг тараан, дасгал ажиллуулан дүгнэх, багштай зөвлөх гэх мэт
5. Өртөөний маршрутыг ярилцаж тогтооно
6. Хичээл явуулах ангиа бэлтгэн, самбараа байрлуулна. /харилцан өртөө бүрт саад болохгүй байдлаар/.
7. Өртөө бүрт суралцах хугацааг тохиролцон сургагч оюутнуудад мэдэгдэнэ,
8. Оюутнуудыг таван хэсэг жижиг багт хуваах аргачлалаар хуваан, өртөөний аргын журмыг танилцуулна.



Өртөөнд байх хугацаа дуусахад марафон бичлэгийн аргаар олж авсан мэдлэгийг өртөө бүрт дүгнэн хэлэлцэнэ. Марафон бичлэгт хариултууд ихээхэн зөрөөтэй байвал багш тайлбарлан, алдаатай ойлголтыг залруулах байдлаар цааш үргэлжилнэ.

Өртөө бүрийн эцэст марафон бичлэгээр оюутнуудын олж авсан мэдлэг, ажилласан дасгалаар тэдний чадвар, харилцан ярилцлагаар хандлагыг тус тус дүгнэн сургагч оюутнууд багшид танилцуулна.

Хэрвээ энэ хичээлийг нээлттэй байдлаар хийж байгаа тохиолдолд бусад багш, мэргэжилтэн, сонирхсон оюутнуудыг урьж оролцуулж болно.

Тохиолдол шинжлэх /Case method/

Тохиолдол шинжлэх арга нь суралцагчдад эрх зүйн хэм хэмжээг амьдралын тодорхой жишээн дээр үндэслэн хэрэглэж сурахад туслахад чиглэгдсэн асуултын аргад тулгуурласан хэлбэр юм. Тодорхой жишээ гэдэг нь түүхэн явдал, бодит хэрэг, зохиомол үйл явдал, шүүхийн сонсгол мэдээ зэрэг суралцагчдад нийгэм, эрх зүй, хүний эрхийн асуудлаар шинэ сэргэг ойлголт, мэдлэг өгөх, асуудалд олон талаас нь шүүмжлэлтэй, нухацтай хандах сэтгэлгээг хөгжүүлэхэд чиглэгдэж ашиглагдах хэрэглэгдэхүүн юм.

Сургалтын тохиолдлууд ихэвчлэн эх бичвэрийн хэлбэртэй байдаг боловч кино болон дүрс бичлэг, дуу хураагчид бичигдсэн, дүр бүтээж тоглох болон бусад хэлбэрээр байж болно.

Тохиолдол шинжлэх аргыг хэрэглэхийн тулд амьдрал, практикт гарч байсан нийгмийн хамгааллын эрх зүйтэй холбоотой хэрэг маргааны талаарх янз бүрийн мэдээлэл, хууль тогтоомж, эрх үйн актууд болон холбогдох гарын авлагуудыг бэлтгэсэн байх зайлшгүй шаардлагатай.

Зорилго: Сургалтын энэ арга нь суралцагчийг ямар нэгэн бодит баримтын талаар асуулга тавих, тухай бүрийн тодорхой нөхцөлүүдэд чухам ямар элемент нь чухал болохыг тодорхойлж, тэдгээрийг задлан шинжилж, нэгтгэн дүгнэж, тохиолдол бүрт эргэцүүлэн бодох боломж олгодог. Тохиолдлыг шинжлэх явцдаа суралцагчид нь цээжлэн тогтоох эхний хэлбэрээс эхлээд бодит баримтыг үнэлэх хүртэлх сэтгэхүйн үйлүүдийг хийж дадлагажих болно. Түүнчлэн оюутнууд шүүхийн шийдвэр болон хэрэг маргаанд дүн шинжилгээ хийх, хууль хэрэглэх дадал, арга зүй олгох, гэрээ байгуулах, оюутнуудаас уг хичээлийг сонирхон судлах идэвхийг өрнүүлэхэд энэ аргын зорилго оршино.

Тохиолдол шинжлэх аргыг яагаад хэрэглэдэг вэ?

- Тоймлосон дүгнэлт, тодорхой үзэл санааг гаргадаг.
- Харьцангуй өндөр түвшинд хийсвэрлэн сэтгэх боломжийг хангадаг.
- Суралцагчдын дотоод сэтгэлгээний дадлага, чадварыг хөгжүүлж, бие даасан задлан шинжилгээ хийх болон шийдвэр гаргах хүнд бэрх сэтгэн бодох үйлдэлд дасгана.
- Хүний сэтгэл, хөдлөл, мэдрэмжийг таниулахын зэрэгцээ суралцагчдын дүрслэн бодох сонирхол, сэтгэлгээг өдөөдөг.
- Танхимд суралцаж буй суралцагчдыг бодит амьдралын туршлага, жишээтэй сэтгэлгээний хувьд холбоотой байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

- Суралцагчдад мэдсэн, сурсанаа хэрэглэх боломж олгохын зэрэгцээ хүний эрх, эрх зүйн салбарт шинэ үзэл санаа, ойлголт, зарчмыг хөгжүүлэхэд нөлөөлнө.

Тохиолдол шинжлэх аргыг хэрэглэхэд тавих хязгаарлалт болон санамж:

- Хэдийгээр авч байгаа тохиолдол нь бодит байдлын тусгал болдог ч жинхэнэ бодит байдал хараахан биш юм. Нэг ч жишээ жинхэнэ бодит байдлыг орлохгүйг санах хэрэгтэй. Зарим тохиолдолд жинхэнэ байдалд дээр шийдвэр гаргахдаа танхимын сургалтын жишээнд үзүүлж хэрэглэх аргагүй тийм үл мэдэгдэм, үл ойлгогдох баримтад үндэслэхэд хүрдэг ч бий.
- Сургалтад хэрэглэгдэж буй жишээ бүр нь өөрийн тодорхой үзэл бодол, мэргэжлийн түвшин бүхий хүн /багш/-ээр дамжиж суралцагчдад хүрдгийг мартаж аргагүй. Уг аргыг хэрэглэх нь үлэмж цаг хугацаа шаардана. Энэ чанараар бусад хичээл, сэдвийн цагт эсрэгээр нөлөөлдөг. Иймээс тохиолдол нь маш сайн шилж авсан, баялаг агуулгатай, өгөөжтэй, суралцагчдын дадлага, чадварыг үнэхээр хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн байх ёстой.
- Зөвхөн ганцхан тохиолдлыг шинжилснээр суралцагчид маш том дүгнэлтэд хүрч болох юм. Мөн нэг сэдэв дээр хэд хэдэн жишээ, эсвэл өгсөн жишээн дээр, өгсөн статистик тоо баримт дээр ажиллах боломжтой.
- Ердийн танхимын нөхцөлд багш нь энэ аргаар хичээл явуулахад лектор биш ярилцлагыг хөтлөгчийн дүрд тоглох болно. Гэтэл багш бүр энэ үүрэгтээ бэлэн бил үү? Зарим тохиолдолд хууль, эрхзүй тэр бүр ойлгомжтой биш, тэгээд ч хийдэл ихтэй байдаг. Батлагдсан хуулиудын эдгээр дутагдал нь сургалтын жишээг танхимын нөхцөлд заахад хүндрэлтэй. Ийм тохиолдолд багш, суралцагчид ямар хууль батлагдсан байх ёстой байсан, хуулийг хэрхэн өөрчлөн сайжруулж болох, ийнхүү өөрчлөн сайжруулахад оролцох арга замуудын талаар ярилцахад хүрдэг.
- Энэ аргыг хэрэглэхдээ нэг багшид 20-оос илүүгүй оюутан оногдохоор тооцоолох хэрэгтэй бөгөөд илүү олон оюутантай багш нэгэн зэрэг ажилласан тохиолдолд хичээлийн зорилго, үр дүнд муугаар нөлөөлдөг.
- Холбогдох гарын авлага /гарын авлага, дасгал, хураамж зэрэг/, материал, хууль тогтоомжоор зайлшгүй хангагдсан байх ёстой бөгөөд энэ шаардлага хангагдаагүй тохиолдолд хичээлийг үр дүнтэй явуулах боломжгүй.
- Багшийн хувьд хууль, хяналтын байгууллагад хоёроос дээш жил ажилласан, онол, практикийн өндөр мэдлэг, чадвартай байх учиртай.

Тохиолдлыг бэлтгэх:

Тохиолдлыг сонгож авах болон боловсруулахдаа дараах шалгууруудыг анхаарах хэрэгтэй.

- Хүмүүсийн амьдрал, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн практикт олонтоо тохиолддог маргаантай асуудлуудыг тусгасан өөрөөр хэлбэл, бодит байдалд туйлын нийцсэн эсэх,



- Суралцагчдад сонирхолтой бөгөөд зохимжтой эсэх,
- Тохиолдолд авсан нөхцөл нь суралцагчдын зүгээс задлан шинжилгээ хийж, өөрсдийн эргэцүүлээ бодож боловсруулах боломж олгохуйц байгаа эсэх,
- Эерэг, сөрөг баримт нотолгоог гаргаж болохуйц тэнцлийг хангаж чадсан эсэх.

Үе шат:

Нэг. Шийдвэр гаргахад бэлтгэх үе.

Аливаа шийдвэрийг гаргахад хангалттай сайн мэдээлэл, баримт нотолгоо цуглуулж боловсруулах хэрэгтэй байдаг. Үүний нэг адил тохиолдлыг шинжилж, шийдвэр гаргахын тулд ч бэлтгэл ажил хэрэгтэй. Үүнд:

- Тухайн тохиолдлыг шинжилж, шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээллийг өгөх. Мэдээллийг өгөх олон янзын арга байдаг. Тухайлбал, уншуулах, бага хэмжээний лекц сонсох, видео бичлэг үзэх гэх мэт.
- Тохиолдлыг уншуулах. Энэ үед тэдэнд тохиолдол /шүүхээр хянан хэлэлцэх ажиллагаа/-ын эцсийн үр дүн, шийдвэрийг мэдээлэхгүй байх хэрэгтэй. Уг асуудлын бодит төгсгөлийг нилээд хожим нь авч үзэх болно.
- Цаашдаа суралцагчдын анхаарлыг бодит баримтын учрыг олоход чиглүүлэх хэрэгтэй. Юуны түрүүнд тохиолдлын үйл явдлыг сайтар ойлгуулах нь чухал.

Дараах асуудалд хариулт авах замаар тэдний ойлголтыг гүнзгийрүүлж болно.

- Уг тохиолдолд /шүүхээр хянан хэлэлцэх ажиллагаа/ чухам юу болсон бэ?
- Уг маргаанд ямар хүмүүс, аль аль талууд оролцсон болох?
- Оролцсон талууд болон хүмүүсийн үйлдсэн, хийсэн зүйл нь чухам ямар учир шалтгааны улмаас үйлдэгдсэн болох?
- Ямар нөхцөлүүд чухал болох, ямар баримт, юу дутагдаж байна вэ?

Хичээлийн энэ үед бүх суралцагчид бүгд нэг ижил баримтад тулгуурлах ёстой бөгөөд энэ үндсэн дээрээ идэвхитэй ажиллах ёстой тул багш танд сургалтын энэ шатанд анхааралтай байх нь маш чухал. Үүний хамт уншлагын дадал суугаагүй суралцагчдад ч энэ үе нь их ач холбогдол, нөлөөлөлтэй байдаг.

Багшийн зүгээс өөрөө асуулт боловсруулж суралцагчдад тавьж ч болно, эсвэл өөр нэг хувилбар нь тэднээр өөрсдөөр нь ажиллуулж, асуулт боловсруулж ч болох юм. Ингэхдээ хоёр хоёроор нь ажиллуулах бөгөөд нэг нь чухал баримтууд дээр товч дүгнэлт хийж байхад хоёрдахь нь асуултуудыг боловсруулан бэлтгэж байх юм.

Хоёр. Шийдвэр гаргах үе.

Суралцагчид хэрэгтэй мэдээллээ авч, тохиолдлыг хангалттай сайн судалж, ойлгосны үндсэн дээр шийдвэр гаргах үйл ажиллагаандаа орно. Тэдний шийдвэр гаргах үйл явцыг багш олон аргаар зохион байгуулж болно.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээл нь амьдралд ойрхон, практикаар байнга шалгагдаж байдаг учир энэ хичээлийг заах гол арга нь тохиолдол шинжлэх арга юм. Энэ аргыг хэрэглэхийн тулд эхлээд оюутнуудад тухайн сэдвээр лекцийн хичээл орж, тодорхой ойлголт өгсөн байх нь өнөөгийн нөхцөлд тохиромжтой.

Загвар үнэлгээ

Үнэлгээний зорилго

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үндсэн ойлголтонд тулгуурлан түүний дэд харилцаа, үүсэх өөрчлөгдөх дуусгавар болох үндэслэл, эрх зүйн зохицуулалтын талаарх мэдлэгээ үндэслэн, зохих төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгох, тогтоох, түүнтэй холбогдох тохиолдол шинжлэх, эрх зүйн зөвлөгөө өгөх чадварыг түүнийг практикт ашиглах чадвар хийгээд оюуны үнэт зүйлийн баримжаалалд гарсан өөрчлөлт, түүнийг хэрхэн эзэмшсэнийг бодитой үнэлэхэд уг хичээлийн үнэлгээний зорилго оршино. Энэ үнэлгээ тухайн хичээл зорилгодоо хүрсэн эсэхийг илрүүлэхэд чиглэнэ.

Үнэлгээний дүнг дараах зорилгоор ашиглана:

- давтан судлах шаардлагатай эсэхийг тогтоох
- сурч боловсрох эрмэлзлэлийг идэвхижүүлэх
- сургалтын үр дүнд хүрэх явцад оюутны мэдлэг, чадвар ямар түвшинд байгааг тодорхойлох
- хичээл зорилгодоо хүрсэн эсэхийг үнэлэх

Үнэлэх жишиг шалгуур

Мэдлэг

- тодорхой асуултанд онолын үндэстэй хариулж чадаж байгаа эсэх
- мэдлэгээ бусдад танилцуулж, тайлбарлаж чадаж байгаа эсэх
- тухайн судлагдахууны тодорхойлолт гаргах, үндсэн ба үндсэн бусыг ялгах, харьцуулалт хийх, хамаарлыг тогтоох арга зүйг эзэмшсэн эсэх
- хариулт болон үзэл бодлынхоо үндэслэл нотолгоог гаргаж байгаа байдал

Чадвар

- тодорхой онолын мэдлэгийг ашиглан (үндэслэл, нотолгоо болгох, жишээ баримт татах, тайлбарлах) тухайн асуудлыг тайлбарлаж, шийдвэр гаргаж чадаж байгаа эсэх
- бодлого бодох, тохиолдол шийдвэрлэхдээ нийгмийн хамгааллын эрх зүйн онолын мэдлэгээ ашиглаж чадлаж байгаа эсэх
- баримт бичиг боловсруулах чадварт суралцсан байдал
- амаар болон бичгээр өөрийгөө илэрхийлэх чадварын хөгжлийн түвшин

Хандлага

- өөрийн үзэл бодол байр суурь, үнэлгээ дүгнэлтийг илэрхийлж чадаж байгаа эсэх, ийнхүү илэрхийлэхдээ бусдын үзэл бодол, байр сууринд хүндэтгэлэй хандаж, түүнээс үнэ цэнэтэй зүйлийг олж харж, авч чадаж байгаа эсэх



- багийн гишүүн байх, бусдыг төлөөлөх чадварын хөгжилт
- ялгаатай үзэл бодол байр суурийнд хандах хандлага, түүнийг хүлээн зөвшөөрч байгаа байдал

Хандлага үнэлэх шалгуур:

- нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үүсч байгаа харилцаанд үнэлэлт өгөх, бусдад хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх явцдаа холбогдох хууль тогтоомж, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалтыг судлан дүгнэлт гаргах, энэ үндсэн дээр өөрийн шийдвэрт баттай зогсох, итгэл үнэмшилтэй байх хандлага төлөвшсөн эсэх,
- тодорхой төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааны талаар үүссэн асуудлыг авч үзэхдээ зөвхөн нэг бус хэд хэдэн ялгах шинжийг тодорхойлон, харьцуулан үзэх, асуудлыг олон хувилбартайгаар үнэлж үзэн дүгнэлт хийхдээ бусдын шийдлийг хүндэтгэх, зөвшилцөөнийг эрхэмлэсэн хандлагыг эзэмших

Үнэлгээний журам

Оюутны мэдлэгийг дараахь үсгэн дүнг ашиглан дүгнэнэ. Үүнд:

1. “А” үнэлгээ /90-100 оноо/:

Дээд амжилтыг илтгэх дүн. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлээр эзэмшвэл зохих онолын суурь мэдлэг, эрх зүйн зохицуулалтын талаарх ойлголтыг бүхэн эзэмшсэн, мэдлэгээ холбогдох семинар, дасгалын хичээлд зохих хууль, эрх зүйн хэм хэмжээний хамтаар ашиглан хэрэглэж сурсан, явцын шалгалтыг амжилттай өгсөн байна.

2. “В” үнэлгээ /80-90 оноо/:

Амжилттай суралцсаныг илтгэнэ. Нийгмийн хамгааллын хичээлээр эзэмшвэл зохих онолын суурь мэдлэгийг хангалттай эзэмшиж, тэрхүү мэдлэгээ холбогдох семинар болон дасгалын хичээлд, шаардагдах эрх зүйн хэм хэмжээний хамтаар ашиглан хэрэглэж сурсан, явцын шалгалтыг зохих хэмжээнд өгсөн байна.

3. “С” үнэлгээ /70-80 оноо/:

Хичээлийн агуулгыг дунд түвшинд эзэмшсэнийг илтгэнэ. Нийгмийн хамгааллын хичээлээр эзэмшвэл зохих онолын суурь мэдлэгийн ихэнхийг зохих түвшинд ойлгосон /хангалттай/, семинар, дасгалын зарим хичээлд оролцон, мэдлэгээ ашиглан хэрэглэж сурсан, явцын шалгалтыг өгч зохих үнэлгээг авсан байна.

4. “D” үнэлгээ /60-70 оноо/:

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хичээлээр эзэмшвэл зохих онолын суурь мэдлэгийг хангалттай жигд ойлгоогүй, холбогдох семинар, дасгалын хичээлд багшийн заавар, тусламжтай ажилладаг, явцын шалгалтанд хамрагдсан байна.

5. “F” үнэлгээ /59-00 оноо/:

Хичээлийн агуулгыг хангалттай эзэмшээгүй, бодлого дасгалууд дээр ажиллах чадвар суугаагүй, явцын шалгалтанд хангалтгүй дүн үзүүлсэнийг илтгэнэ.

Жишиг үнэлгээ: ирц	10 оноо
Идэвх /семинарын оролцоо/	10 оноо
Бие даалтын ажил	10 оноо
Явцын шалгалт	30 оноо
Улирлын шалгалт	40 оноо

ХОЁР.НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ ХИЧЭЭЛИЙН АГУУЛГА

СЭДЭВ 1. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ОЙЛГОЛТ, ЗАРЧИМ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Хичээлийн зорилго: Нийгмийн хамгаалал үүсэх болсон шалтгаан нөхцөлүүд болон нийгмийн хамгааллын эрхзүй, түүний зохицуулалтын онцлог, чиг үүрэг, тухайн салбар эрх зүйн харилцаанд удирдлага болгох зарчмын талаар зохих мэдлэгтэй хуримтлуулж, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн бусад салбар эрх зүйтэй холбоотой болон ялгаатай шинжийг тодорхойлох суурь чадварын мэдлэгийг эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Эрсдэл: хүмүүсийн санаа зоригоос үл шалтгаалан бий болж, тэдэнд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс

Нийгмээс хамааралтай эрсдэл: хүний амьдралын үйл явцын хэвийн байдал, үргэлжлэлд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс.

Нийгмийн хамгаалал: эрсдлээс өөрийгөө хамгаалах чадвар бүхий болон бусдын туслалцаа шаардлагатай байгаа иргэдэд үзүүлж байгаа эдийн болон сэтгэл санааны тусламж, дэмжлэг үзүүлэх, туслалцаа авах нөхцлийг бүрдүүлэх цогц арга хэмжээ

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зарчим: нийгмийн хамгааллын бүхий л харилцаанд удирдлага болгож байгаа үзэл баримтлал

Бүх нийтийг нийгмийн хамгаалалд хамруулах зарчим: нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн эсэхээс үл хамаарч, нийгмийн хамгаалалд тодорхой үндэслэл, зохицуулалтын дагуу хамруулах

Нийгмийн хамгаалал доод түвшинд хүрч үйлчлэх зарчим: нийгмийн хамгааллын туслалцааны агуулга, мөн чанараас хамааран, баримтлах доод түвшингийн хэмжээг тогтоон, түүнийг нийгмийн хамгааллын бүхий л туслалцаа, дэмжлэгийг тогтоохдоо баримтлах явдал

Нийгмийн хамгаалал олон төрөлтэй байх зарчим: нийгмийн хамгаалалд иргэдийг хамруулж эрсдлээс хамгаалах нөхцөл нь олон төрөл, хэлбэртэй байх явдал

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгаалал үүсэх үндэслэл, түүний эдийн засгийн үндэслэл, хөгжлийн үе шат
- “Нийгмийн хамгаалал” “нийгмийн хангамж” гэсэн нэр томъёоны агуулга, өөрчлөлт
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулах зүйл, бусад салбар эрхзүйгээс ялгагдах онцлог
- Нийгмийн хамгааллын эрхзүйд үйлчлэх зарчмууд, тэдгээрийн агуулга, хэрэгжилт



I. Судлаачид хүний нийгмийн үүсэлтэй нэгэн зэрэг нийгмийн хамгааллын хэрэгцээ шаардлага бий болсон гэж үздэг. Нийгэм - эдийн засаг, улс төрийн байгууламжаас үл хамаарч хүн оршин амьдарч байгаа нөхцөлд түүнийг бодгалынх нь хувьд хамгаалах, амьдрах аж төрөх боломжоор хангах нь жам ёсны асуудал мөн. Ялангуяа, хүн хөгшрөх, хүүхэд төрөх зэрэгт тэдгээрийг асрамжлан хамгаалах, ажиллаж, амьдрах чадварыг нь сэргээх, халамжлах нь аль ч төрөөс хэрэгжүүлэх үүргийн нэг бөгөөд энэ нь нийгмийн хамгааллын хүрээг зөвхөн хөдөлмөрийн чадвараа алдсан болон асрамж тэтгэмж шаардлагатай тохиолдолд үзүүлэх туслалцаа төдийгөөр хязгаарлаж болохгүй гэдэг нь тодорхой юм. Инфляц, ажилгүйдэл, ядуурал зэрэг нийгмийн зүгээс хүний амьдралд дарамт ачаа болдог сөрөг үзэгдлүүдээс иргэдийг хамгаалах нөгөө талаар энэ байдал нийгмийн хамгааллын үүрэг, хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх хөшүүрэг, шаардлага болж байдаг. Нийгмийн хөгжлийн үе шат бүрд өөр өөрийн онцлог бүхий нийгмийн хамгааллын тодорхой хэлбэрүүдийг (хөтөлбөр) бий болгон хэрэгжүүлж ирсэн байдаг. Үүнд:

- Хүй нэгдлийн нийгмийн үед хөдөлмөрийн чадваргүй, ахмадуудад хандсан нийгмийн хамгааллын шинжтэй арга, үйл ажиллагааг нь зан заншлын хэм хэмжээгээр зохицуулж байсан бол боолын нийгмийн үед ахмад настан, хөдөлмөрийн чадваргүй иргэд гэхээсээ илүү дайнд гавьяа үзүүлсэн дайчдад туслалцаа үзүүлэх хандлага давамгайлж, харин феодалын нийгмийн үед эд мөнгөний дэмжлэг, туслалцааг дан ганц хөгшид, хөдөлмөрийн чадваргүй иргэд гэхээсээ илүү гэр бүлийн хүрээнд нь чиглүүлэн хэрэгжүүлдэг байв.
- Гэр бүлийн аж ахуй нь капитализмын үйлдвэрлэл болж хөгжихдөө иргэд ажиллах хүчээ бусдад (эздэд) үнэлэх, хэрэв ажилчин хөдөлмөрийн чадвараа алдвал тухайн ажилчин төдийгүй гэр бүлд учрах эрсдэлийг зохицуулах шаардлага тавигдаж эхэлсэн нь нийгмийн хамгаалал нийтийг хамарсан байх, эрх зүйн зохицуулалтаар хамгаалагдсан байх гэсэн нийгмийн шинж, агуулга бүхий нийгмийн хамгаалалд шинэ үе эхэлсэн. Энэ үеийн нийгэмд ноёрхож байсан сэтгэлгээний гол чиглэл нь: чөлөөт үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, хувь хүний хөдөлмөр, хариуцлагыг урамшуулан хөхүүлэх, үүнд төр хөндлөнгөөс зохицуулагч, хамгаалагч байх гэсэн чиглэлтэй байсан.

II. XIX зууны хоёр дугаар хагаст хөдөлмөр, капитал хоёрын зөрчилдөөн хурцадсан нь капиталист төрийг хөндлөнгөөс зайлшгүй оролцох үндсийг бий болгосон. Үүнийг үйлдвэрлэлийн ослоос ажилчдыг хамгаалах хуулиуд, анх 1871 онд Германд, 1880 онд Англид, 1903 онд Орос улсад батлан гарч байснаар тайлбарлаж болно. Тухайн үед, үйлдвэрлэлийн ослоос хамаарч тусламж үзүүлэх явдал тавигдах шаардлагыг хангахгүй байсан тул XIX зууны сүүлчээр нийгмийн хамгааллын цогц хуулиудыг батлан гаргах болсон нь төрийн зохицуулалттай нийгмийн даатгалын анхны ойлголтыг бий болгосон байна. Германд Бисмаркийн засаглалын үед, 1883 оны 5 сарын 15-нд (өвдсөн тохиолдолд) улсын заавал даатгалын тухай хуулийг, 1884 оны 6 сард гэнэтийн ослын даатгалын хуулийг, 1889 оны 6 сарын 22-ноос өндөр насны болон тахир дутуугийн заавал даатгалын хуулийг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн. Германд хэрэгжиж эхэлсэн заавал даатгалын хууль, түүний хэрэгжилт үр нөлөө нь Европын бусад улс оронд ч нөлөөлсөн байна.

XX зууны эхний хагаст нийгмийн даатгалын хэлбэрүүд (заавал болон сайн дурын), үйлдвэрлэлийн орчноор хязгаарлах бус хөдөлмөрийн зах зээлээс хамаарч нийгмийн даатгалын олон төрлүүд, тухайлбал нэмэгдэл даатгал (ХГУ), хувийн даатгалын систем (Англи), мэргэжлээс хамаарах тэтгэврийн нэмэгдлийн систем (Франц) бий болж, нийгмийн даатгал өөрчлөгдөн хөгжих болов.

Эдгээр нь нийгмийн хамгааллын хөгжилд шинэ үеийг эхлүүлсэн ба анх хөлсний ажилчдын хүрээнд нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс үүссэн нийгмийн даатгал нь нийт улсын хүн амыг хамрах, даатгалын хураамж төлснөөр тусламжаа авах хэлбэрээс гадна ямар нэгэн хураамжтай холбоогүй тусламж, дэмжлэг үзүүлэх хэлбэрийг ч бий болгосон. Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн хамгаалал нь даатгуулагчаар хязгаарлагдахгүй түүний гэр бүлийг хамарсан, улмаар тухайн улс орны нийт хүн амд хандсан хандлагад чиглэж эхэлсэн байна. Улс орон бүр өөр өөрийн эдийн засгийн хөгжил, амьдралын баталгаат түвшний үзүүлэлтээс хамаарч хүн оршин байх нөхцөлийг үгүйсгэж байгаа эсхүл алдагдуулах нөхцөл шалтгааныг тогтоож, түүнийг арилгахад чиглэсэн үйл ажиллагааг хуульд тусган хэрэгжүүлж иржээ. Ингэснээр **нийгмээс хамааралтай эрсдэл** гэсэн ойлголт буй болов. Эл эрсдэлд **байгалийн жамаар бий болж байгаа** (өтлөх, хөдөлмөрийн чадвар алдагдах, хүүхэд төрүүлэх, асран хамгаалалт, харгалзан дэмжилтгүй шаардсан насанд хүрээгүй хүүхэд байх) эрсдлүүдээс гадна, **оршин буй нийгэм- эдийн засгийн харилцаанаас хамаарсан** (ажилгүйдэл, хүн амын бодит орлогын хэмжээ буурч ядууралд нэрвэгдэх, эдгээрээс хамаарч хүн орчиндоо зохицох чадваргүй болох) эрсдлүүд ч байна. Эдгээр эрсдлийг үндэслэлтэй, зөв тодорхойлж чадсанаар, улс орны нийгмийн хамгааллын тогтолцоо баталгаатай, оновчтой, зайлшгүй шаардлагатай байх нөхцөл бүрдэнэ.

Өмнө дурьдсанаас үндэслэн үзэхэд, нийгмийн хамгаалал гэдэг нь “нийгмийн гишүүн – хүн”-ийг “өтлөх, осол, гэттэлд өртөж хөдөлмөрийн чадвараа алдах зэргээр хэвийн байдлаар оршин амьдрах нөхцөл алдагдахад, насанд хүрээгүй хүүхэд (өнчин, хөгжлийн бэрхшээлтэй г.м), бие эрхтний эмгэгтэй, олон хүүхэдтэй, орх толгойлсон, орлогогүй буюу орлогын хомсдолд орсон үед амьдрах (наад захын) баталгааг бүрдүүлэх зорилгоор төрийн зүгээс асрамжлах, халамжлах, тэтгэвэр тэтгэлж олгох бусад үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбогдсон харилцаа юм.

III. Монгол улс зах зээлийн харилцаанд шилжин орсноор нийгэм хангамж нь арга механизм, санхүү хөрөнгийн эх үүсвэр, зохион байгуулалт гэх зэргээр, ер нь бүхэлдээ нийцэхгүй болж, өөрчлөгдөх шаардлага гарсан ба ийнхүү өөрчлөгдөх үндэслэл нь нийгмийн суурь харилцаа өөрчлөгдсөнтэй холбоотой юм. Эдгээр өөрчлөлтүүд, хөрөнгийн дийлэнхийг төсвөөс бүрдүүлдэг, иргэд зайлшгүй нийгмийн даатгалд хамрагддаг нийгмийн хангамжийн тогтолцоог үндэс сууриар нь шинэчлэх шаардлагыг бий болгосон. Үүнээс хамааран нийгмийн хангамж нь нийгмийн хамгаалал гэх нэр томъёогоор солигдох үндэслэл бий болсон гэж үзэж болно.



Монгол улс социалист төрийн үед нийгмийн хангамжийн шинжтэй актууд батлагдсан. Тухайлбал, анхны биеийн хүчин үнэлэх 1930 оны хуулийн X бүлэгт нийгмийн хангамжийн талаарх зохицуулалт тусгагдан, улмаар бие даасан Тэтгэврийн тухай хууль (1958 он) батлагдан үйлчилж байсан нь нийгмийн хангамжийн шинжтэй харилцаа, эрх зүйн зохицуулалт үйлчилж байсан гэж үзэх үндэстэй. Шалтгаан нь

1.Эдийн засгийн хувьд төлөвлөгөөт эдийн засаг буюу суурь үндэс нь улсын өмч.

2. Өмчтэй холбогдон, нийгмийн тустай хөдөлмөр заавал эрхлэх, хувьдаа хөдөлмөрлөх боломжгүй, зөвхөн улсад хөдөлмөр эрхлэх ба нэгэнт улсад хөдөлмөрлөсөн учраас эргээд хөдөлмөрийн чадвар алдагдах, өтлөх зэргээр эрсдэлд өртөхөд төрөөс тусалцаа үзүүлдэг байв.

Ийм учраас төрөөс иргэдэд тусламж үзүүлэх агуулга бүхий үйл ажиллагааг нийгмийн хангамж хэмээн нэрийдэж, ажилчин, малчин,сэхээтэн гэсэн анги давхаргаас бүрдэх нийгмийн гишүүдэд үзүүлэх нийгэм хангамж нь өөр өөр эх үүсвэртэй, үндэслэл нь ч ялгаатай байжээ.

Монгол улс эдийн засаг нь зах зээлийн харилцаат чөлөөт эдийн засагт үндэслэх болсон үеэс нэн тэргүүнд өмчийн харилцааг агуулгаар нь өөрчилсөн.

1.Өмч нь нийтийн ба хувийн гэсэн төрөлтэй болж, улмаар хувийн өмч нь давамгайлж ирсэн.

2.Хөдөлмөрийн харилцаа өмчийн харилцааны өөрчлөлтөөс хамаарч, хөдөлмөрийн харилцааны олон төрлүүд бий болсон. Ингэснээр зөвхөн улсад хөдөлмөрлөн, улмаар улсаас нийгмийн даатгалаар дамжуулан тусламж дэмжлэг хүртэж байсан тогтолцоо хэвээр үргэлжлэх боломжгүй болжээ.

3.Нийгмийн анги давхарга гэсэн ойлголт эвдэгдэн, бие даасан бүлэглэлүүд болсноос гадна өмнө нь байгаагүй ажилгүйчүүд, ядуучууд, тэрчлэн траншейныхан гэх мэт амьдрах нөхцлөө нэг талаар бүрдүүлж чадахгүйгүйгээс төрийн анхаарлыг шаарддаг бүлэг ч нийгэмд бий болсон байна.

Эдгээр нөхцөл, шалтгааны улмаас нийгмийн хангамжийн харилцаа үндсээрээ өөрчлөгдөх болсон бөгөөд төрд ажиллах хувиараа хөдөлмөрлөх, ядуу байх зэргээс үл хамаарч шаардлагатай үед эд мөнгөний тусламж авч хүртэх эрхийг хамгаалсан зохицуулалтыг бий болгосон нь нийгмийн хамгаалал юм.

Монгол улсад 1993-1996 онд нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн багц хуулийг батлан гаргасан нь нийгмийн хамгааллын харилцааны зохицуулалтыг шинэ түвшинд буюу зах зээлийн харилцааны эрэлт, нийлүүлэлтийн дагуу хэрэгжүүлсэн явдал байв. Үүнд:

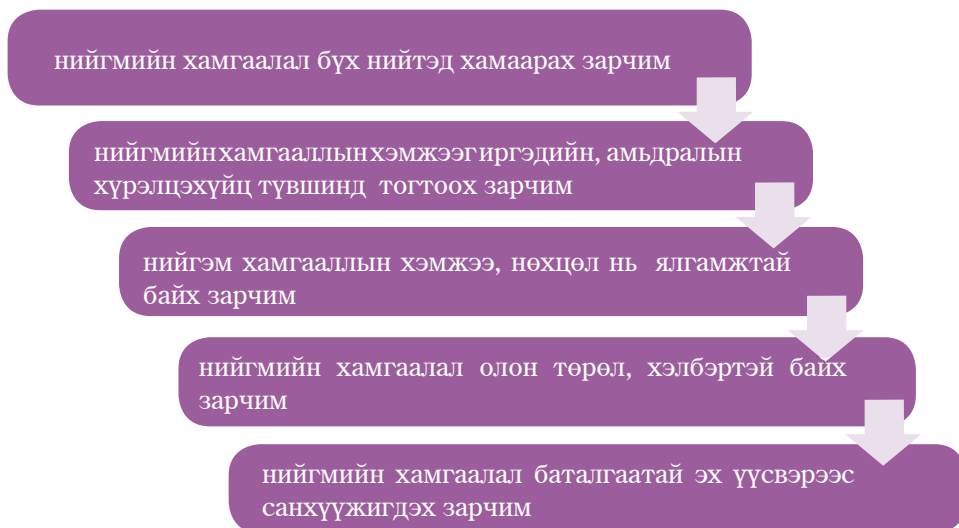
- ◆ Нийгмийн гишүүдийг эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, тусламж дэмжлэг хүртэгсэд гэж ангилан тус бүрт нь тохирсон нийгмийн хамгааллын арга механизм бүрдүүлснээр **нийгмийн даатгал** болон **нийгмийн халамж** гэсэн үндсэн төрөл бий болжээ.

Нийгмийн даатгалд хамрагдаж байгаа иргэд өөрсдийн хөдөлмөрийн хөлс, орлогоос, ажил олгогч цалингийн фондноосоо, төр төсвөөс тодорхой хувийг (хуулинд заасан хувь хэмжээгээр) ирээдүйн болзошгүй эрсдлээс хамгаалах үүднээс тусгай даатгалын санд төвлөрүүлэх, улмаар эрсдэлд өртөх буюу хуулиар тогтоосон нөхцөл бүрдсэн үед тэтгэвэр тэтгэмжийн хэлбэрээр эд мөнгөний туслалцааг үзүүлэх, харин өөртөө орлого бий болгох боломжгүй буюу хязгаарлагдмал хэрэглээтэй иргэдэд төрөөс, төсвийн хөрөнгөөр бүрдүүлсэн сангаас халамжийн туслалцаа үзүүлж байдгаар дээрх Монгол улс дахь нийгмийн хамгааллын үйл ажиллагааг тодорхойлж болно.

- ◆ Хөдөлмөрийн харилцаанаас уламжилж үүсдэг харилцаа гэж үздэг байсан ойлголт өөрчлөгдсөнтэй холбоотойгоор нийгмийн хамгаалалд хөдөлмөр эрхлэдэг болон эрхлээгүй байгаа, эрхлэх боломжгүй иргэдийг хамруулах үүднээс албан журмаар, сайн дурын гэсэн даатгалын хэлбэрийг тогтоож, мөн тусламж шаардлагатай байгаа иргэдэд тодорхой шалгуураар туслалцаа үзүүлэх болсон.
- ◆ Нийгмийн хамгааллын мөнгөн хөрөнгийн сангийн эх үүсвэрийг шинэчлэн тогтоосноор нийгмийн даатгалын хөрөнгийн ихэнхийг иргэдийн төлж байгаа шимтгэлээр бүрдүүлэх, нийгмийн халамжийн хөрөнгийг улсын төсөв болон орон нутгийн төсөв, бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлэх болов.

Эдгээр өөрчлөлт, шинэчлэлт нь нийгмийн гишүүд заавал төрөөс хамааралтай байх бус, болзошгүй эрсдлээс өөрсдийгөө хамгаалах буюу иргэдийн өөрсдийнх нь идэвхтэй ажиллагааг дэмжих, боломж нөхцөлийг бүрдүүлдэг төрийн бодлого, мөн чанартай холбоотой юм.

Нийгмийн хамгааллын эрхзүй нь зохицуулах зүйлийн онцлогийг тусгасан зарчимтай байна. Нийгэм хамгааллын эрх зүйн зарчим гэдэг нь тус салбар эрх зүйн харилцааг зохицуулж байгаа Монгол Улсын Үндсэн хууль болон нийгмийн хамгааллын салбарын хуулиудын болон бусад хэм хэмжээгээр баталгаажин, нийгмийн хамгааллын үйл ажиллагаанд удирдлага болж буй үзэл баримтлал мөн.





Мэдлэг шалгах сорил:

1. Нийгмийн хангамжийн харилцаа, нийгмийн хамгааллын харилцаанаас ялгаатай юу?
 - а/ нийгмийн харилцаа өөрчлөгдсөнтэй уялдан нэр томъёолол өөрчлөгдсөнөөс өөр ялгаагүй
 - б/ нийгмийн харилцаанд гарсан өөрчлөлттэй уялдан, өмнөх харилцаа ч өөрчлөгдсөн тул ялгаатай
 - в/ хувийн өмчтэй болж, хувиараа хөдөлмөрлөх боломж бий болсонтой уялдан өөрчлөгдсөн ба ялгаатай
2. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд тулгуурлан үүсдэг гэж үзэж болох уу?
 - а/ Болно. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа хөдөлмөр эрхэлж байгаа үеэс эхлэн үүсдэг.
 - б/ Болно. Зайлшгүй хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа үүсч байж, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа үүсдэг.
 - в/ Болохгүй. Эдгээр нь бие даасан салбар эрхзүй мөн.
 - г/ Болохгүй. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас хамааралгүй, нийгмийн хамгаалалд хамрагдах боломжтой учраас.
3. Нийгмийн хамгааллын эрхзүй юут зохицуулах вэ?
 - а/ эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын хэсгийг өөрөө өөрийгөө хамгаалах тогтолцоогоор дамжуулан эрсдлээс хамгаалах үйл ажиллагааг
 - б/ бусдын тусламж дэмжлэгийг шаардаж байгаа иргэдийг хамгаалах тогтолцоог
 - в/ тэтгэвэр тэтгэмж олгохтой холбогдсон харилцааг тус тус зохицуулна.
 - г/ дээрх бүгд хамаарна
4. Нийгмийн хамгааллын эрхзүй бие даасан салбар эрхзүй мөн үү?
 - а/ нийгмийн гишүүдэд туслалцаа үзүүлэх нийгмийн тодорхой бүлэг харилцааг зохицуулдаг тул бие даасан салбар эрхзүй мөн
 - б/, хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үргэлжлэн бий болох тул бие даасан салбар эрхзүй биш
 - в/ өөрийн зохицуулах зүйл, аргатай тул бие даасан салбар эрхзүй
 - г/ бусад эрх зүйн харилцааны дэд харилцаанд хамаарах институтийг зохицуулдаг тул бие даасан салбар эрхзүй биш
5. Нийгмийн хамгааллын эрхзүйд “нийгмийн хамгаалал ялгамжтай байх” зарчим зайлшгүй шаардагдах уу?
 - а/ нийгмийн гишүүдийн орлого бий болгох үйл явц өөр, өөр байдаг тул шаардагатай байдаг
 - б/ нийгмийн гишүүдийн нийгэмд эзлэх байр суурь, үүрэг нь өөр өөр байдаг учраас шаардлагатай байдаг
 - в/ Нийгмийн гишүүд өөрт төвлөрүүлсэн хуримтлалаар эрсдлээс хамгаалах боломж бүрдсэн үед л шаардлагагүй
 - г/ Үндсэн хуульд заасан иргэдийг үл ялгаварлах заалтыг үндэслэн үзэхэд шаардлагагүй

Хяналтын асуулт:

1. Монгол улсад нийгмийн хамгааллын систем бүрэлдэн бий болоход ямар бодит шалтгаан нөхцөл нөлөөлөх вэ?
2. Монгол улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хөгжлийн үе шатыг тодорхойлно уу.
3. Нийгэм хангамж, нийгмийн хамгааллын нийтлэг тал болон ялгааг тодорхойл.
4. Төрийн дотоод чиг үүрэг дэх нийгмийн бодлого гэж юу болохыг, энэ бодлогын хүрээнд нийгмийн хамгаалал ямар байр суурь эзлэхийг тодорхойлно уу.
5. Нийгмийн хамгааллын чиг үүрэг, түүний ач холбогдлыг тодорхойлно уу.
6. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн тодорхойлолтод үндэслэн, түүний бие даасан салбар эрх зүй болохыг, эрх зүйн хэм хэмжээний бүтэц, агуулгыг нэг бүрчлэн ярилцана уу.
7. Нийгэм хамгааллын эрх зүйн онолын зохицуулалтын ямар аргаар зохицуулж байгааг тодорхойлж, шалтгаан нөхцөлд нь үнэлэлт хийнэ үү.
8. Нийгэм хамгааллын харилцааг эрхзүйгээр зохицуулах явцад үйлчилж байгаа эрх зүйн нийтлэг болон салбар эрхзүй хоорондын зарчмын ач холбогдолд дүгнэлт хийнэ үү.

СЭДЭВ 2. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЭХ СУРВАЛЖ, ОНЦЛОГ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Хичээлийн зорилго: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэм хэмжээ, тэдгээрийн хоорондын уялдаа, хамаарлын талаар мэдлэг хуримтлуулж, нийгмийн хамгааллын харилцаа, түүний хүрээнд хэрэглэгдэх эх сурвалжуудыг зөв тодорхойлох чадвар, дадлыг эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Үндсэн хууль: Үндсэн хууль бол аливаа хуулийн суурь бөгөөд хууль зүйн дээд хүчин чадалтай төдийгүй улсын тусгаар тогтнол, үндэс тулгуур, ард түмний эрх чөлөөт байдал, засаг төрийн байгууллын ардчилсан үндсийг бэхжүүлж, бүх хуулийг үндэс болох хууль

Ердийн хуулиуд: Хууль тогтоогчийн баталсан нийтээр дагаж биелүүлэх дээд хүчин чадалтай эрх зүйн хэм хэмжээ

Хуулийн дагуух актууд: Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд тодорхой нэг асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас өөрийн эрх хэмжээнд нийцүүлэн гаргаж буй эрх зүйн баримт

Олон улсын гэрээ, конвенц: Монгол Улс, Монгол Улсын Их Хурал болон Монгол Улсын Засгийн газраас гадаадын нэг буюу хэд хэдэн улс, тэдгээрийн Засгийн газар, олон улсын байгууллагатай тодорхой асуудлаар харилцан эдлэх эрх, хүлээх үүргийг тодорхойлон тогтоосон, хоёр буюу олон талын бичгээр үйлдсэн тохиролцоо



Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйг бүрдүүлэх эрх зүйн хэм хэмжээ, түүний ангилал, шалгуур
- Монгол Улсын Үндсэн хууль нийгмийн хамгааллын эрх зүйн гол эх сурвалж болох нь
- Нийгмийндаатгалын болон халамжийн багц хуулиуд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж болох нь
- Бусад хуулиуд нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж болох нь
- Ердийн хуулийн дагуу гарсан хууль тогтоомж нь нийгмийн хамгааллын эрх зүйн салбарын эх сурвалж болох нь

I. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж гэдэгт тухайн харилцааг зохицуулж байгаа хэм хэмжээний цогц болох хууль, хуулийн дагуу гарсан актуудыг нэрлэнэ.

Нийгэм-эдийн засгийн өөрчлөлт, шинэчлэлтийг нэн тэргүүнд нийгмийн хамгааллын салбар тусгаж авдаг тул үүнтэй холбоотойгоор нийгмийн хамгааллын салбарын эх сурвалж шинэчлэгдэх, өөрчлөгдөх процесс бусад салбар эрх зүйтэй харьцуулбал хурдтай явагддаг байна. Монгол улс 1998 онд нийгмийн халамжийн багц хуулийг батлан гаргаж, хэрэгжүүлсэн бол 2005 онд уг хууль бүрэн өөрчлөгдөж, харин 2011 онд шинэ хууль батлагдан гарсан байна. Энэ нь тус улс дахь нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг нэмэгдүүлэх эрэлт хэрэгцээ, төрөөс явуулах бодлого, анхаарал халамжийн үйл ажиллагаатай холбоотой.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжийг хууль зүйн хүчин чадал, үйлчлэх хүрээ, эрх зүйн акт баталсан байгууллагаар, эрх зүйн актын хэлбэрээр, нийгмийн хамгааллын харилцаа болон дэд харилцаагаар нь гэх мэт олон үндэслэлээр ангилж болно.

Хууль зүйн хүчин чадлаар нь эх сурвалжийг дараах байдлаар ангилж болно:

1. бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн зарчмын түвшин дэх хэм хэмжээ буюу олон улсын эрх зүйн хэм хэмжээ (олон улсын гэрээ, конвенциуд)
2. дотоодын эрх зүйн хэм хэмжээ буюу дотоодын хууль гэж ангилж болно.

Нийгмийн хамгааллын эрхзүйд хамааралтай Олон улсын гэрээ, конвенцийн талаар дараагийн бүлэгт дурдагдах тул дотоодын буюу Монгол улсын хууль, хуулийн дагуух актын мөн чанарыг товч авч үзье.

Ердийн хууль :

Дотоодын хуулийг

- 1) Монгол улсын Үндсэн хууль
- 2) Нийгмийн хамгааллын бусад хуулиуд

3) Хуульчилсан буюу хуулийн дагуух актууд гэж ангилна.

Монгол улсын Үндсэн хууль нь хууль зүйн дээд хүчин чадал бүхий эрх зүйн акт бөгөөд үүний илэрхийлэл нь Үндсэн хуулийн 10.4-т заасан “Монгол улс Үндсэн хуульдаа харшилсан олон улсын гэрээ, бусад баримт бичгийг дагаж мөрдөхгүй” гэсэн заалт юм. Хүний эрх, эрх чөлөөний хүрээнд иргэдийн нийгмийн хамгааллын эрхийг Үндсэн хуулинд тусгаснаар бусад хуулиар хангах, хэргжүүлэх, баталгаажуулах үндэслэлийг бүрдүүлнэ. Дээд хүчин чадал бүхий Үндсэн хууль нь хүний эрх эрх чөлөөг баталгаажуулж, амьд явах /16.1/, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах /16.2/, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний туслалцаа авах /16.5/, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах /16.6/, сурч боловсрох /16.7/, гэр бүл, эх нялхас, хүүхдийн ашиг сонирхлыг төрөөс хамгаалах /16.11/, эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн гэж үзвэл уул эрхээ хамгаалуулах, хууль бусаар учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх /16.14/ зэргээр нийгмийн хамгааллын туслалцаа зайлшгүй байх үндэслэлийг зааж өгсөн ба уг хуульд төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцахаар /19.1/ тусгасан нь дээрх эрх, эрх чөлөөг хэрэгжүүлэх баталгаа юм. Энэхүү үндэслэл нийгмийн хамгааллын салбарын хуульд тусгагдсан эл утгаар нь авч үзвэл Монгол улсын үндсэн хуульд буй заалт, зохицуулалтуудыг нийгмийн хамгааллын бусад хуулиудын эх үндэс, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зарчмыг илэрхийлдэг гэж болно.

Нийгмийн хамгааллын харилцааг зохицуулж байгаа хуулиудыг дараах байдлаар ангилж болно:

зохицуулах зүйлээр (нийгмийн даатгалын, эрүүл мэндийн даатгалын, ажилгүйдлийн даатгалын г.м)

үйлчлэх хугацаагаар нь (байнга үйлчлэх хууль, тодорхой хугацаанд үйлчлэх хууль)

системчлэлийн түвшингээр нь (ердийн хууль, багц хууль)

зохицуулах хүрээгээр нь (нийтийг хамарсан нийтлэг зохицуулалттай хууль, тусгай хууль (цэргийн албан хаагчидын тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль))

хамрагдаж байгаа субъектээр нь (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн, ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хууль)

үйлчлэх нутаг дэвсгэрээр нь (нутаг дэвсгэрт бүхэлд үйлчлэх, тодорхой бүс нутагт хамаарах)

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн салбарт хуулийг хэрэгжүүлэх шаардлагаар тодорхой журмыг агуулсан, актуудыг Монгол улсын хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу эрх бүхий субъект батлан гаргадаг. Эдгээр нь хуулийн хэрэгжилтэд туслах, хуулийн заалтыг илүү нарийвчлан, тодорхой болгох чиг үүрэг гүйцэтгэнэ.



Эрх зүйн актыг:

- Хуулиар эрх олгогдсоны дагуу гаргасан эрх хэмжээний акт
- Бие даан гаргах акт гэж ангилж болно.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн салбарын хуульчилсан буюу хуулийн дагуух актыг

- ◆ Улсын их хурлын тогтоол
- ◆ Засгийн газрын тогтоол, захирамж
- ◆ Яамдын сайдын тушаал, тогтоол,
- ◆ Нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, захиргаанаас гарах тогтоол, захирамж гэх зэргээр ангилна.

Монгол Улсын Их Хурлын 1999 оны 38-р тогтоолоор батлагдсан **“Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл”**, 1999 оны 43-р тогтоолоор батласан **“Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данс нэвтрүүлэх талаар авах арга хэмжээний тухай”**, 2000 оны 03 – р тогтоолоор баталсан **“Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл (орон тооны бус) – ийн дүрэм батлах тухай”** гэх мэт актууд нь нийгмийн хамгааллын харилцааг шинэчлэх, түүнтэй холбогдон явагдаж байгаа ажлын хуульзүйн үндэс суурийг бүрдүүлсэн байна.

Өнөө үед Монгол улсын Засгийн газрын 1994 оны 171-р тогтоолоор батласан, “Нийгмийн даатгалын байгууллага, байцаагчийн дүрэм”, “Ажил олгогч, даатгуулагч болон нийгмийн даатгалын байгууллагын хооронд гарсан саналын зөрөөг хянан шийдвэрлэх гомдлын шаардлагын зөвлөлийн дүрэм”, 1994 оны 212-р тогтоолоор батласан “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлснөөр тооцогдох хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх тухай”, 1998 оны 92-р тогтоолоор “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай”, 2008 оны 304-р тогтоолоор батлагдсан “Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм” гэх мэт хуулийн дагуух актуудаар нийгмийн хамгааллын харилцааг тохируулан зохицуулж байна.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжид Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2004 оны 77-р тушаалаар батласан “Тэтгэврийн хөнгөлөлттэй тогтоох, газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай”, Гадаад хэргийн болон Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд, Эрүүл мэндийн сайдын хамтарсан тушаалаар батласан “Цаг уурын хүнд нөхцөлтэй орны жагсаалтыг батлах тухай”, Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын 1997 оны А/250 тушаалаар батласан “Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоох, хөдөлмөр зохицуулалт хийх заавар, жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай”, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын даргын 2008 оны 42-р тушаалаар батласан “Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг тогтоох тухай” зэрэг эрх бүхий яамдаас батлан гаргасан хэм хэмжээ багтдаг. Эдгээр нь нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжын онцлогийг тодорхойлох илэрхийлэл мөн.

Мэдлэг шалгах бодлого:

А 1990-1998 он хүртэл Арьс ширний эрдэм шинжилгээний хүрээлэнд ажиллаж байгаад ажлаас гарч, бусдын жишгээр 1999 онд Солонгос улсад ажиллахаар явжээ. 2001 онд буцаж ирээд Нарантуул зах дээр лангуу түрээслэн ажиллаж байгаад, зуучлах товчоогоор дамжуулж, гэрээ байгуулан Солонгос улс руу 2005- 2010 он хүртэл ажилласан байна. Харин 2010 онд эх орондоо ирж, нэгэн компанид ажилтнаар оржээ. Хоёр жил ажилласны дараа ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 60 хувь алдсан ба тэрээр 3 хүүхэдтэй нэгэн.

- А нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд субъект болж оролцож чадах уу?
- А өрх толгойлсон, бага насны 4 хүүхэдтэй бол хэрэглэх эрх зүйн эх сурвалж өөрчлөгдөх үү?
- Нийгмийн хамгааллын харилцааны субъект болж байгаа бол ямар эх сурвалжаар тухайн харилцааг зохицуулах вэ?

Хяналтын асуулт:

1. Эрх зүйн эх сурвалж гэдэгт юуг ойлгох вэ?
2. Эрх зүйн эх сурвалжийг ангилах шалгуурыг тодорхойлж, ярилцана уу.
3. НХЭЗ-д Монгол Улсын Үндсэн хууль эх сурвалж болох эсэхийг жишээгээр баяжуулан ярилцана уу.
4. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлиг нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжид ямар үүрэг, ач холбогдолтой болохыг тодорхойл.
5. Монгол Улсын Засгийн гараас баталсан тогтоол нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжид хамаарч байгаа талаар жишээ гарган, дүгнэлт хийнэ үү.
6. Нийгмийн Хамгааллын Яамнаас бусад яамдтай хамтран гаргасан ямар эрхийн акт нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалжид тооцогдож байгааг тодорхойлж, хамтран гаргаж буйн шалтгааны талаар дүгнэнэ үү.
7. Нийгмийн хамгааллын эрхзүй болон хөдөлмөрийн эрхзүй эх сурвалжийн хүрээнд хэрхэн хамааралтай байдаг вэ?

СЭДЭВ 3. НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦАА

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа, түүний төрөл, бүрэлдэхүүний элементүүдийн талаар зохих мэдлэг олж, уг харилцааг ойролцоо, төсөөтэй бусад салбар эрх зүйн харилцаанаас ялгах, нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэм хэмжээг хэрэглэх чадварыг эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж буй нийгмийн харилцаа.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцож эрх эдэлж, хууль зүйн үүрэг хүлээж байгаа этгээд.



Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объект: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцогчдын хүсэл зориг, үйл ажиллагаанд өртөгдөж, чиглэгдэж байгаа зүйл.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны агуулга: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцогчдын эдлэх эрх, хүлээх үүргийн нэгдэл.

Хууль зүйн факт: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэм хэмжээний дагуу нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох эрх зүйн үр дагаварт хүргэж байгаа нөхцөл байдал.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны ойлголт, онцлог шинж, бусад салбар эрх зүйн харилцаанаас ялгах нь
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны төрөл
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объект
- Хууль зүйн факт:
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны агуулга:

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа нь эрх зүйн харилцааны нэгэн төрөл юм. Өөрөөр хэлбэл, иргэдэд нийгмийн халамж, нийгмийн даатгалын хангамж эдлүүлэхтэй холбоотойгоор Монгол улсын хууль тогтоомжоор зохицуулагдаж буй нийгмийн харилцаа бол Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа мөн. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа өргөсөх, явцуурч хүрээ нь хумигдах нь төрийн хууль тогтоох бодлого, нийгмийн харилцааг хуульчлах эрэлт хэрэгцээтэй холбоотой.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааг агуулгаас нь хамааран:

1. Тодорхой төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбоотой эд мөнгөний харилцаа,
2. Хууль зүйн ач холбогдол бүхий үйл баримтыг тогтоох процедурын шинжтэй харилцаа
3. Харилцааны субъектуудын хоорондох маргаан, санал зөрөлдөөнийг хянан шийдвэрлэх процессийн харилцаа гэж ангилна.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааг үйлчлэх хугацааг харгалзан:

1. Нэг удаагийн харилцаа
2. Тодорхой хугацааны харилцаа
3. Тодорхой бус хугацаагааны харилцаа хэмээн ангилж болно.

Хүснэгт 1. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны төрөл

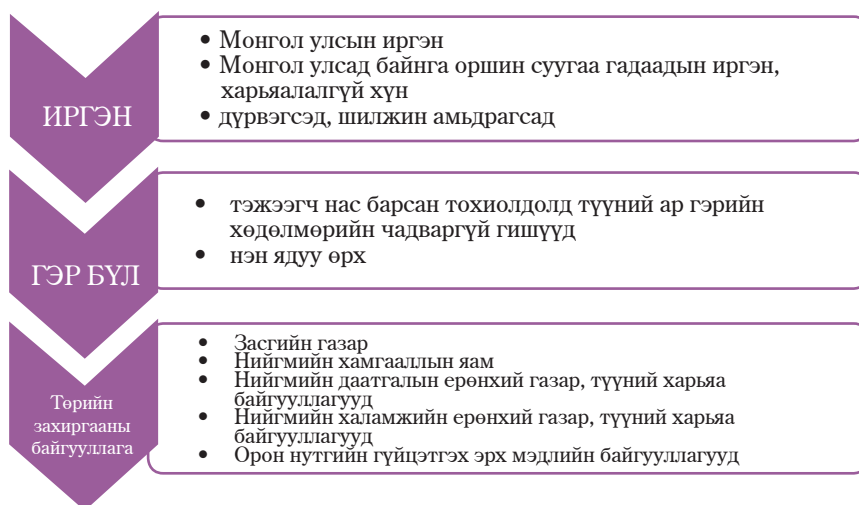
Эд мөнгөний шинжтэй харилцаа	Процедурын харилцаа	Процессийн харилцаа
-бүх төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж, нийгмийн халамж, үйлчилгээ, -иргэдэд олгогдох тусламж, халамж үйлчилгээ зэрэг	-хууль зүйн фактуудыг тогтоох (ажилласан жил тогтоох, нас тогтоох гэх мэт) -тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоохоос татгалзах гэх мэт	-субъектуудын хоорондох маргааныг эрх бүхий байгууллагаар шийдвэрлүүлэх. (тэтгэвэр, тэтгэмж, нийгмийн халамж, үйлчилгээний зэрэг)

Хүснэгт 2. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны төрөл

Нэг удаагийн харилцаа	Тодорхой бус хугацаатай харилцаа	Тодорхой хугацаанд үйлчлэх харилцаа
- оршуулгын тэтгэмж -хөдөлмөрийн чадвараа алдсан даатгуулагчид хиймэл эрхтэн, ортопед олгох гэх мэт	- өндөр насны тэтгэвэр - тахир дутуугийн тэтгэвэр гэх мэт	- жирэмсний буюу амаржсаны тэтгэмж - хүний хөгжлийн мөнгө - ажилгүйдлийн тэтгэмж гэх мэт

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцож, хуульд заасан тодорхой эрх эдэлж, үүрэг хүлээх чадвартай этгээдийг нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект гэнэ. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект нь эрх зүйн чадвар, чадамжийн шаардлагыг хангасан байна. Жишээ нь, иргэд өндөр насны тэтгэвэр авах эрх нь 60 насанд хүрч, нийгмийн даатгалын шимтгэл 20-иос доошгүй жил төлсөн гэх мэт бодит үйл ажиллагаагаар тодорхойлогдно.

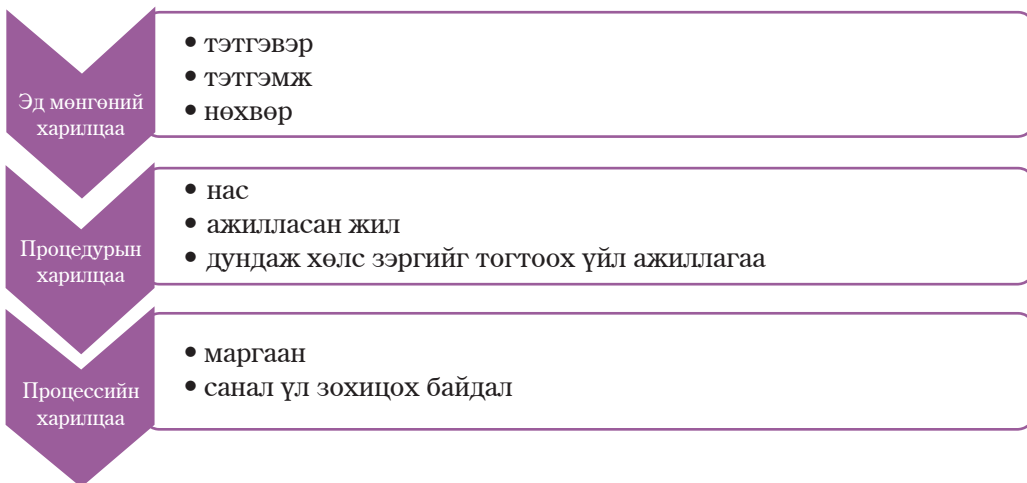
Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъектууд.



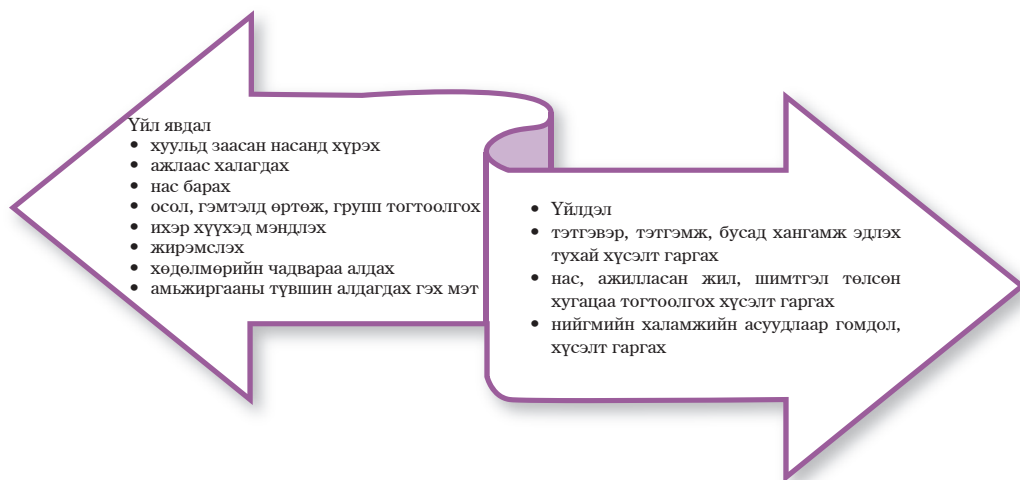


Энэ бол субъектуудын үйл ажиллагаа чиглэгдсэн бодит зүйл буюу тодорхой үйл ажиллагаа юм. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объектыг дараах байдлаар ангилж болох юм.

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объект:



Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааг үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болгоход чиглэгдсэн нөхцөл байдлыг хууль зүйн факт гэх бөгөөд энэ нь хууль зүйн үйлдэл, үйл явдал аль алиныг хамаарна.



Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд оролцогч талуудын эрх, үүргийн нэгдлийг агуулга гэнэ. Иргэдийн хувьд хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгон авах эрхтэй бөгөөд үүнтэй холбоотой үүрэг хүлээдэг. Харин нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн байгууллагын хувьд иргэдэд тэтгэвэр, тэтгэмж, бусад хангамж, үйлчилгээ тогтоон олгохын сацуу тэтгэвэр тэтгэмжийн хэмжээг ихэсгэх, багасгах, зарим тохиолдолд зогсоох эрх эдэлнэ.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаанд
 - а. Эрх зүйн бүрэн чадвар, чадамжтай этгээд оролцоно.
 - б. Эрх зүйн зарим болон хязгаарлагдмал чадамжтай этгээд оролцоно.
 - в. Эрх зүйн чадвар, чадамж харгалзахгүй нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект болно
2. Даатгуулагч иргэн нас барснаар
 - а. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа дуусгавар болно.
 - б. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа үүснэ.
 - в. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа өөрчлөгдөнө.
 - г. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа үүсэх ч үгүй, дуусгавар болох ч үгүй.
3. Аль нь алиндаа багтсан ойлголт вэ? Тойргоор дүрсэлнэ үү
 - а. Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцаа
 - б. Нийгмийн даатгалын харилцаа
 - в. Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ
 - г. Хүний хөгжлийн сан

Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны онцлог шинжийг адил, төсөөтэй бусад салбар эрх зүйн харилцаатай харьцуулан тодорхойлно уу.*
2. *Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааг төрөл болгон ангилах шалгуур, үндэслэлийн талаар харилцан ярилцана уу.*
3. *Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэн, хувиараа бизнес эрхэлж буй иргэний хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны зааг ялгааг нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үүднээс тайлбарлана уу.*
4. *Насанд хүрээгүй иргэдийн нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны субъект байх чадвар, чадамжийн агуулгыг тайлбарлана уу.*
5. *Нийгмийн даатгалын харилцааны субьектийг нийгмийн халамжийн харилцааны субьекттэй харьцуулан тайлбарлана уу.*
6. *Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн харилцааны объектыг эрх зүйн онолын хүрээнд тайлбарлана уу.*

Бүлгийн ном зүй

1. О.Жамбалдорж, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2000
2. Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал, 2004
3. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
4. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
5. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009

Хууль тогтоомж

6. Нийгмийн даатгалын тухай хууль, 2004
7. Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль



Дээд шүүхийн тайлбар

8. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн зарим заалтыг тайлбарлах тухай 2007 он

СЭДЭВ 4. НИЙГМИЙН ДААТГАЛ, ТҮҮНТЭЙ ХОЛБОГДОН ҮҮСЭХ ХАРИЛЦАА, ТӨРӨЛ, НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛСӨН ХУГАЦАА, АЧ ХОЛБОГДОЛ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Хичээлийн зорилго: Нийгмээс хамааралтай эрсдлээс хамгаалах зорилгоор хуримтлалын сан бий болгон, тодорхой нөхцөл бүрдсэн үед тэтгэвэр, тэтгэмж олгох нийгмийн даатгалын зохицуулалтын талаар суурь мэдлэгтэй болно. Нийгмийн хамгааллын бусад харилцаанаас нийгмийн даатгалын харилцааг ялгах чадвар эзэмших, зохих дадалыг суралцагсадад олгоно.

Нэр томъёоны тайлбар:

Нийгмийн даатгал: Иргэн болон төр, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохих журмын дагуу шимтгэл төлж, нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлэх, даатгуулагч өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, өвчлөх, ажилгүй болоход өөрт нь, тэрчлэн даатгуулагч нас барахад түүний асрамжид байсан хүмүүст хууль тогтоомжид заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр өгөх тэтгэлгээний агуулгатай нийгэм, эдийн засгийн арга хэмжээ.

Нийгмээс хамааралтай эрсдэл: Хүний амьдрах үйл явцын хэвийн байдал, үргэлжлэлд сөргөөр нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл: Нийгмийн даатгалд даатгуулах зорилгоор даатгуулагч болон ажил олгогчоос хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу нийгмийн даатгалын санд төлөх урьдчилсан мөнгөн төлбөр.

Нийгмийн даатгалын сан: Ажил олгогч, даатгуулагчийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, үйлчилгээнд зарцуулах, нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааны зардлыг нөхөх зорилгоор төлсөн шимтгэлийн орлого, бусад эх үүсвэрээс төвлөрүүлсэн мөнгөн хөрөнгө.

Нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах: Монгол улсын хуульд зааснаар болзошгүй эрсдлээс хамгаалах зорилгоор нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөх хойшлуулшгүй үйл ажиллагаа.

Нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах: Хөдөлмөрийн харилцаанд албан ёсоор хамрагдаагүй иргэд өөрсдийн үзэмжээр даатгалд хамрагдах үйл ажиллагаа.

Шимтгэл төлсөн хугацаа: Ажил олгогч болон даатгуулагч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг даатгалын санд шилжүүлэн, түүнийг нь нийгмийн даатгалын байгууллагаас баталгаажуулсан хугацаа.

Шимтгэл төлсөнд оруулан тоолох хугацаа: нийгмийн даатгалын шимтгэлийн төлөөгүй боловч хуульд заасан үндэслэл, журмаар шимтгэл төлснөөр тооцох хугацаа.

Хуваарилалтын тогтолцоо: Ажил олгогч, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлийн орлого, бусад орлогоос бүрдэх сангаас тэтгэвэр, тэтгэмжийг санхүүжүүлж, улмаар орлогоороо зарлагаа нөхөх зарчмын дагуу ажиллах тогтолцоо.

Хуримтлалын тогтолцоо: Даатгуулагчид өөрсдийн тэтгэвэр, тэтгэмжинд зориулсан хуримтлал бий болгох нөхцлийг бүрдүүлдэг тогтолцоо.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн даатгал даатгалын нэг төрөл болох учраас даатгалын үндсэн шинжийг агуулах нь
- Нийгмийн даатгалд даатгуулах хэлбэр
- Нийгмийн даатгалын тогтолцоо
- Нийгмийн даатгалын үүрэг, ач холбогдол
- Нийгмийн даатгалын эрх зүйн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэлүүд
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа, түүний ангилал, хууль зүйн үр дагавар

Нийгмийн хамгааллын үйл ажиллагааны нэг хэлбэр болох нийгмийн даатгал нь эдийн засгийн агуулга бүхий ойлголтод суурилсан байдаг. Гол агуулга нь нийгмийн гишүүд-иргэдийн амь нас, хөдөлмөрийн чадвар, наслалт гэх мэт эрсдлээс сэргийлэх зорилгоор иргэд нийгмийн даатгалд даатгуулан шимтгэл төлөх, ингэснээр тэд нийгмийн даатгалын харилцааны субъектын эрх эдэлж, үүрэг гүйцэтгэнэ.

Нийгмийн даатгалын онцлогийг дараах байдлаар тодорхойлно:

1. Нийгмийн даатгалын зүйл нь өртгөөр үнэлэгдэхгүй, нийгмийн гол хүчин болсон хүний амьдралын явцад илрэх зүй тогтол байна.
3. Нийгмийн даатгалд иргэд хөдөлмөрийн чадвартай байх үедээ шимтгэл төлөх замаар хуримтлал буюу мөнгөн хөрөнгийг санг бий болгодог. Даатгалын шимтгэл төлөлт тодорхой хугацааны туршид үргэлжлэх нь тэтгэврийн хэмжээ, эрсдэлд өртсөн үед авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг тодорхойлох гол нөхцөл болох шимтгэл төлсөн хугацааг хуулиар тогтоосон байдаг.
4. Бий болсон хуримтлалыг дахин хуваарилах замаар /тэтгэвэр тэтгэмж болгон/ иргэдийг хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хөдөлмөрийн чадвар буурах, орлого багасах, орлогогүйдэх зэрэг үеүдэд нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгох хэлбэрүүдээр иргэдийг санхүүжүүлнэ.
5. Хөдөлмөрийн чадвар бүхий иргэд албан журмаар болон сайн дураар нийгмийн даатгалд даатгуулсаны дагуу нийгмийн даатгалын үйлчилгээнд хамрагдана.

Нийгмийн даатгалын эрх зүйн харилцаа нь:

- o Даатгуулагч
- o Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа



- o Нийгмийн даатгалын сан /мөнгөн хөрөнгө/
- o Тухайн даатгалын үйл ажиллагааг эрхлэх байгууллага гэсэн хоорондоо холбоо бүхий ойлголт, категороос бүрддэг байна..

Иргэд болзошгүй эрсдлээс сэргийлэх зорилгоор тодорхой хэлбэрээр даатгуулснаар даатгуулагчид тооцогдоно. Даатгуулагч нь хөдөлмөрийн чадвар бүхий 18-60 насны иргэд байна.

Даатгуулагч нь тодорхой хэлбэрээр нийгмийн даатгалд хамрагдах ба албан журмаар хамрагдах нь хөдөлмөрийн харилцаанаас үүдэлтэй.

Албан журмаар даатгуулах иргэд

- ✓ Өмчийн бүх хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа иргэд /ажилтан/
- ✓ Иргэний хуулинд заасан ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ – гээр ажиллаж байгаа МУ-ын иргэд, гадаадын иргэд, харьяалалгүй хүн мөн гэрээ байгуулсан үеэс
- ✓ Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албан хаагч
- ✓ Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, гадаадын зээл тусламжаар хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн нэгж, гадаад орны дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллагад ажиллаж байгаа МУ-ын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн албан журмаар даатгуулна.

Дээрх ангилалтад хамрагдаагүй, аль нэг хэлбэрээр тодорхой хөдөлмөр эрхлээгүй иргэд /МУ-ын болон гадаадын, харьяалалгүй иргэд/ сайн дураар даатгалд даатгуулах ба ингэхдээ даатгалын төрлөө сонгон даатгуулах эрхтэй.

Нийгмийн хамгааллын эрхзүй дэх нийгмийн даатгалын харилцаа ямар тогтолцоонд оршин байгаагаас хамаарч хуримтлагдсан хөрөнгийг хуваарилах арга зохицуулалт тодорхойлогдоно. Энэ нь нэг талаасаа тухайн төрөөс ард иргэддээ үзүүлж буй нийгэм, эдийн засгийн хамгааллын чиглэлийн онцлогийг илэрхийлнэ.

Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн даатгалд дараах гурван тогтолцоо хэрэгждэг байна.



Хуваарилалтын тогтолцоо: Хуваарилалтын тогтолцоо гэдэг нь ажил олгогч, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлийн орлогоос тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг санхүүжүүлж орлогоороо зарлагаа нөхөх зарчмын дагуу ажиллах явдал мөн.

Хуваарилалтын тогтолцооны үеийн гол зарчим нь эв нэгдлийн зарчим байна. Даатгалын шимтгэл төлж байгаа иргэд нийгмийн даатгалын сан буюу нийгмийн даатгалын мөнгөн хөрөнгийг бүрдүүлдэг учраас дээрх зарчим үйлчилдэг гэж үздэг байна. Энэ тогтолцооны үед даатгуулагчид тэтгэвэр тогтоох гол үндэслэл нь түүний шимтгэл төлсөн цалин байдаг. Ийм учраас тэтгэврээ шимтгэл төлсөн цалинтай шууд тооцож тогтоолгодог онцлогтой.

Уг тогтолцоо нь хүн амын дийлэнх нь залуучууд байгаа өнөөгийн нөхцөлд тохирч байгаа ч хүн амын наслалт уртсан тэтгэвэр авагчдын тоо нэмэгдэх үед тэтгэврийн даатгалын санг санхүүжүүлэх боломжгүй болох магадлалтай байдгаараа сул талтай.

Хуримтлалын тогтолцоо: Хуримтлалын тогтолцоо нь дараах байдлаар ангилагдаж байна.

- Хагас хуримтлалын тогтолцоо
- Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо

Хагас хуримтлалын тогтолцоо бол хуваарилалтын болон хуримтлалын аргыг хослуулан хэрэглэж хуваарилалтын зарчмаас бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттайгаар шилжихийг хэлнэ.

Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо гэдэг нь даатгуулагчид өөрсдийн тэтгэвэрт зориулж хуримтлал бий болгох нөхцөлийг бүрдүүлдэг тогтолцоо юм.

Энэ тогтолцооны гол агуулга нь даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл нь хуримтлал үүсгэн төвлөрснөөр ирээдүйд тэтгэвэрт гарахдаа авах мөнгийг санхүүжүүлэх гол хэлбэр юм.

Нийгмийн даатгалд даатгуулсан үеэс шимтгэл төлсөн хугацаа тоологдох бөгөөд энэ нь эдийн засгийн болон эрх зүйн ач холбогдолтой үйл ажиллагаа мөн.

Эдийн засгийн хувьд даатгуулагч нь өөрийн нэрийн дансанд мөнгөн хуримтлалыг төвлөрүүлэх, хуримтлагдсан хөрөнгийг эрсдэлд өртсөн үед тэтгэвэр тэтгэмжийн хэлбэрээр буцаан авах зориулалтаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөх тул заавал орлого бий болгох боломжтой байх, үүний тулд хөдөлмөрийн чадвартай байх гэх мэт байдлууд шаардагдана.

Эрх зүйн хувьд шимтгэл төлөлт нь тухайн иргэний тодорхой үед нийгмийн даатгалын харилцааг үүсгэснийг, мөн тодорхой үед дуусгавар болсныг баримтжуулан харуулах үндэслэл төдийгүй ирээдүйн тэтгэвэр тэтгэмжийн хэмжээг тодорхойлно. Шимтгэл төлж байгаа хугацаа гэрээний хугацаа дуусгавар болсноор, иргэн нас барах, нас барсанд тооцогдсоноор, хуулийн этгээд татан буугдсанаар дуусгавар болно. Нийгмийн даатгалын харилцааны зохицуулалтад:

а/ улсад ажилласан хугацаа /1995 оноос өмнөх үед/

б/ нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа гэсэн нийтлэг шинж болон онцлог, ялгааг агуулах ойлголт байна.



Улсад ажилласан хугацаа

- улсад ажиллах
- хөдөө аж ахуйн нэгдэлд ажиллах
- цэргийн байгууллагад ажиллах

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа

- ажилласан хугацаа
- төрийн албанд ажилласан хугацаа
- цэргийн алба хаасан хугацаа
- нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлсөнд оруулан тооцох хугацаа

Улсад ажилласан жил буюу хугацаа нь ажилчин албан хаагчдыг ажилд орсон үеэс ажлаас халагдах хүртэлх хугацаа бөгөөд хөдөлмөрийн дэвтрээр тодруулбал, ажилд орсон, ажлаас гарсан тушаалуудаар баталгаажуулдаг байв. Харин нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа нь иргэд өмчийн төрөл хэлбэр харгалзахгүй аль ч хэвшилд ажилласан, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн үеэс эхлэн тоологддог хугацаа юм.

Ажилласан хугацаа нь хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой ба ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилласан үеэс тоологддог хугацаа. Улсад ажилласан жилийг нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөнд тооцох зохицуулалттай.

Төрийн алба хаасан хугацаа нь зохицуулах эх сурвалжаараа, мөн төрийн улс төрийн, захиргааны, тусгай, үйлчилгээний гэсэн төрлүүдтэй байдгаараа онцлог байдаг хэдий ч төрийн албанд ажилласан хугацаа нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаанд хамрагдана.

Цэргийн алба хаасан хугацаа нь цэргийн албанд хамаарагдаж буй зэвсэгт хүчин, хилийн болон дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, галын болон хорих ял эдлүүлэх байгууллагад ажиллаж, алба хаасан хугацааг хамруулна. Цэргийн алба хааж байгаа үед нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөхгүй боловч хуульд заасан үндэслээр цэргийн алба хааж байх үеийн хугацааг шимтгэл төлсөн хугацаатай адилтган тооцож, нийгмийн даатгалын шимтгэлд хамрагдах хөрөнгийг Засгийн газраас нийгмийн даатгалын санд шилжүүлнэ.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцох хугацаа нь ажилтан, шимтгэл төлөөгүй боловч хүндэтгэн үзэх гэх зэрэг шалтгаанаар төлөөгүй байсан үеийн хугацааг төлснөөр тооцдог зохицуулалт бий. Үүнд:

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙ

ГАРЫН АВЛАГА



Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлсөнд оруулан тооцох эдгээр хугацаанд, нэгдүгээрт, даатгуулагч тухайн хугацаанд ажил үүргээ гүйцэтгээгүйн улмаас нийгмийн даатгалын шимтгэлээ өөрөө төлөөгүй байх, хоёрдугаарт, нэгэнт даатгуулагч төлөөгүй бол өөр этгээд тухайн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөх үүрэг хүлээн, төлөх гэсэн зохицуулалт, үр дагавар бий болно.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Нийгмийн даатгалд хэн хамрагдах боломжтой вэ?
 - а/ нийгмийн гишүүд бүгд (О-с дээш насны бүх иргэд)
 - б/ хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож байгаа иргэд
 - в/ өөртөө орлого бий болгож чадаж байгаа иргэд
 - г/ хөдөлмөрийн чадавхи бүхий монгол улсын, гадаадын, харьяалалгүй иргэд
 - д/ дээрх бүгд
2. Хуримтлалын тогтолцоо, хуваарилалтын тогтолцооноос ялгагдах шинжийг тодорхойлно уу.
 - а/ нийгмийн гишүүд өөрийн хуримтлуулсан орлогын хэмжээнд тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй
 - б/ нийгмийн гишүүд өөрийн нэр дээр байгаа дансанд шимтгэлээ төвлөрүүлснээр одоогийн тэтгэвэр авагчийн тэтгэвэр болж зарцуулагддаггүй
 - в/ дансанд хуримтлагдсан хөрөнгө эрсдэл үүссэн үед тэтгэвэр, тэтгэмж болгон буцаан зарцуулагдана.
 - г/ А болон В хариулт зөв
 - д/ бүгд зөв
3. А нэгэн байгууллагад 3 жил ажиллаж байгаад дараа нь ажлаас гарч 2 жил ажил эрхлээгүй бөгөөд 2005 онд буцаад хуучин байгууллагадаа ажилд



орсон. Сургуульд суралцах шаардлага гарсан тул 2008 онд нэг жил 6 сарын чөлөөтэй байж байгаад ажилдаа оржээ. Дээрх ажилгүй байсан хугацаанд түүний нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт тасрах уу, тасарсан бол үр дагавар агуулах уу?

- а/ ажлаас гарсан хэдий ч сайн дураар шимтгэл төлж байсан бол хугацаа тасрахгүй
 - б/ албан журмаар даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаа тасалдана
 - в/ албан журмаар даатгуулагчийн шимтгэл төлөх хугацаа тасалдах хэдий ч үр дагавар агуулахгүй
 - г/ албан журмаар даатгуулагчийн шимтгэл төлөх хугацаа тасалдах хэдий ч ямар төрлийн тэтгэмж, тэтгэвэр тогтоолгохоос шалтгаалж, үр дагавар агуулна
4. Ажилласан жил ба нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа хоёр нь нэг ижил ойлголт мөн үү?
- а/ ялгаатай, хоёр өөр ойлголтын хэмжүүр болдог
 - б/ ялгаагүй, ажилласан жил гэдэг нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа болж тоологдоно
 - в/ ялгаатай, өөр өөр субъектын хооронд дээрх хугацаа үүсч тоологдоно
 - г/ ялгаагүй, нэг нь нөгөөгөө орлох хугацаа байдаг
5. Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөхийн ач холбогдлыг тодорхойлно уу.
- а/ зөвхөн өөрийн төлөх шимтгэлээс гадна бусад эх үүсвэрээс шимтгэл төлөгдөж хуримтлал үүсч, хамгаалагдсан байдаг
 - б/ шимтгэл санд төвлөрч, хамгаалагдана
 - в/ сангийн хөрөнгийг эргэлтэд оруулж, ашиг тооцож болно
 - г/ шаардлагатай үед даатгуулагч өөрөө авч, эргэлтэнд оруулах боломжтой

Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн даатгалын үндсэн шинж онцлогийг даатгалын харилцаа, зохицуулалттай харьцуулан дүгнэлт хийнэ үү.*
2. *Заавал болон сайн дураар даатгуулахын ялгаа, ач холбогдлыг тус бүрд нь жишээ авч тайлбарлана уу.*
3. *Хуваарилалтын тогтолцоо манай улсын хувьд оршин байсан үеийн онцлогийг эх сурвалж дээрээс жишээ авч, дүгнэлт гаргана уу.*
4. *Хуримтлалын тогтолцооны давуу тал юу болохыг, нийгмийн харилцаанд хэрхэн нийцэж байгаа болохыг хамгаалах хуулинд үндэслэн /жишээ авч/, бусад хууль тогтоолжтой харьцуулан ярилцана уу.*
5. *Суурь буюу үндэсний даатгал гэж юу болох, түүний ач холбогдлыг одоогийн нийгмийн даатгалын зохицуулалттай харьцуулж, тодорхойлно уу.*
6. *Нийгмийн даатгалд даатгуулсны эрх зүйн үр дагавар юу болохыг тодорхойл, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн хугацаа тасалдах нь эрх зүйн үр дагавар үүсгэх эсэх талаар дүгнэлт хийнэ үү.*

СЭДЭВ 5. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ НОГДОХ ОРЛОГЫГ ТОДОРХОЙЛОХ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Хичээлийн зорилго: Даатгуулах хэлбэрээс хамаарч, шимтгэл төлөх орлого, түүний талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг танин мэдэх, хөдөлмөрийн хөлс, цалин, түүнтэй адилтгах орлогыг тодорхойлох чадварыг эзэмшиж, шимтгэл төлөх орлогын талаар хууль зүйн зөвлөгөө өгөх чадварыг төлөвшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Хөдөлмөрийн хөлс, цалин: хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажилтнуудаас зарцуулсан хөдөлмөрийн тоо, хөдөлмөрийн үнэ өртөг.

Хөдөлмөрийн хөлс, цалинтай адилтгах орлого: хөдөлмөрийн гэрээгээр шууд тохиролцоогүй боловч ажил олгогчоос /хуулийн этгээд, хувь хүн/ олгож байгаа хөдөлмөрийн хөлстэй адилтган үзэх орлого.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл: нийгмийн даатгалд даатгуулах зорилгоор даатгуулагч болон ажил олгогчоос хуульд заасан хугацаанд нийгмийн даатгалын санд төлөх урьдчилсан төлбөр.

Ажилтны цалин, хөдөлмөрийн хөлснөөс шимтгэл тооцох: хөдөлмөрийн болон хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллах ажилтны цалин хөлснөөс сар бүр нийгмийн даатгалын шимтгэлийг суутган, нийгмийн даатгалын дэвтэрт баталгаажуулалт хийх үйл ажиллагаа.

Иргэн шимтгэл ногдох орлогоо өөрөө тодорхойлох: сайн дураар нийгмийн даатгалд хамрагдах иргэн нийгмийн даатгалын байгууллагатай гэрээ байгуулах үедээ нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх орлогоо тодорхойлно.

Шимтгэлийг хугацаанд төлөх: албан журмаар даатгуулах ажилтны ажил олгогч нь сар бүр, сайн дураар нийгмийн даатгалд хамрагдах иргэн гэрээгээр хүлээсэн үүргийн дагуу тодорхой хугацаанд шимтгэлийг тус тус төлнө.

Шимтгэлийг хугацаанд төлөөгүйгээс үүсэх хариуцлага: шимтгэлийг хугацаанд төлөөгүй бол хуульд зааснаар хугацаа хэтрүүлсний алданги тооцно.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн даатгалд хамрагдсанаар шимтгэл төлөх үүрэг бий болох нь
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл ногдох орлого, түүнийг тодорхойлох нь иргэд, ажил олгогч, ажилтны үүрэг болох нь
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөнд тооцох үндэслэл, тэдгээрийн зохицуулалтын онцлог
- Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлснөөс үүсэх үр дагавар

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхийн тулд даатгуулагч шимтгэл ногдох орлогоо тодорхойлно. Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг тодорхойлох үндэслэл нь шимтгэл ногдох орлого мөн. Энэ нь хөдөлмөрийн хөлс, цалин болон түүнтэй адилтгах бусад орлогоос бүрдэнэ. Даатгуулагчийн тодорхой орлогонд шимтгэл ногдуулж, мөнгөн хөрөнгө болгон төвлөрүүлнэ. Орлого гэдэгт:

- Хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлс, цалин



- Хөдөлмөрийн хуульд заасан олговрууд /ээлжийн амралтын, сул зогсолтын, ажлын зайлшгүй шаардлагаар өөр ажилд түр шилжүүлэх үеийн, ажил хүлээлцэх хугацааны, ажил, албан тушаал нь хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтанд олгох олговор, хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажилдаа ирээгүй үеийн, буруу халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговор/
- Ажил гүйцэтгэх болон хөлсөөр ажиллах гэрээгээр тохирсон хөлс
- Сайн дурын даатгуулагчийн өөрөө тодорхойлж байгаа орлого
- Аж ахуйн нэгж байгууллагаас ажилтанд олгож байгаа хоол, унааны зардал, орон сууц, түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт, түүнтэй адилтгах орлого

Хөдөлмөрийн хөлс гэдэг ойлголт нь ажил олгогчдын төлөө ажилтнуудаас зарцуулсан хөдөлмөрийн тоо, хөдөлмөрийн үнэ өртөг бөгөөд энэ нь хөлсний хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд зохицуулагддаг онцлогтой.

Гэтэл цалин бол иргэд төрийн алба хашсны төлөө төрөөс олгож буй урамшуулал бөгөөд цалинг төр өөрийн үзэмжээрээ тогтоон зохицуулна.

Хуульд зааснаар ажил олгогч, даатгуулагч аль аль нь тодорхой хувь хэмжээгээр сар бүр шимтгэл төлөх үүргийг хүлээдэг. Харин дараах тохиолдлуудад анхааран үзэх шаардлагатай. Үүнд:

- Хуулийн этгээд өөрчлөн байгуулагдаж байгаа тохиолдолд¹
- Дампуурсан буюу өөр үндэслэлээр татан буугдсан тохиолдолд²

Хуулийн этгээд өөрчлөн байгуулагдсан бол шимтгэл төлөх үүрэг нь шинээр бий болсон хуулийн этгээдэд шилжинэ.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл тасралтгүй төлөгдөж байх нь нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн төрлөөс хамаарна. Байнга давтагдах, эсвэл богино хугацаанд тохиолдож болох эрсдлээс хамаарч, зарим төрлийн туслалцааг олгох үед нийгмийн даатгалын шимтгэлийг тодорхой хугацааны туршид тасралтгүй байдлаар төлсөн байхыг хуульд тодорхойлсон. Тухайлбал, ажилгүйдлийн тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тахир дутуугийн тэтгэвэр гэх зэрэг болно.

Мэдлэг шалгах бодлого

Гадаадад сургууль төгссөн мэргэжилтэн М нь нэгэн хувийн компанид ажилд оржээ. Түүний хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсон цалин 750 000 төгрөг. Харин ажиллаад 3 жил болж байхад нь хувийн нэгэн Х гэх байгууллага өөрийн үндсэн ажлын зэрэгцээ ажиллахыг урьж, төн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулжээ. Хөдөлмөрийн

¹ Хуулийн этгээдийг шинээр үүсгэн байгуулж болно. Мөн хуульд зааснаар өөрчлөн байгуулагдах замаар үүсгэн байгуулж болно. Хуулийн этгээд өөрчлөн байгуулагдах дараах арга замууд байна. Нэгдэх, нийлэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөн байгуулах.

² Энэ нь тухайн хуулийн этгээд цаашид үйл ажиллагаа явуулах боломжгүй болох явдлыг ойлгоно.

гэрээнд “ажлын цаг нь тогтмол 8 цаг бус, цалин 600 000 төгрөг” гэж дурьдсан. М-ийн хийх ажил нь орчуулгын баримт бичгүүд байсан тул М өдрийн цагаар өөрийн байгууллагад ажлаа хийн, чөлөөт цагтаа Х байгууллагын ажлыг хийж гүйцэтгэдэг байв.

- М –н хувьд нийгмийн даатгалд ямар хэлбэрээр даатгуулах вэ?
- М-н нийгмийн даатгалын шилтгэл ногдох орлогын хэмжээг тодорхойл.
- Эдгээр орлогын нийлбэрээр шилтгэл тооцох уу. Нийгмийн даатгалын шилтгэлийг ногдуулах дээд хязгаар гэж байх уу?
- М ажиллаж байх үедээ жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэлж авах эрх үүссэн бол дээрх хоёр байгууллагын аль алмнаас нь тус тэтгэлжийг тогтоолгож болох уу?

Хяналтын асуулт:

1. Хөдөлмөр эрхлэгч - ажилтан нь хөдөлмөрийн хөлс, цалингаас шилтгэл хэрхэн төлөх, түүний баталгаажуулах талаар ярилцана уу.
2. Нийгмийн даатгалын шилтгэл төлөх талаар ажил олгогч нь ямар үүрэг, хариуцлага хүлээх вэ?
3. Цэргийн албан хаагч шилтгэл хэрхэн төлөх вэ, түүний эрх зүйн зохицуулалтын талаар жишээ авч тайлбарлана уу.
4. Төлөгдөөгүй байгаа хугацаанд нийгмийн даатгалын шилтгэлийг нөхөн төлж болох уу, шалтгааныг тайлбарла.
5. Даатгуулагч хөдөлмөрийн хөлс, цалингаас шилтгэл төлөөгүй боловч төлснөөр тооцох ямар зохицуулалт байдаг вэ, төлснөөр тооцсоны үр дагаврын талаар ярилцана уу.

Бүлгийн ном зүй

1. О.Жамбалдорж, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2000
2. Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал, 2004
3. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
4. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
5. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009

Хууль тогтоомж

6. Нийгмийн даатгалын тухай хууль, 2004
7. Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль

Дээд шүүхийн тайлбар

8. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн зарим заалтыг тайлбарлах тухай 2007 он

СЭДЭВ 6. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВЭР, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ОНЦЛОГ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Сэдвийн зорилго: Өндөр насны тэтгэврийн ойлголт, онцлог шинж, түүний эрх зүйн зохицуулалтын үндсэн асуудлыг танин мэдэж, бусад төрлийн тэтгэврээс ялгаж тодорхойлох, өндөр насны тэтгэвэр бодох үндсэн мэдлэг эзэмшиж, улмаар



тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох зэрэг чадвар эзэмшиж, өндөр насны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд бусдад эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Тэтгэврийн нас: Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх нас буюу эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 насанд хүрэх

Хөдөлмөрийн нөхцөл: Хөдөлмөрлөх явцад ажилтны ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчны хүчин зүйл.

Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл: ажилтныг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, үйлдвэрлэлийн осолд хүргэх, хүний эрүүл мэнд, амь насанд аюул учруулж болзошгүй хөдөлмөрийн эрсдэлтэй нөхцөлийг ойлгоно.

Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр: Нийгмийн даатгалын сангаас бүрэн тэтгэвэр авах болзол хангаагүй боловч хуульд заасан тодорхой хугацаанд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө.

Бүрэн тэтгэвэр: Хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн, 20-иос дээш жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчид хуульд заасан хувь хэмжээгээр сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө.

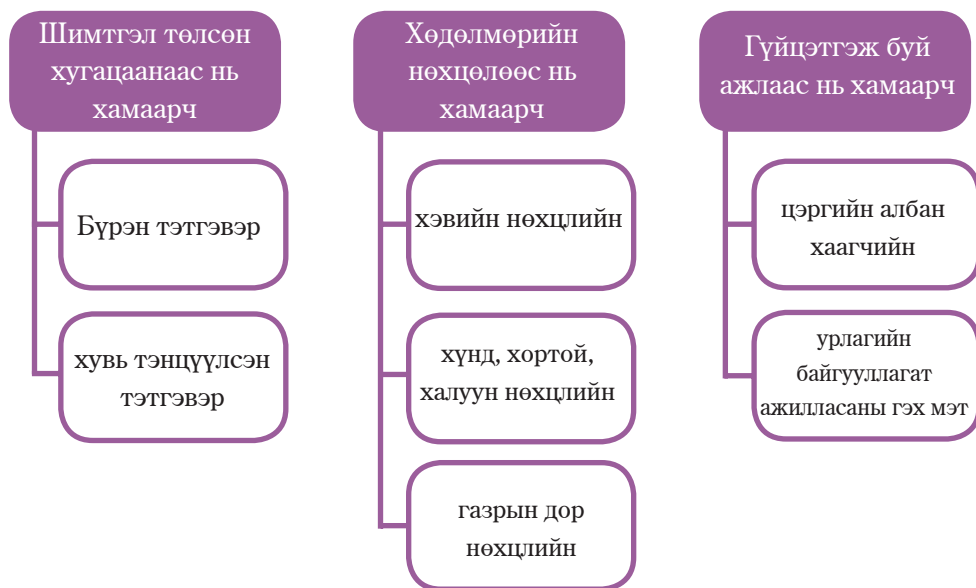
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны цагийн үндсэн цалин, хөдөлмөрийн хөлс.

Нэрийн данс: Даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлийг түүний нэр болон бүртгэлийн дугаар бүхий дансанд хуримтлуулж, хуульд заасан болзол.

Сэдвийн агуулга:

- Өндөр насны /хөдөлмөрийн/ тэтгэврийн ойлголт, онцлог шинж, бусад тэтгэврээс ялгах онцлог шинж
- Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл хэмжээ тооцох, нэмэгдлүүд
- Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ тооцох, нэмэгдлүүд, олгох хугацаа
- өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авах эрх үүсэх үндэслэл
- Өндөр насны тэтгэвэр бодох хуримтлалын тогтолцооны онцлог шинж
- Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох хуваарилалтын тогтолцооны онцлог шинж, нэрийн дансны зохицуулалт

Иргэд хуулиар тогтоосон насанд хүрч, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажиллавал зохих хугацааг хангасан тохиолдолд нийгмийн даатгалын сангаас насан туршид нь олгох үргэлжилсэн шинжтэй мөнгөн хөрөнгө нь өндөр насны тэтгэвэр мөн. Өндөр насны тэтгэврийг нийгмийн даатгалын тэтгэврийн сангаас тооцон олгоно. Өндөр насны тэтгэврийг дор дурдсан байдлаар ангилж авч үздэг.



Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамаарч ялгаатай байдлаар тогтоон олгоно. Өндөр насны тэтгэврийн доод хэмжээ нь засгийн газрын тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас, хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэрийн доод хэмжээ нь мөн хөлсний 50%-иас багагүй байна (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 5-р зүйл)

Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ, үүсэх үндэслэл, нэмэгдэл

Үндэслэл	Бүрэн тэтгэвэр	Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр
Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх үндэслэл	Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20-иос доошгүй жил төлсөн 60 насанд хүрсэн эрэгтэй, 55 насанд хүрсэн эмэгтэй	Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 10-20 хүртэлх жил доошгүй төлсөн 60 насанд хүрсэн эрэгтэй, 55 насанд хүрсэн эмэгтэй
Тэтгэврийн хэмжээ	Даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлсний 45%-иар	Тухайн даатгуулагчид тогтоогдвол зохих сарын тэтгэврийг шимтгэл төлвөл зохих нийт сарын тоонд хувааж, шимтгэл төлсөн нийт сарын тоогоор үржүүлж гаргана.
Тэтгэврийн нэмэгдэл олгох үндэслэл	20-иос дээш шимтгэл төлсөн жил тутамд 1.5%ийн нэмэгдэл олгоно Дээрх байдлаар тэтгэвэр тогтоолгосон боловч 12 сараас доошгүй хугацаанд ажил хөдөлмөр эрхэлж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн тэтгэвэр авагч хүсэлт гаргасан бол тэтгэврийн хэмжээг анх тэтгэвэр тогтоосон дундаж цалингаас тооцож өөрчлөн тогтооно.	



Хөнгөлөлтэй нөхцлөөр тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэл

Үндэслэл	Болзол, нас, шимтгэл төлвөл зохих хугацаа			
Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласан бол	Хөдөлмөрийн нөхцөл	Нас	Шимтгэл төлвөл зохих нийт хугацаа	Үүнээс хэвийн бус нөхцөлд
	Хүнд	Эр-55 Эм -50	20 жил	Эр-12 жил 6 сар Эм-10 жил
	Хортой, халуун	Эр-50 Эм -45		Эр-10 жил Эм-7 жил 6 сар
	Газрын дор	Эр-50		10 жил
Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн бол	Болзол	Нас	Шимтгэл төлвөл зохих хугацаа	
	Төрүүлсэн болон үрчлэн авсан хүүхдээ 6 нас хүртэл өсгөсөн бол	50 насанд хүрсэн байх	20-иас доошгүй жил шимтгэл төлж ажилласан байх	
Урлагийн ажилтан бол	Болзол	Нас	Шимтгэл төлвөл зохих хугацаа	
	Сонгодог, мэргэжлийн урлагийн байгууллагад гоцлол дуучин, бүжигчин, гимнастик, акробат, тэнцвэр, уран нугаралт, хүнд жингийн үзүүлбэр, зэрлэг араатан, ан амьтан сургаж тоглуулагч, хөөмийчин, үлээвэр хөгжимчин	Нас харгалзахгүй	20-иос доошгүй жил дурдсан мэргэжлээр ажилласан, эсхүл нийтдээ 25-иас доошгүй жил ажилласны 15 жил нь дор дурдсан мэргэжлээр ажилласан бол	
Төмөр замын цэрэгжүүлсэн хамгаалалтын алба	Болзол	Нас	Шимтгэл төлвөл зохих хугацаа	
	Зөвхөн төмөр замын цэрэгжүүлсэн хамгаалалтын албанд ажилласан байх	Нас харгалзахгүй	25-аас доошгүй жил шимтгэл төлж ажилласан бол	

Нийгмийн даатгалын шинэчлэлийн хүрээнд хийгдсэн томоохон арга хэмжээний нэг нь Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийг 1999 онд батлан мөрдүүлсэн явдал юм. Нэрийн дансны гол онцлог нь даатгуулагчийн цалингаас тэтгэвэр тогтоон олгодог хуваарилалтын тогтолцоог шимтгэлээс тэтгэвэр тогтоодог хуваарилалтын тогтолцоонд шилжүүлж байгаад оршино. Нэрийн дансыг тухайн даатгуулагчийн иргэний үнэмлэх дээр бичигдсэн регистрийн дугаараар нээж мэдээлэлд оруулна.

Нэрийн дансны орлого нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ. Үүнд:

- Нэрийн дансны эхний үлдэгдэл
- Даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл
- Ажил олгогчийн төлсөн шимтгэл
- Төрөөс төлсөн шимтгэл
- Нэрийн дансны орлогод тооцсон хүү

Даатгуулагч нь нэрийн данснаас дараах тэтгэвэрүүдийг тогтоолгон авах эрхтэй юм. Үүнд:

- Өндөр насны тэтгэвэр
- Тахир дутуугийн тэтгэвэр
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Нэрийн данснаас олгогдох тэтгэврийн төрөл

Үндэслэл	Өндөр насны тэтгэвэр	Тахир дутуугийн тэтгэвэр	Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Тэтгэвэр тогтоох эрх	Өндөр насны сарын тэтгэврийг тооцоход нэрийн дансны орлого, даатгуулагчийн тэтгэвэр авах дундаж хугацааг харгалзан дараахь томъёогоор бодно: 8.1.1. X T = ----- : 12, үүнд: T - сарын тэтгэврийн хэмжээ; X - нэрийн дансны нийт орлого; K - тэтгэвэр авах дундаж хугацааны илэрхийлэл.	- Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан бол сүүлийн 3 жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, адилтгах орлогын 60 хувиар, - Хөдөлмөрийн чадвараа хагас алдсан бол сүүлийн 3 жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, адилтгах орлогоос хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хувьд ногдох хэмжээгээр тогтооно.	- Хөдөлмөрийн чадваргүй нэг хүнтэй бол сүүлийн 3 жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, адилтгах орлогын 40 хувиар, - Хөдөлмөрийн чадваргүй 2 ба түүнээс дээш хүн байгаа бол дээрх хувь хэмжээг хүн тус бүрт 10 хувь нэмэгдүүлж тогтооно.
Тэтгэвэр тогтоолгон авах эрх	- Нийтдээ 180 сарын шитгэл төлсөн бол	- Нийтдээ 20-иас доошгүй жил НДШимтгэлтөлсөн, хөдөлмөрийн чадвар алдах ба нас барахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд шимтгэл төлсөн бол	

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Даатгуулагч нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 25 жил төлж ажилласны дотор газрын дор 3 жил, хөдөлмөрийн хортой нөхцөлд 4 жил, хүнд нөхцөлд 6 жил тус тус ажилласан гэвэл түүнд хөдөлмөрийн ямар нөхцөлөөр өндөр насны тэтгэврийг тогтоох вэ?
 - а. Хөдөлмөрийн хортой нөхцөлийн болзлоор
 - б. Хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлийн болзлоор
 - в. Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлийн болзлоор
 - г. Хөдөлмөрийн газрын дор ажилласан нөхцөлийн болзлоор
2. 4 хүүхэд төрүүлсэн, 50 нас хүрсэн, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 16 жил төлж ажилласан эх өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргасан байна. Түүнд
 - а. Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтооно
 - б. Өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтооно



3. Дуурь бүжгийн эрдмийн театрт гоцлол дуучнаар 21 жил ажилласан, 40 настай даатгуулагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргасан байна. Түүнд
 - а. Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтооно
 - б. Өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтооно
 - в. Нас хүрэхгүй байх тул өндөр насны тэтгэвэр тогтоохгүй
4. Тэтгэврийн нэрийн дансны зохицуулалт нь
 - а. Хуваарилалтын тогтолцоонд үндэслэсэн
 - б. Хуримтлалын тогтолцоонд үндэслэсэн
5. Тэтгэврийн нэрийн данснаас
 - а. Зөвхөн өндөр насны тэтгэвэр л тогтооно
 - б. Өндөр нас, тахир дутуу, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтооно
 - в. Одоогийн нийгмийн даатгалын сангаас тогтоож буй бүхий л тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтооно
 - г. Бүгд зөв

Хяналтын асуулт:

1. *Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэний өндөр насны тэтгэвэр тогтоох болон сайн дурын даатгалд даатгуулсан иргэний өндөр насны тэтгэврийн ялгааг нийгмийн хатгааллын эрх зүйн үүднээс тайлбарлана уу.*
2. *Өндөр насны тэтгэвэр үүсэх үндэслэлийг тодорхойлно уу.*
3. *Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох хуримтлалын тогтолцооны аргачлалыг хуваарилалтын тогтолцоотой харьцуулан ярилцана уу.*
4. *Ямар тохиолдолд өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх вэ?*
5. *Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох насыг хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулалтай харьцуулан ярилцана уу.*
6. *Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах эрхтэй юу, хэрэв ажилласан тохиолдолд тэтгэврийн даатгалын шилтгэл төлөх үүрэгтэй юу, хэрэв шилтгэл төлсөн бол тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх боломж бий юу?*
7. *Өндөр насны бүрэн болон хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн дээд, доод хязгаарын эрх зүйн зохицуулалтыг төрийн нийгмийн хатгааллын бодлогын хүрээнд дүгнэлт хийн ярилцана уу.*

СЭДЭВ 7. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ТАХИР ДУТУУГИЙН ТЭТГЭВЭР, ҮҮСЭХ, ДУУСГАВАР БОЛОХ ҮНДЭСЛЭЛҮҮД

Хичээлийн хэлбэр: Лекц

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн даатгалын тахир дутуугийн тэтгэврийн ойлголт, онцлог шинж, түүний эрх зүйн зохицуулалтын үндсэн асуудлыг танин мэдэж, бусад төрлийн тэтгэврээс ялгаж тодорхойлох, тахир дутуугийн тэтгэвэр бодож гаргах суурь мэдлэг эзэмшиж, улмаар тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох зэрэг чадвар эзэмшиж, улмаар нийгмийн даатгалын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томьёоны тайлбар:

Тахир дутуу хүн: Удамшлын болон удамшлын бус шалтгаан, төрөлхийн гажиг, өөрчлөлт, өвчин, осол гэмтлийн улмаас бие махбодийн хэвийн байдал алдагдсанаас болж өвдөж шаналдаг, амьдралын үйл ажиллагаа нь хязгарлагдмал болж нийгмийн зайлшгүй хамгаалалт шаардлагатай болсон хүнийг хэлнэ.

Амьдралын үйл ажиллагаа хязгаарлагдмал болох: Хувь хүний эрүүл мэнд алдагдсаны улмаас өөрөө өөртөө үйлчлэх, хөдлөх, баримжаалах, харьцах, өөрийгөө хянах, сурах, хөдөлмөрлөх зэрэг хүний үйл ажиллагааны хэмнэл алдагдсаныг хэлнэ.

Үйлдвэрлэлийн осол: Даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөх явдал.

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлого: даатгуулагчийн хөдөлмөрлөх үүргээ гүйцэтгэж байх үед үүссэн үйлдвэрлэлийн сөрөг хүчин зүйлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогыг хэлнэ.

Сэдвийн агуулга:

- Тахир дутуугийн тэтгэврийн ойлголт, мөн чанар
- Хөдөлмөрийн чадвар алдсан шалтгаан, хувь хэмжээг тогтоох
- Тэтгэврийн сан болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тахир дутуугийн тэтгэврийг нөхөн тогтоох, хувь хэмжээг өөрчлөх

Тахир дутуугийн тэтгэвэр гэдэг нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлж байсан иргэн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа тогтоолгосон тохиолдолд түүний дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэх хүртэл хугацаанд нийгмийн даатгалын сангаас сар бүр олгож байгаа мөнгө.

Аймаг, дүүргийн нийгмийн даатгалын хэлтсийн дэргэдэх Эмнэлэг, Хөдөлмөрийн магадлах комисс нь даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, шалтгаан, түүний хугацааг тогтооно. Хөдөлмөрийн чадвараа 70%-иас дээш алдсан бол хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан гэж үзнэ. Харин хөдөлмөрийн чадвараа 50-70%-иар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн алдсан гэж үзнэ.

Хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг тогтоох

Хөдөлмөрийн чадвар алдалт	Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан	Хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн алдсан
Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ	70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол	50-70 хувиар алдсан бол
Чадвар алдсан хугацаа	Эхний удаад 6-24 сараар тогтооно	Эхний удаад 3-12 сараар тогтооно
Сунгалт хийх	хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл дээрх хугацааны дотор хөдөлмөрийн чадвар алдсан хугацааг сунгаж болно. Хэрэв даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээгдэхгүй нь тогтоогдвол түүнийг тахир дутуу болсныг хугацаагүйгээр тогтооно.	



Тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоох үндэслэл, хувь хэмжээ

Үндэслэл	Тэтгэвэрийн сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэвэр		Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэвэр
	Бүрэн тэтгэвэр	Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр	
Тэтгэвэр тогтоох үндэслэл	<ul style="list-style-type: none"> - Ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 50%-иас дээш байнга буюу удаан хугацаагаар алдсан - Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20-иос доошгүй жил төлсөн, үүний сүүлийн 5 жилийн 3 жил нь тасралтгүй төлсөн байх 	<ul style="list-style-type: none"> - Ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 50%-иас дээш байнга буюу удаан хугацаагаар алдсан - Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 3-20 хүртэл жил төлсөн, үүний сүүлийн 5 жилийн 3 жил нь тасралтгүй төлөгдсөн байх 	-Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлогын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан болох нь Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын магадлагаагаар тогтоогдсон бол
Тэтгэвэрийн хэмжээ	Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан бол сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45% иар тогтооно. Харин хөдөлмөрийн чадвараа 50%-иас доошгүй алдсан бол хөдөлмөрийн хөлсний 45%-д ногдох хэсгээс хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тогтооно.	<ul style="list-style-type: none"> - Тэтгэвэр төлж ажилласан байвал зохих хугацаанд ногдох бүрэн тэтгэвэрийн нэг сард ногдох хэмжээг тогтооно - Шимтгэл төлсөн нийт сарын тоогоор бүрэн тэтгэвэрийн нэг сард ногдох хэмжээг үржүүлж гаргана 	Нэг сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс хөдөлмөрийн чадвараа 10%-иар алдсан бол 10%-иар, Нэг сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс хөдөлмөрийн чадвараа 10%-иас дээш хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр

Тэтгэврийн доод хэмжээ	Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас багагүй байна	- Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний 50%-иас багагүй байна	Хөдөлмөрийн чадвараа 30 түүнээс дээш хувиар алдсан бол засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас багагүй байна
Тэтгэвэр олгох хугацаа	<ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн чадвар алдсан өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэх хүртэл - Тэтгэвэр авагч нас барвал нас барсны дараагийн сар хүртэл олгоно 		

Тахир дутуугийн тэтгэврийг дараах үндэслэлээр нөхөн тогтооно. Үүнд:

- а. Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын магадлагаа тогтоож чадаагүй даатгуулагчийн тахир дутуу болсныг нөхөн тогтоосон бол 2 сараас хэтрэхгүй хугацааны тэтгэврийг нөхөн олгоно.
- б. Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байсан даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар нь нөхөн сэргээгдсэнээс хойш 6 сарын дотор дахин тахир дутуу болсон тохиолдолд түүнд урьд тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтооход баримталсан хөдөлмөрийн дундаж хөлс, шимтгэл төлсөн хугацааг баримтлан тогтооно.
- в. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээгдэхгүйн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хугацааг сунгасан буюу нөхөн тогтоосон бол тухайн хугацааны тэтгэврийг нөхөн олгож болно.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. ЭМХМК нь хүндэтгэх шалтгаанаар эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагаа тогтоолгож чадаагүй даатгуулагчийн тахир дутуу болсныг 6 сараар нөхөн тогтоожээ. Энэ тохиолдолд нийгмийн даатгалын байгууллага нь тухайн даатгуулагчид хэдэн сарын тэтгэвэр нөхөн олгох вэ?
 - а. 3 сар
 - б. 2 сар
 - в. 6 сар
 - г. 1 сар
2. Хөдөлмөрийн чадвараа 65 хувиар алдсан ажилтны хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хугацааг эхний удаад хэдэн сараар тогтоох вэ?
 - а. 6-24 сараар
 - б. 3-12 сараар
3. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 5 жил төлсөн даатгуулагч нь бүрэн тахир дутуугийн доод хэмжээгээр 2 жил тэтгэвэр авсан. Тэрээр хөдөлмөрийн чадвараа 2012 оны 1 сарын 10-нд сэргээлгэсэн боловч 4 сарын дараа дахин хөдөлмөрийн чадвараа 55 хувиар алджээ. Энэ тохиолдолд түүний тахир дутуугийн тэтгэврийг хэрхэн тогтоох вэ?



- а. Тэтгэвэр тогтоох эрх үүсэхгүй
 - б. Өмнө авч байсан тэтгэврийн хэмжээгээр тогтооно
 - в. Өмнө авч байсан тэтгэврийн хэмжээ буурна
 - г. Өмнө авч байсан тэтгэврийн хэмжээ өснө
4. Хөдөлмөрийн чадвараа хувиар алдвал бүрэн, хөдөлмөрийн чадвараа хувиар алдсан бол хэсэгчлэн алдсан гэж үзнэ.
5. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 3 сар төлсөн даатгуулагч үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 45 хувь алджээ. Энэ тохиолдолд түүнд тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх үү?
 - а. Шимтгэл төлсөн хугацаа нь хангалтгүй байх тул тэтгэвэр тогтоох эрх үүсэхгүй
 - б. Шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзахгүйгээр тэтгэвэр тогтооно

Хяналтын асуулт:

1. *Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэний тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоох болон сайн дурын даатгалд даатгуулсан иргэний тахир дутуугийн тэтгэврийн ялгааг нийгмийн халтгааллын эрх зүйн үүднээс тайлбарлана уу.*
2. *Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэврийг, тэтгэврийн сангаас олгох тахир дутуугийн тэтгэвэртэй харьцуулан схем хийнэ үү.*
3. *Тахир дутуугийн хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авах эрх үүсэх үндэслэлийг хөдөлмөр чадвар алдсан шалтгаан дээр тулгуурлан ангилна уу.*
4. *Тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтооход Эмнэлэг хөдөлмөрийн тагадлах комиссын үүрэг, харьцуулагыг тодорхойлон практик жишээн дээр тайлбарлана уу.*

СЭДЭВ 8: ТЭЖЭЭГЧЭЭ АЛДСАНЫ ТЭТГЭВЭР, ТҮҮНИЙ ХАРИЛЦАА ҮҮСЭХ, ДУГАВАР БОЛОХ ҮНДЭСЛЭЛҮҮД

Хичээлийн хэлбэр:Лекц

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ойлголт, онцлог шинж, түүний эрх зүйн зохицуулалтын үндсэн асуудлыг танин мэдэж, бусад төрлийн тэтгэврээс ялгаж тодорхойлох, тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг бодож гаргах суурь мэдлэг эзэмшиж, улмаар тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох чадвар эзэмшиж, нийгмийн даатгалын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Гэр бүл: гэрлэлтийн үр дүнд буй болсон, эд хөрөнгийн бус амины болон эд хөрөнгийн эрх, үүргээр холбогдсон хамтын амьдрал бүхий гэр бүлийн гишүүдийг хэлнэ.

Гэр бүл гишүүд:гэрлэгчид, тэдэнтэй хамт амьдарч байгаа төрсөн, дагавар, үрчлэн авсан хүүхэд болон төрөл, садангийн хүнийг хэлнэ.

Хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд:төрүүлсэн болон үрчлэн авсан 16 нас

\ суралцаж байгаа бол 19 хүрээгүй хүүхэд; хууль ёсоор тэжээн тэтгэх хүнгүй 16 нас хүрээгүй төрсөн дүү, ач, зээ; төрөлхийн тахир дутуу буюу 16 насанд хүрээгүй байхдаа тахир дутуу болсон төрсөн ах, эгч, дүү, ач, зээ; эрэгтэй нь 60 нас, эмэгтэй нь 55 нас хүрсэн эсхүл тахир дутуу болсон эцэг эх, эхнэр нөхөр, хууль ёсоор тэжээн тэтгэх өөр хүнгүй өвөг эцэг, эмэг эх, төрсөн ах, эгч, дүү.

Насанд хүрээгүй хүүхэд: 0-18 насны хүнийг хэлнэ.

Тэжээгч: ажил хөдөлмөр эрхлэн, цалин, хөдөлмөрийн хөлс авч ар гэрээ тэжээн тэтгэж байсан даатгуулагчийг ойлгоно

Сэдвийн агуулга:

- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ойлголт, мөн чанар
- Тэтгэврийн сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ялгаа
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөн тогтоох
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг олгох хугацаа

Ажил хөдөлмөр эрхлэн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөн ажиллаж байгаад нас барсан даатгуулагчийн асрамжинд байсан хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдэд нийгмийн даатгалын сангаас доторхой хугацаанд насанд хүрээгүй хүүхэд 16 нас (суралцаж байгаа бол 19 нас) хүртэл, тахир дутуу иргэдийг хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдтэл, тэтгэвэрийн насны иргэнийг насан туршид нь олгож байгаа мөнгөн хөрөнгийг тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр гэнэ.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн харьцуулалт

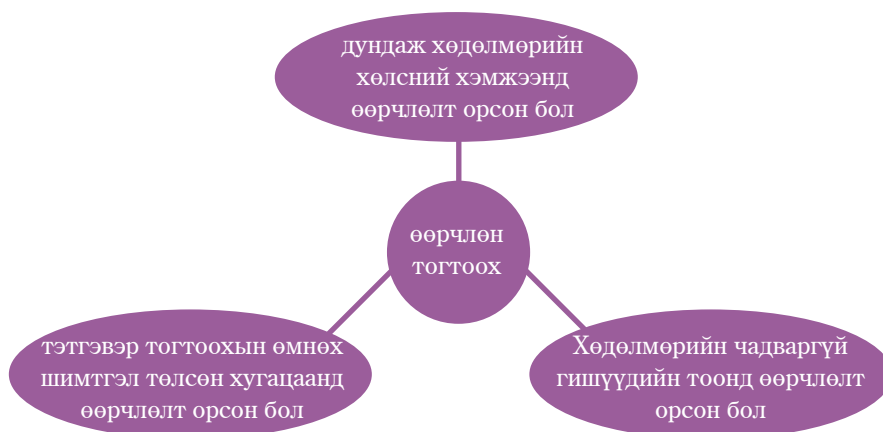
Үндэслэл	Тэтгэврийн сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр		Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
	Бүрэн тэтгэвэр	Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр	
Тэтгэвэр авах эрх үүсэх үндэслэл	<ul style="list-style-type: none"> - Тэжээгчийн асрамжид хөдөлмөрийн чадваргүй гэр бүлийн гишүүд байх - 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх - Эсвэл сүүлийн 5 жилийн дотор 3 жил нь тасралтгүй шимтгэл төлсөн байх 	<ul style="list-style-type: none"> - Тэжээгчийн асрамжид хөдөлмөрийн чадваргүй гэр бүлийн гишүүд байх - 5-20 доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх - Эсвэл нийтдээ 5-аас доошгүй жил, үүний сүүлийн 1 жил нь тасралтгүй шимтгэл төлсөн байх 	<ul style="list-style-type: none"> - Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлогын улмаас нас барсан бол тэжээгчийн асрамжид хөдөлмөрийн чадваргүй гэр бүлийн гишүүд байх



Тэтгэврийн хэмжээ	<p>Сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож өндөр насны бүрэн тэтгэвэр бодох хувь хэмжээнд ногдох хэсгээс тооцно.</p> <p>3 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 бол 75% - 1 бол 50% 	<ul style="list-style-type: none"> - Тэтгэврийн шимтгэл төлж ажилласан байвал зохих хугацаанд ногдох, бүрэн тэтгэврийн нэг сард ногдох хэмжээг тогтооно - Шимтгэл төлсөн нийт сарын тоогоор бүрэн тэтгэврийн нэг сард ногдох хэмжээг үржүүлж гаргана 	<p>- Сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцно.</p> <p>-3 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол 100%</p> <p>-2 бол 75%</p> <p>-1 бол 50%</p>
Нэмэгдэл	Тахир дутуугийн бүрэн буюу хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авч байсан бол тахир дутуу байсан жил тутамд 1%-ийн нэмэгдэл тооцно.		
Тэтгэврийн доод хэмжээ	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 100% харин 2 хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол 75%, 1 бол 50%-аас багагүй байна. 	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувиас багагүй байна	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 100% харин 2 хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнтэй бол 75%, 1 бол 50%-аас багагүй байна

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөн тогтоох үндэслэл:

Дор дурдсан хугацаанд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоон олгоно. Үүнд:



- Хүүхдэд 16 нас хүртэл
- Суралцаж байгаа бол 19 нас хүртэл
- Гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд хөдөлмөрийн чадвар алдсан тохиолдолд хөдөлмөрийн чадваргүй байх хугацаанд
- Хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүн нь эрэгтэй 60, эмэгтэй 55 настай бол насан туршид нь олгоно.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй нийт гишүүдэд нэгтгэн нэг тэтгэвэр тогтооно. Тэтгэвэр авч буй хүүхдүүд нь орон нутгийн засаг захиргааны болон шүүхийн шийдвэрээр асран хамгаалагчаа тус тусдаа тогтоолгон өөр өөр хүмүүсийн асрамжинд шилжих тохиолдол бий. Энэ тохиолдолд нийгмийн даатгалын байцаагч нь тэдгээрийн хүсэлтээр тогтоогдсон тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадваргүй хүүхдүүдэд тэнцүү хуваан олгохоор зохицуулж болно.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 5 жил төлсөн даатгуулагч ахуйн ослын улмаас наснаас нөгчив. Түүний ар гэрт нь 3-8 насны 2 хүүхэд, ажилгүй эхнэр, даатгуулагчийн асрамжинд байсан 20 настай оюутан дүү нь үлдсэн байна. Энэ тохиолдолд нийгмийн даатгалын байгууллага нь тухайн даатгуулагчийн ар гэрт хөдөлмөрийн чадваргүй хэдэн гишүүн байна гэж тогтоох вэ?
 - а. 3 /2 хүүхэд, эхнэр/
 - б. 3 /2 хүүхэд, оюутан дүү/
 - в. 2 /зөвхөн 2 хүүхэд/
 - г. 4 /2 хүүхэд, эхнэр, оюутан дүү/
2. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажилд ороод 14 хонож байсан даатгуулагч үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барсан бол түүний ар гэрт үлдсэн хөдөлмөрийн чадваргүй 3 хүүхдэд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хэдэн хувиар тогтоох вэ?
 - а. Хөдөлмөрийн хөлс, орлогыг 100% өгнө
 - б. Хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45%-д ногдох хэсгийг 100% өгнө
 - в. Тэтгэвэр авах эрх үүсэхгүй
3. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 5 жил төлсөн даатгуулагч ердийн өвчний улмаас нас баржээ. Түүний ар гэрт нь хөдөлмөрийн чадваргүй 2 гишүүн байгаа бол тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг тогтоон олгох уу?
 - а. Бүрэн тэтгэвэр тогтооно
 - б. Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтооно
 - в. Тэтгэвэр тогтоохгүй
4. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 3 сар төлсөн даатгуулагч үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас баржээ. Энэ тохиолдолд түүнд тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтох эрх үүсэх үү?
 - а. Шимтгэл төлсөн хугацаа нь хангалтгүй байх тул тэтгэвэр тогтоох эрх үүсэхгүй
 - б. Шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзахгүйгээр тэтгэвэр тогтооно



5. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 3 жил 8 сар төлсөн даатгуулагч ердийн өвчний улмаас нас баржээ. Түүний дундаж хөдөлмөрийн хөлс 505.000 төгрөг бол ар гэрт нь үлдсэн хөдөлмөрийн чадваргүй 2 гишүүнд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээг бодож гаргана уу?

Хяналтын асуулт:

1. *Хөдөлмөр эрхэлж буй иргэний тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоох болон сайн дурын даатгалд даатгуулсан иргэний тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн ялгааг нийгмийн хамгааллын эрх зүйн үүднээс тайлбарлана уу.*
2. *Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг, тэтгэврийн сангаас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэртэй харьцуулан ярилцана уу.*

СЭДЭВ 9. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ТЭТГЭВРИЙГ ТОГТООХ, ОЛГОХ ЖУРАМ

Хичээлийн хэлбэр: Семинар

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох тэтгэврүүд болох өндөр нас, тахир дутуу, тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын талаархи ойлголтоо бататгаж, тэтгэврийн төрөл тус бүрийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл зэргийг тооцох чадвар эзэмшиж, тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлэх, цаашилбал нийгмийн даатгалын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Нийгмийн даатгалын шимтгэл: нийгмийн даатгалд даатгуулах зорилгоор даатгуулагч болон ажил олгогчдоос хуульд заасан хугацаанд нийгмийн даатгалын санд төлөх урьдчилсан мөнгөн хөрөнгө.

Нийгмийн даатгалын дэвтэр: нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн болохыг баталгаажуулан тэмдгэлдэг даатгуулагчийн нэр дээр нээсэн баримт бичиг.

Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр: Нийгмийн даатгалын сангаас бүрэн тэтгэвэр авах болзол хангаагүй боловч хуульд заасан тодорхой хугацаанд шимтгэл төлсөн даатгуулагчид сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө.

Бүрэн тэтгэвэр: Хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн, 20-иос дээш жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчид хуульд заасан хувь хэмжээгээр сар бүр олгох мөнгөн хөрөнгө.

Сэдвийн агуулга:

- Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох аргачлал
- Тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээ, хугацаа, нэмэгдэл тооцох
- Тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай бичиг баримт бүрдүүлэх

Жишээ 1. Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтоох аргачлал

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 32 жил 10 сар төлж ажилласан даатгуулагчийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс 500.000 төгрөг, тэрээр 60 насанд хүрч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргасан байна. Энэ тохиолдолд түүний өндөр насны тэтгэврийг бодож гаргана уу?

Энэ тохиолдолд эхлээд бүрэн тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэл байгаа эсэхийг нягтлан тогтооно. Дээрх жишээнээс үзэхэд даатгуулагч нь

1. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20-иос дээш /32 жил 10 сар/ жил төлсөн байна
2. Тэтгэвэр тогтоох нас /60/-нд хүрсэн
3. Хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалсан байна.

Иймд даатгуулагч нь дээрх 3 болзлуудыг бүрэн хангасан тул өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтоох эрх үүсэх бөгөөд сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс 45%-иар тооцож бүрэн тэтгэвэр тогтооно. Мөн 20 жилээс илүү ажилласан жил тутамд 1.5%-ийн нэмэгдэл олгох ёстой учир илүү гарсан 12 жилд 18%-ийн нэмэгдэл олгоно. Харин 10 сар нь 1 жилд хүрэхгүй байх тул илүү ажилласан 10 сард нь нэмэгдэл олгохгүй болно.

Даатгуулагчийн нэг сарны тэтгэвэрийн хэмжээг бодож гаргавал:

$$/500000 \text{ төг} \times 45\% + 18\% : 100/ = 315.000 \text{ төг}$$

Жишээ 2.

Даатгуулагч эрэгтэй нийтдээ 15 жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 насанд хүрээд хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалж тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргасан байна. Түүний дундаж хөдөлмөрийн хөлс 500000 гэвэл түүний өндөр насны тэтгэврийг бодож гаргана уу?

Энэ тохиолдолд даатгуулагч нь:

1. Төрүүлсэн болон үрчлэн авсан хүүхдийг 6 настай болтол өсгөн хүмүүжүүлсэн
2. Шимтгэл төлж ажилласан байвал зохих хугацаа 25 жил хангаж ажилласан
3. Тэтгэвэр тогтоолгох насанд 50 хүрсэн
4. Тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргаж хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалсан

Иймд даатгуулагч нь дээр дурдсан болзлыг хангасан тул өндөр насны бүрэн тэтгэвэрийг хөнгөлөлттэй нөхцлөөр тогтоолгох эрхтэй.

Даатгуулагчийн нэг сарын тэтгэврийн хэмжээг бодож гаргавал:

$$/680.000 \text{ төг} \times 45\% + 7.5\% : 100/ = 357.000 \text{ төг}$$



Жишээ 3. Өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийг бодох аргачлал

Даатгуулагч эмэгтэй 50 настай тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 25 жил төлж ажиллах хугацаандаа 3 хүүхэд төрүүлж, 1 настай 1 хүүхэд үрчлэн авч 8 нас хүртэл өсгөн хүмүүжүүлсэн. Сарын дундаж цалин 680.000 төг гэвэл түүнд өндөр насны тэтгэвэр хэрхэн тогтоох вэ?

Жишээнээс үзэхэд даатгуулагчийн хувьд

1. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 15 жил төлж ажилласан
2. Тэтгэвэр тогтоолгох насанд /60/ хүрсэн
3. Хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцалсан байх тул хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийг дараах аргаар бодож гаргана.

Шимтгэл төлж ажилласан 20 жилд ногдох бүрэн тэтгэвэр

$$500000 \times 45\% : 100 = 225000$$

Шимтгэл төлж ажиллавал зохих нийт сарын тоо

$$20 \text{ жил} \times 12 \text{ сар} = 240 \text{ сар}$$

Нэг сард ногдох тэтгэвэр

$$225000 : 240 = 937.05 \text{ төг}$$

Шимтгэл төлж ажилласан сарын тоо

$$15 \text{ жил} \times 12 \text{ сар} = 180 \text{ сар}$$

Сард олгох өндөр насны хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр

$$5.05 \quad 180 = 168750 \text{ төг}$$

Жишээ 4. Тахир дутуугийн бүрэн тэтгэвэр тогтоох аргачлал

Тэтгэврийн даатгалын 15 жил 10 сар төлсөн даатгуулагч ажиллаагүй байхдаа ердийн өвчний улмаас нас баржээ. Түүний ар гэрт нь хөдөлмөрийн чадваргүй 2 хүүхэд үлдсэн бөгөөд дундаж хөдөлмөрийн хөлс нь 445000 төг бол тэтгэврийн хэмжээг бодож гаргана уу?

Энэ тохиолдолд эхлээд бүрэн тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэл байгаа эсэхийг нягтлан тогтооно. Дээрх жишээнээс үзэхэд даатгуулагч нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн чадвараа алдахаас өмнөх сүүлийн 5 жилийн 3 жил нь буюу /4 жил/ тасралтгүй төлсөн байна Иймд даатгуулагч нь дээрх болзлыг хангасан тул өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтоох эрх үүсэх бөгөөд сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлснөөс 45%-иар тооцож бүрэн тэтгэвэр тогтооно.

Даатгуулагчийн нэг сарын тэтгэврийн хэмжээг бодож гаргавал:

Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр авбал зохих хувь хэмжээ нь

$$/500000 \text{ төг} \times 45\% : 100/ = 225.000 \text{ төг}$$

Үүнээс хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тооцвол

$$225000 \text{ төг} \times 55\% : 100 = 123.750 \text{ төг}$$

Энэхүү тэтгэвэрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75%-иас /105300 төг\ багагүй байх ёстой.

Жишээ 5.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 4 жил төлсөн даатгуулагч ердийн өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 55 хувиар алдсан, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс нь 500000 төгрөг бол, түүний тэтгэврийг бодож гаргана уу?

Энэ тохиолдолд эхлээд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэл байгаа эсэхийг нягтлан тогтооно. Дээрх жишээнээс үзэхэд даатгуулагч нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн чадвараа алдахаас өмнөх сүүлийн 5 жилийн 3 жил нь тасралтгүй төлсөн байх, эсхүл нийтдээ 20 жил төлсөн байх шалгуурыг хангахгүй байх тул бүрэн тэтгэвэр тогтоох үндэслэл үүсэхгүй бөгөөд түүний гэр бүлийн гишүүдэд хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоож өгнө.

Даатгуулагчийн нэг сарын тэтгэвэрийн хэмжээг бодож гаргавал:

Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр авбал зохих хувь хэмжээ нь

$$445000 \text{ төг} \times 45\% : 100 = \text{төг } 200250 \text{ төг}$$

Хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдийн хувьд бодсон хувь хэмжээгээр бодоход

$$200250 \text{ төг} \times 75\% : 100 = 150187 \text{ төг}$$

Тэжээгчийн ажиллавал зохих сарын тоо

$$20 \text{ жил} \times 12 \text{ сар} = 240 \text{ сар}$$

Нэг сард ногдох тэтгэврийн хэмжээ

$$150187 \text{ төг} : 240 \text{ сар} = 625.77 \text{ төг}$$

Тэжээгчийн ажилласан сарын тоо

$$15 \text{ жил} \times 12 \text{ сар} + 10 \text{ сар} = 190 \text{ сар}$$

Сард олговол зохих тэтгэврийн хэмжээ

$$625.77 \times 190 \text{ сар} = 118896 \text{ төг болно.}$$



Тэтгэврийн сангаас олгох тэтгэврүүдийг тогтоолгоход бүрдүүлэх бичиг баримт

Өндөр насны тэтгэвэр	Тахир дутуугийн тэтгэвэр	Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
<p>нийгмийн даатгалын дэвтэр</p> <p>- 1995 оноос өмнө ажиллаж байсан бол хөдөлмөрийн дэвтэр, архивын лавлагаа</p> <p>- шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн 20 жилийн доторхи дараалсан 5 жилийн цалингийн тодорхойлолт</p> <p>- төрүүлсэн олон үрчлэн авсан 4 хүүхдүүдийн төрсний гэрчилгээний хуулбар</p> <p>- шаардлагатай бол ажилд орсон, чөлөөлөгдсөн тушаал</p> <p>- ажилласан хугацааг сэргээн тогтоосон тухай шүүхийн шийдвэр</p> <p>- Өргөдөл болон 3x4 хэмжээний зураг 2%</p>	<p>-нийгмийн даатгалын дэвтэр</p> <p>- 1995 оноос өмнө ажиллаж байсан бол хөдөлмөрийн дэвтэр, архивын лавлагаа</p> <p>- шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн 20 жилийн доторхи дараалсан 5 жилийн цалингийн тодорхойлолт</p> <p>- ЭМХМК-ийн акт</p> <p>- Өргөдөл болон 3x4 хэмжээний зураг 2%</p>	<p>нийгмийн даатгалын дэвтэр</p> <p>- 1995 оноос өмнө ажиллаж байсан бол хөдөлмөрийн дэвтэр, архивын лавлагаа</p> <p>- шимтгэл төлж ажилласан сүүлийн 20 жилийн доторхи дараалсан 5 жилийн цалингийн тодорхойлолт</p> <p>- хүүхдүүдийн төрсний гэрчилгээний хуулбар</p> <p>- гэрлэлтийн баталгаа</p> <p>- нас барсан тухай гэрчилгээ 16-19 хүртэлх насны хүүхдийн сургуульд сурч байгаа тухай сургуулийн тодорхойлолт</p> <p>Өргөдөл болон 3x4 хэмжээний зураг 2%</p>
	<p>ЭМХМК-ийн акт тогтоолгосноос хойш 14 хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 сарын дотор хүсэлт гаргана</p>	<p>Тэжээгчээ нас барснаас хойш 14 хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 сарын дотор хүсэлт гаргана</p>

Мэдлэг шалгах даалгавар:

1. Тэтгэврийн төрлүүдээс аль нэгийг сонгож тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлнэ үү.
2. Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн төрөл тус бүр дээр үүсэх үндэслэл, хувь хэмжээ, олгох хугацаа, бүрэн болон хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн хэмжээ, шаардлага зэргийг харьцуулсан схем хийнэ үү.

Хяналтын асуулт:

1. *Үйлдэрлэлийн осол, тэргээжлээс шалтгаалах өвчний улмаас тахир дутуу болсон иргэний тахир дутуугийн тэтгэврийг тооцсон тохиолдол шийдвэрлэх.*

2. *Ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас тахир дутуу болсон иргэний тахир дутуугийн тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас тахир дутуу болсон иргэний тахир дутуугийн тэтгэвэрийн ялгааг харьцуулан гаргана уу.*
3. *Нийгмийн даатгалын шилтгэл төлсөн хугацаа тэтгэвэрийн хэмжээнд хэрхэн нөлөөлж буй талаар ярилцана уу.*

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмж, түүний төрөл, эрх зүйн зохицуулалт

СЭДЭВ 10. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭМЖ, ТӨРӨЛ, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Хичээлийн зорилго: Эрсдлийн төрлөөс хамааран, тэтгэмжийн харилцаа үүсэх, дуусгавар болох нь тэтгэврийн харилцаанаас ялгагдах онцлогтой болохыг мэдэж, тэтгэмжийн төрөл, ялгааг тодорхойлох, нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн талаар хууль зүйн зөвлөгөө өгөх чадвар эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Тэтгэмж: хөдөлмөрийн чадвараа түр алдах, жирэмслэх, амаржих, нас барах тохиолдолд даатгуулагчид нийгмийн даатгалын сангаас үргэлжилсэн байдлаар эсхүл нэг удаа олгох мөнгөн хөрөнгө.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдах: хүний бие эрхтэний тогтоц, үйл ажиллагаанд гадны нөлөөллийн /өвчин, осол, бусдын хууль бус ажиллагаа, үйл явдал гэх мэт/ улмаас өөрчлөлт орж, хэвийн байдлын алдагдал явдал.

Оршуулгын тэтгэмж : даатгуулагч нас барсан тохиолдолд нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох тусламж.

Жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж: даатгуулагч хүүхэд төрүүлэх үед нийгмийн даатгалын сангаас олгож байгаа мөнгөн тусламж.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж: даатгуулагч ажлаас халагдаж, ажилгүй байх тодорхой хугацаанд олгох мөнгөн тусламж.

Эмнэлгийн хуудас: даатгуулагчийг хөдөлмөрийн чадвар алдагдсаныг тогтоосон эмнэлгийн байгууллагын дүгнэлт-баримт.

Сэдвийн агуулга:

- Тэтгэмж нь нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох мөнгөн тусламж болох нь
- Тэтгэмжийн эрх зүйн харилцаа үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлүүд
- Тэтгэмжийн төрөл, тэдгээрийн ялгаа, онцлог
- Тэтгэмж олгох үндэслэл, тэтгэмж хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдох нь

Түр хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвар алдагдах, хүүхэд төрүүлэх, нас барах зэрэгт даатгуулагчид нийгмийн даатгалын сангаас мөнгөн тусламж буюу тэтгэмж олгох нь тэтгэмжийн харилцаа үүсэх үндэслэл болно. Нийгмийн даатгалын нэг бие даасан төрөл нь тэтгэмжийн даатгал байдаг. Тэтгэмжийн даатгалын санд



даатгуулагч, ажил олгогчийн төлсөн шимтгэлийн 1 хувьд хамаарах хөрөнгө төвлөрнө.

Даатгуулагч тэтгэмж авах нөхцөл бүрдсэн үед дараах тэтгэмжийг авдаг байна.

тэтгэмжийн төрөл

- хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж
- жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж
- оршуулгын тэтгэмж гэсэн тэтгэмжүүд олгогдоно.

Тэтгэмж үүсэх, дуусгавар болох үндэслэлээрээ харилцан ялгаатай боловч зөвхөн тухайн нөхцөлд нэг удаа олгогдоод дуусгавар болдгоороо нийтлэг шинжтэй. Хуульд зааснаар хугацаагаар шимтгэл төлсөн, тэтгэмж авах эрх /үндэслэл/ үүссэн даатгуулагч тэтгэмж авна. Харин тэтгэмжийг олгосноор тэтгэмж авах эрх дуусгавар болно.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, олгох нөхцөл. Даатгуулагч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 3 болон түүнээс дээш сарын хугацаагаар төлсөн тохиолдолд тэтгэмж авах эрх үүснэ. Харин хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан шалтгаан үндэслэл нь ердийн өвчин, ахуйн осол байдаг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсан хугацаа нь тэтгэвэр олгох, эсвэл тэтгэмж олгох уу гэдгийг шийднэ. Тэтгэмж олгоход нэг удаагийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын үргэлжлэх хугацаа 66 хоногоос хэтрэхгүй байна. Харин хорт хавдар, сүрьеэгээр өвдсөн үед 132 хоног байна. Энэ хугацаа хэтэрсэн боловч хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдээгүй бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгох асуудал тавигдана. Нэг жилийн дотор хэд хэдэн удаа хөдөлмөрийн чадвар алдаж тэтгэмж авч байсан бол нийтдээ 132 хоногоос хэтрэхгүй байх ба нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 3 сар төлснөөр дахин тэтгэмж авах эрх үүснэ.

Жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж, олгох нөхцөл. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч, мөн сайн дураар даатгуулсан эх жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх тохиолдолд нийгмийн даатгалын тэтгэмж авна. Энэ тэтгэмж нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 12 сар, түүний сүүлийн 6 сард нь тасралтгүй төлсөн нөхцөлд олгоно.

Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагч буюу төрийн албан хаагч эхэд сүүлийн 12 сарын цалингийн дундажийн 100 хувиар тооцож, 4 сарын хугацаанд нийгмийн даатгалын сангаас олгоно.

Сайн дурын даатгуулагч эхэд сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дундажын 70 хувиар тооцон, 4 сарын хугацаанд нийгмийн даатгалаас олгоно.

Оршуулгын тэтгэмж, олгох нөхцөл. Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлж байсан иргэн нас барвал оршуулганд нь зориулж нийгмийн даатгалын тэтгэмжийн сангаас мөнгөн тусламж олгох тухай хуульд заасан. Даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал, түүний оршуулганд зориулан тэтгэмж олгоно. Харин даатгуулагч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 36 сараас доошгүй хугацаагаар төлсөн байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас даатгуулагч нас барвал нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг харгалзахгүй оршуулгын тэтгэмж олгоно.

Даатгалаас тэтгэвэр, тэтгэмж авч байсан иргэн нас барвал мөн оршуулгын тэтгэмж олгох журамтай.

Тэтгэмж нь өндөр насны болон бусад төрлийн тэтгэврийн харилцаатай харьцуулбал, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноор бус, дийлэнхдээ хөдөлмөрийн харилцаа хэвийн үргэлжилж байгаа боловч хуульд заасан үндэслэл журмаар түр тасалдаж байгаа үед тусламж болж олгогддоогоороо хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой. Үүнтэй уялдан, тэтгэмжийг олгох хугацааг ажлын хоногоор тооцдог байна.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Хөдөлмөрийн чадвар алдах нь нийгмийн даатгалын тэтгэмж олгох үндэслэл болох уу?
 - а/ хөдөлмөрийн чадвар алдсанаар тэтгэмж олгоно
 - б/ хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээнээс хамаарч тэтгэмж олгоно
 - в/ хөдөлмөрийн чадвар байнга алдаж байвал тэтгэмж олгоно
 - г/ хөдөлмөрийн чадвар түр алдагдвал тэтгэмж олгоно.
2. Тэтгэмж авахын тулд ямар шаардлага хангасан байх ёстой вэ?
 - а/ хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг байх
 - б/ нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх
 - в/ нийгмийн даатгалын шимтгэлийг тодорхой хугацаанд тасралтгүй төлсөн байх
 - г/ хөдөлмөрийн чадвар алдсан байх
3. Доорх иргэдээс хэн ажилгүйдлийн даатгалын тэтгэмж авах эрхтэй вэ?
 - а/ өрх толгойлсон эх /эцэг/
 - б/ ажлаас өөрийн хүсэлтээр халагдан, төрийн бус байгуулагад ажиллаж байгаа ажилтан
 - в/ ажлаас халагдсан тэтгэмжээ авч дууссан, нийгмийн даатгалын байгуулагад бүртгүүлсэн иргэн
 - г/ хөдөлмөрийн чадвараа алдан, ажлаас чөлөө авч удаан хугацаагаар эмчлүүлж байгаа иргэн
4. Тэтгэмжийн харилцаа хэдийд дуусгавар болох вэ?
 - а/ хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдсэнээр
 - б/ тэтгэмжийг олгосноор
 - в/ хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноор
 - г/ тэтгэмж авах эрх үүссэнээр
5. Жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх бүхий этгээдийг тодорхойл.
 - а/ хүүхэд төрүүлэх оюутан
 - б/ жирэмсэний тэтгэмжээ аван, хүүхдээ асарч байгаад дахин хүүхэд төрүүлэх эх
 - в/ 2 жил ажиллаж байгаад, нэг жил гадаадад сургуульд суралцан буцаж ажилдаа ороод 3 сар ажилласан хүүхэд төрүүлэх ажилтан-эх



Хяналтын асуулт:

1. *Тэтгэмжийн эрх зүйн харилцааны онцлогийг тэтгэврийн харилцаатай харьцуулан тодорхойлно уу.*
2. *Тэтгэмжийн онцлог ялгааг төрөл бүр дээр нь жишээ авч ярилцана уу*
3. *Нийгмийн хангамжийн эрх зүйн харилцааны төрөл болох тэтгэмжийн зохицуулалт, нийгмийн хамгааллын эрхзүй дэх тэтгэмжийн зохицуулалтаас ялгаатай эсэхийг хуулиуд дээр дүгнэлт хийн ярилцана уу.*
4. *Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаатай хэрхэн холбогдох талаар дүгнэлт хийнэ үү.*

СЭДЭВ 11. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ ОЛГОХ, ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Хичээлийн зорилго: Тэтгэмжийн нэг онцлог төрөл болох ажилгүйдлийн тэтгэмж үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл, улмаар ажилласан жилээс хамааран ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тогтоох аргачлалыг мэдэж авах, тус тэтгэмжийн талаар эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, түүнийг тогтоох чадвар бүхий болно.

Нэр томъёоны тайлбар:

Ажилгүй иргэн: ажлаас халагдан, нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлсэн, ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хүсэлтээ гаргасан даатгуулагч.

Ажилгүй болох: хуульд заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болж, ажлаа хүлээлгэн өгөх.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж: даатгуулагч ажлаас халагдсаны дараа ажилгүй байх тодорхой хугацаанд олгох тусламж.

Ажилласан жил: хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажилласан хугацаа.

Ажлын байр: хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажил үүргийг гүйцэтгэж байгаа газар.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсоох: хуульд заасан үндэслэл бүрдсэн бол ажилгүйдлийн тэтгэмж олголтыг дуусгавар болгох үйл ажиллагаа.

Сэдвийн агуулга:

- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн нийгмийн хамгааллын харилцаанд эзлэх байр суурь, ач холбогдол
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох үндэслэл, түүнийг тогтоох
- Ажилгүйдлийн тэтгэмжид өөрчлөлт оруулах үндэслэл

Зах зээлийн харилцаат нийгэмд тогтвортой ажлын байраар хангагдах нь нийгмийн гишүүдийн амьдралын нэгэн баталгаа байдаг. Энэ байдал алдагдах нь ажилгүйдэл хэмээх эрсдлийг бий болгоно. Иймээс ажилгүй болох үед үзүүлэх туслалцаа нь ажилгүйдлийн тэтгэмж юм.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж нь дараах онцлог шинжүүдийг агуулдаг байна:

<p>Даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаагаар илэрхийлэгдэх тэтгэмжийн нэг нь ажилгүйдлийн тэтгэмж юм.</p>	
<p>Ажилгүйдлийн тэтгэмж нь эдийн засгийн шинж агуулгаар тодорхойлогдоно</p>	<p>Нэг талаас даатгуулагч хуульд заасны дагуу тодорхой хувь хэмжээгээр шимтгэл төлөх, ингэснээр даатгуулагч ажилгүй болсон үедээ уг даатгалын сангаас тодорхой хугацаа, тодорхой хэмжээгээр тэтгэмж авах агуулгыг илэрхийлэхээс гадна нөгөө талаас нь авч үзвэл даатгуулагчийн ажилд орох хүртэл, цалинтай хөдөлмөр эрхлэх хүртэлх хугацаанд эдийн засгийн хувьд дэмжлэг үзүүлэх зорилтыг хангаж байгаагаар тодорхойлогдоно.</p>
<p>Ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг төлөх нь даатгуулагчийг хуульд заасан бусад хөнгөлөлт, нөхцлөөр хангах үндэслэл болдог</p>	<p>Уг даатгалаар, ажилгүй иргэнд мөнгөн хэлбэрээр тусламж олгон эдийн засгийн хувьд дэмжлэг үзүүлэхээс гадна мэргэжлийн сургалтад хамруулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулдаг.</p>

Ажлаас халагдаж, ажлын байр идэвхтэй хайж байгаа хүмүүст энэ тэтгэмж олгогдоно. Ажлын байр хайж байгаа гэдэг нь халагдсанаас хойш харьяалагдах нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн бирж, хэрэв хөдөлмөрийн бирж байхгүй бол нийгмийн даатгалын газарт бүртгүүлэхийг хэлнэ. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажлын 126 хоногоор бодож олгох ба нийгмийн даатгалын шимтгэлийг зохих хугацаагаар төлсөн байхыг шаардана.

Хэдийгээр ажлаас халагдсан тохиолдолд олгогдох боловч ажилгүй болсон шалтгааныг харгалзана. Өөрийн хүсэлтээр болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил удаа дараа гаргасны улмаас халагдсан бол олгогдох тэтгэмжээс 36 хоногт ногдохыг тооцож хасна.

Хөдөлмөрийн бирж нь тэтгэмж олгохоос гадна ажлын байр олох, мэргэжил олгох сургалт зохион байгуулах үүрэгтэй. Харин даатгуулагч үүнд хамрагдаагүй, хамрагдахаас зайлсхийсэн, хөдөлмөрийн биржээс санал болгосон ажлын байранд ажиллаагүй, зохион байгуулсан ажилд оролцоогүй тохиолдолд олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийг дуусгавар болгоно.

Гэхдээ даатгуулагчид санал болгосон ажлын байр нь:

1. Хөдөлмөрийн хамтын маргааны улмаас түр чөлөөлөгдсөн байр байх
2. Даатгуулагчийн өмнө байгуулж байсан хамтын гэрээний нөхцөлөөс дордсон нөхцөлтэй ажлын байр байвал татгалзах эрхтэй ба үүнийг ажиллахаас татгалзсан гэж үзэхгүй.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хугацаа дуусаагүй байхад даатгуулагч өөр ажилд шинээр орсон бол тэтгэмж дуусгавар болно. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хоёр



удаа олгоно. Энэ хугацаанд бүртгүүлж хөдөлмөрийн биржийн зохион байгуулсан ажилд оролцох, сургалтад хамрагдсан байна.

Мэдлэг шалгах бодлого:

Орон сууц санхүүжилт корпораци компанид хэлтсийн даргаар ажиллаж байсан С-ийг 2010 оны 2 сарын 20-ны өдрөөр тасалбар болгон ажлаас халжээ. Тэрээр 1 сард нь ээлжийн амралтаа авч, 2 сараас ажилдаа ороод байсан. Халагдсаны дараа байгууллагатай тооцоо хийж, нийгмийн даатгалын дэвтрээ авах үед түүний 2010 оны нийгмийн даатгалын шилтгэл төлөлт огт бичигдээгүй байв.

- *С ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй юу?*
- *Хөөцөлдөж байж, С нийгмийн даатгалын дэвтрийн бичилтээ 2010 оны 5 сард бичүүлсэн бол ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэх үү?*
- *Хэрэв ажлаас буруу халсан гэх үндэслэлээр шүүхэд голдол гарган, шүүх ажил олгогчийг буруу шийдвэр гаргасан болохыг тогтоож, С ажилд эргүүлэн тогтоосон бол өмнө авсан байсан ажилгүйдлийн тэтгэмжийг буцааж төлөх үү?*

Хяналтын асуулт:

1. *Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн ач холбогдол, онцлогийг тодорхойлно уу.*
2. *Ажилгүй байгаа иргэн болгонд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэх үү?*
3. *Ажилгүйдлийн даатгалын шилтгэлийг тасралтгүй төлсөн байх нь ямар үр дагавар үүсгэх вэ?*
4. *Ажилгүйдлийн тэтгэмж нь хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаатай, цалин хөдөлмөрийн хөлстэй хэрхэн холбогдож байгааг жишээн авч тайлбарлана уу?*
5. *Ажлаас халагдсаны дараа даатгуулагчид ямар эрх зүйн үр дагавар бий болохыг тодорхойл. Ажилгүйдлийн тэтгэмжээ ажил олгогчоос нэхэмжлэх эрх бий юу, шалтгааныг тогтоо.*
6. *Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь эрх хэтжээний хүрээнд ямар асуудлыг шийдвэрлэх вэ?*

Бүлгийн ном зүй

1. Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал, 2004
2. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
3. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
4. Ё.Пүрэвчэрэн, Нийгмийн даатгалын холбогдолтой 500 бодлого, 2004
5. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009
6. НДЕГ, Нийгмийн даатгалтай холбогдох гарын авлага, 1999

Хууль тогтоомж

7. Нийгмийн даатгалын тухай хууль, 2004
8. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль
9. Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль

Улсын Дээд шүүхийн тайлбар

10. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн зарим заалтыг тайлбарлах тухай
11. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсгийг тайлбарлах тухай

СЭДЭВ 12. ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Хичээлийн зорилго: Цэргийн албан хаагч болон цэргийн үүрэгтний эрх зүйн байдал, онцлог шинжтэй холбоотойгоор тэдгээрийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалтыг нийгмийн даатгалын сангаас олгогдож буй тэтгэвэр, тэтгэмжтэй харьцуулах, улмаар цэргийн албан хаагчийн тэтгэврийн хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл тооцох зэрэг чадвар эзэмшиж цаашилбал нийгмийн даатгалын эрх зохицуулалтын талаар зохих туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Цэргийн албан хаагч: Цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа иргэн

Цэргийн үүрэгтэн: Цэргийн бэлтгэл албанд байгаа иргэн

Цэргийн алба хаах нас: цэргийн албыг хаах насыг хуулиар тогтооно.

Байлдагч, түрүүчийн албыг: хугацаат цэрэг 27 нас хүртэл; гэрээт цэрэг 31 нас хүртэл, Ахлагчийн албыг 45 нас хүртэл;

Офицерын албыг: дунд офицер 45 нас хүртэл; ахлах офицер 50 нас хүртэл; дээд офицер 55 нас хүртэл тус тус хааж болно.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр: цэргийн албыг хуульд заасан тодорхой хугацаагаар хаасан цэргийн албан хаагчид насан туршид нь улсын төсвөөс олгох мөнгөн тусламж

Цэргийн тэтгэмж: цэргийн албан хаагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдах, хүүхэд төрүүлэх зэрэг хуульд заасан үндэслэл бүрдсэн үед олгох мөнгөн тусламж

Сэдвийн агуулга:

- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох үндэслэл
- Цэргийн алба хаах насны дээд хязгаар
- Цэргийн тэтгэврийн ойлголт, төрөл, онцлог шинж, бусад нийгмийн даатгалын сангаас олгох бусад тэтгэврээс ялгарах онцлог шинж
- Цэргийн тэтгэмжийн ойлголт, төрөл, онцлог шинж, бусад нийгмийн даатгалын сангаас олгогдох тэтгэмжээс ялгарах онцлог шинж

Нийгмийн даатгалд хамрагдаж байгаа иргэд шимтгэл төлснөөр даатгалаас тэтгэвэр тэтгэмж авах эрх үүсдэг бол тодорхой төрлийн мэргэжил, ажил гүйцэтгэгчдийн онцлогоос хамаарч нийгмийн хамгааллын зохицуулалт нь зохих онцлогтой байх тохиолдол бий. Үүний нэг хэлбэр бол цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмжийн талаарх харилцаа ба энэ нь энгийн нөхцөлд ажиллаж байгаа иргэдийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалтаас ялгаатай.



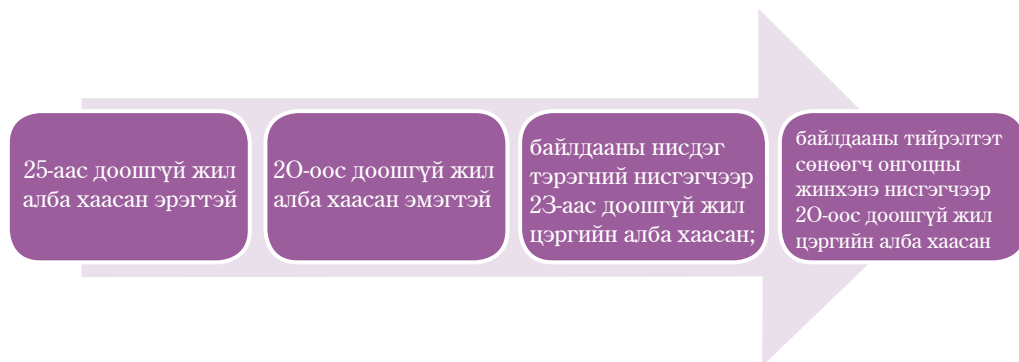
Нийгмийн хамгааллын харилцааны хүрээнд цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн эрх зүйн зохицуулалт хамаарах ба бусад төрлийн харилцаанаас ялгахын тулд нэгдүгээрт: хамрагдах субъект, хоёрдугаарт: нийгмийн хамгаалалд хамрагдах үндэслэл, зохицуулалтыг зайлшгүй мэдэх шаардлагатай. Тиймээс цэргийн албан хаагч байж тухайн тэтгэвэр тэтгэмжийг авна. Үүнд:

- 1/ зэвсэгт хүчний цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч;
- 2/ хилийн цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч;
- 3/ дотоодын цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч;
- 4/ тагнуулын байгууллагын генерал, офицер, ахлагч;
- 5/ цагдаа, шүүхийн шинжилгээний, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, комиссар, офицер, ахлагч, байлдагч;
- 6/ дайчилгааны сургууль, цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн;
- 7/ онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын ажилтан;
- 8/ цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч.

Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн онцлог нь тухайн этгээд шимтгэл төлөх үүрэг хүлээдэггүй, улсын төсвөөс даатгалын шимтгэлийг хариуцдаг байна. Цэргийн албан хаагч дараах төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг хуульд заасан тодорхой үндэслэлээр авах эрхтэй



Цэргийн алба хаасны тэтгэврийг нас харгалзахгүй дараах этгээд авах эрх үүсэх бөгөөд агуулгын хувьд өндөр насны бүхэн тэтгэвэртэй ижил төстэй юм.



Цэргийн алба хаасны тэтгэврийг тэдний дундаж цалингийн 80 хувиар бодож тогтоох бөгөөд алба хаах хугацаанаас илүү хугацаагаар цэргийн алба хаасан бол дундаж цалингийн тодорхой хувиар тэтгэврийг нэмэгдүүлдэг байна.

Цэргийн албыг эрэгтэй 25 жил, эмэгтэй 20 жил хаасан бол бүрэн, 10-аас доошгүй жил хааж, нэгдүгээрт: орон тоо, зохион байгуулалтаас хамаарч, хоёрдугаарт: эрүүл мэндийн байдлаар, гуравдугаарт: цэргийн алба хаах нас хэтэрсэн бол тухайн алба хаасан хугацаандаа хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй. Нэгэнт хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоолгосон бол нийгмийн даатгалын сангийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохгүй ба харин цэргийн алба хаасны тэтгэврийг хувь тэнцүүлж тогтоолгоогүй албанаас чөлөөлөгдсөн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрснээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүснэ.

Цэргийн алба хаасан хугацааг 10-аас доош жил хаасан бол уг хугацааг нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа гэж үзэх ба цэргийн албан хаагч тэтгэвэр тогтоолголгүй албанаас халагдан, энгийн нөхцөлд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрч хүсэлтээ гаргасан бол тухайн алба хаасан хугацаанд ногдох шимтгэлийг нийгмийн даатгалын санд Засгийн газраас шилжүүлнэ.

Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийг цэргийн алба хаагч

- байлдааны талбар, энхийг дэмжих ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэх, террорист үйлдлийн сөрөг тусгай ажиллагаанд оролцох, байлдааны галт хэрэгслээр буудлага хийх, дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, аюултай хорт бодистой үүргийнхээ дагуу харьцах, гамшиг, онцгой нөхцөлийн байдалд ажиллах, улсын хил, онц чухал объектыг хамгаалсны улмаас;
- бусад албан үүрэг гүйцэтгэхтэй холбогдсон ослын улмаас;
- албан үүрэг гүйцэтгэхтэй холбогдолгүй осол, тарилгын дараахь хүндрэл, ердийн өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдагдсан бол тогтоолгон авах эрхтэй.

Мөн цэргийн үүрэгтэн дайчилгааны сургууль, цугларалтад оролцож байхдаа, цэргийн жинхэнэ албанаас халагдсан байлдагч, түрүүч орон нутагтаа хүргэгдэх



үед хөдөлмөрийн чадвар алдсан бол энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Уг тэтгэврийг тогтоохдоо хөдөлмөрийн чадвар алдсан шалтгаан болон чадвар алдсан хувь хэмжээг харгалзана.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр нь цэргийн албан хаагчийн нас барсан шалтгааныг харгалзан олгогдоно. Цэргийн албан хаагч, түүнчлэн дайчилгааны сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн нас барахад түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрхтэй. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг авах эрх бүхий этгээд болох цэргийн албан хаагчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүдийг тогтоохдоо Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хуульд заасныг баримтлана.

Цэргийн алба хаагч алба үүргээ гүйцэтгэж байсан, эсвэл ердийн өвчин, ахуйн осолд өртөн нас барсныг ялгамжтай байдлаар авч үзэн тэтгэврийг тогтоон олгодог. Тэжээгчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд гэдгийг нийгмийн даатгалын хуулийн тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчтай адилтган авч үзнэ.

Цэргийн албан хаагч өвчилсөн, осолд өртсөний улмаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдагдахад **хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж**, хүүхэд төрүүлэх ба хүүхдээ 196 хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, мөн 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн бол **жирэмсэн болон амаржсаны тэтгэмж** авах эрхтэй, цэргийн албан хаагч нас барах, тэтгэвэрт гарах, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, биеийн эрүүл мэндээр болон цэргийн алба хаах нас хэтэрч халагдах тохиолдолд **нэг удаагийн тэтгэмж**, цэргийн албан хаагч, түүнчлэн дайчилгааны сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн нас барахад түүний оршуулгад зориулан **нас барагчийн ар гэрт олгох тэтгэмжийг** авах эрхтэй.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Цэргийн албан хаагч нийгмийн даатгалын шимтгэл цалингаас төлөх үү?
 - а/ төрийн тусгай албан хаагч тул төлөхгүй
 - б/ цэргийн албан хаагч тул төлөхгүй
 - в/ нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хүн бүр төлөх үүрэгтэй тул төлнө
 - г/ тухайн албан үүргээ гүйцэтгэж байх үед шимтгэл төлөх үүргээс чөлөөлөгдөж, албанаас халагдмагц төлөх үүрэг хүлээнэ
2. Нийгмийн даатгалын хүрээнд цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмж хамаарах уу?
 - а/ хамаарна
 - б/ хамаарахгүй
 - в/ цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалт тусдаа бие даасан институт болно
 - г/ цэргийн албан хаагч нь албан журмаар даатгагдах төрийн албан хаагч тул нийгмийн даатгалд хамрагдана
3. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмж авах эрх ямар үндэслэлээр үүсэх вэ?
 - а/ цэргийн алба хаасан хугацааг үндэслэх
 - б/ шимтгэл төлсөн хугацааг үндэслэх

- в/ хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг үндэслэх
 - в/ цэргийн алба хаасан хугацаа ба хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг үндэслэх
4. Цэргийн алба хаасны тэтгэврийн онцлогийг тодорхойл.
- а/ алба хааж байгаад тодорхой насанд хүрсэн гэх үндэслэлээр олгох тэтгэвэр
 - б/ тодорхой хугацаагаар алба хаасан гэх үндэслэлээр олгох тэтгэвэр
 - в/ цэргийн албанд тооцогдох ажил үүргийг гүйцэтгэж байсан гэх үндэслэлээр олгох тэтгэвэр
 - г/ тодорхой насанд хүрч хөдөлмөрийн чадвар алдагдсан гэх үндэслэлээр олгох тэтгэвэр
5. Цэргийн албан хаагчийн ар гэр цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмжийн зохицуулалтанд хамрагдах уу?
- а/ хамрагдана
 - б/ хамрагдахгүй
 - в/ цэргийн албаны төрлөөс хамаарч хамрагдана
 - г/ цэргийн цол, зэргээс хамаарч хамрагдана

Хяналтын асуулт:

1. *Цэргийн тэтгэврийн төрлүүдийг нийгмийн даатгалын сангийн бусад тэтгэвэрүүдтэй харьцуулсан схем хийнэ үү.*
2. *Үйлдэрлэлийн осол, тэргээжлээс шалтгаалах өвчний улмаас тахир дутуу болсон цэргийн албан хаагчид олгох тэтгэвэр, түүний хэмжээ, олгох хугацааг тогтоо.*
3. *Ямар тохиолдолд цэргийн албан хаагчийн хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр авах эрх үүсэх вэ?*
4. *Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тогтоох, олгох эрх бүхий байгууллагын жагсаалт гаргаж харьцуулан ярилцана уу.*
5. *Цэргийн албан хаагч ямар төрлийн тэтгэмж авах эрхтэй вэ?*
6. *Цэргийн алба хаасны болон тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг авах эрх үүсэх үндэслэлийг хөдөлмөрийн чадвар алдалт болон нас барсан шалтгаан дээр тулгуурлан ангилна уу.*
7. *Цэргийн албан хаагчийн тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын бусад тэтгэмжтэй төрөл тус бүрээр харьцуулна уу.*

СЭДЭВ 13. ЦЭРГИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙГ ТОГТООХ ҮНДЭСЛЭЛ, ЖУРАМ

Хичээлийн хэлбэр: Семинар

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр нас, тахир дутуу, тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн эрх зүйн зохицуулалтын талаархи ойлголтоо бататгаж, цэргийн албан хаагчийн тэтгэврийн төрөл, хэмжээ, олгох хугацаа, нэмэгдэл зэргийг тооцох чадвар эзэмшиж, тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлэх дадал эзэмшүүлнэ.



Нэр томъёоны тайлбар:

Цэргийн жинхэнэ алба: монгол улсын иргэн зэвсэгт хүчний бүрэлдэхүүнд үүрэг гүйцэтгэхийг хэлнэ.

Цэргийн албан хаагч: цэргийн тангараг өргөн нэгэн удирдлагат ёсны дагуу үүрэг гүйцэтгэж байгаа албан хаагчийг хэлнэ.

Цэргийн үүрэгтэн: цэргийн бэлтгэл албанд байгаа иргэн.

Сэдвийн агуулга:

- Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоох үндэслэл, хэмжээ
- Цэргийн алба хаагчид тогтоох тэтгэврийн төрөл, онцлог
- Цэргийн албанд ажилласан жил тогтоох
- Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход шаардлагатай баримт бичиг бүрдүүлэх

Цэргийн алба нь төрийн албаны нэгэн онцлог төрөл бөгөөд энэ нь цэргийн жинхэнэ болон бэлтгэл албанаас бүрдэнэ. Монгол Улсын иргэн Зэвсэгт хүчний бүрэлдэхүүнд цэргийн үүрэг гүйцэтгэхийг цэргийн жинхэнэ алба гэнэ. Цэргийн жинхэнэ алба нь байлдагч, түрүүчийн, ахлагчийн болон офицерын албанаас бүрдэнэ. Харин цэргийн албанд бүртгэлтэй мэргэжил бүхий эмэгтэйчүүд сайн дураараа офицер, ахлагчийн албыг хуулийн дагуу хааж болно. Цэргийн албан хаагч гэж цэргийн жинхэнэ албан хаагчид хамаарна. Өөрөөр хэлбэл, цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг дор дурдсан албан хаагч авах эрхтэй.

- Зэвсэгт хүчний цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч түрүүч, байлдагч
- Хилийн цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч
- Дотоодын цэргийн жинхэнэ албаны генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч
- Тагнуулын байгууллагын генерал, офицер, ахлагч
- Цагдаа, шүүхийн шинжилгээний, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, комиссар, офицер, ахлагч, байлдагч
- Дайчилгааны сургууль, цугларалтанд оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэй
- Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагч
- Цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч
- УБТЗ-ын харуул хамгаалалтын ажилтнууд



Цэргийн алба хаасны тэтгэврийг нас харгалзахгүй тогтоох боловч Иргэний цэргийн үүргийн болон цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд заасны дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах насны дээд хязгаарыг харгалзан үзэх нь зүйтэй юм.

Цэргийн албан хаагч дараах шалтгаанаар хөдөлмөрийн чадвар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй

- 1/ байлдааны талбар, энхийг дэмжих ажиллагаанд үүрэг гүйцэтгэх, террорист үйлдлийн сөрөг тусгай ажиллагаанд оролцох, байлдааны галт хэрэгслээр буудлага хийх, дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, аюултай хорт бодистой үүргийнхээ дагуу харьцах, гамшиг, онцгой нөхцөлийн байдалд ажиллах, улсын хил, онц чухал объектыг хамгаалсны улмаас
- 2/ энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1-д зааснаас бусад албан үүрэг гүйцэтгэхтэй холбогдсон ослын улмаас
- 3/ албан үүрэг гүйцэтгэхтэй холбогдолгүй осол, тарилгын дараахь хүндрэл, ердийн өвчний улмаас

Цэргийн үүрэгтэн дайчилгааны сургууль, цугларалтад оролцож байхдаа, цэргийн жинхэнэ албанаас халагдсан байлдагч, түрүүч орон нутагтаа хүргэгдэх үед хөдөлмөрийн чадвар алдсан бол энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Цэргийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдсан шалтгаан, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хугацааг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно. Цэргийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа хөдөлмөрийн чадвар алдсан бол /байлдагч, түрүүчээс бусад/ тэдний сарын дундаж цалин хөлснөөс хөдөлмөрийн чадвараа 10 хүртэл хувиар алдсан бол 10 хувиар, 10- аас дээш



хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувиар бодож хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтооно.

Харин цэргийн албан хаагч /байлдагч, түрүүчээс бусад/ ердийн өвчин, ахуйн ослоор хөдөлмөрийн чадвараа алдаж хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан бол сарын дундаж цалин хөлсний 60 хувиар хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоож, 20-иос илүү албан хаасан жил тутамд тэтгэвэр тогтоолгосон сарын дундаж цалин хөлсний 1,5 хувиар тэтгэврийн нэмэгдэл олгоно. Хэрэв хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн алдсан бол сарын дундаж цалин хөлсний 60 хувьд ногдох хэсгээс хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувиар бодож хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтооно.

Цэргийн жинхэнэ албаны байлдагч, түрүүч, түүнчлэн дайчилгааны сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн хөдөлмөрийн чадвар алдсан бол тэдэнд цэргийн албанд татагдахын өмнө авч байсан сарын дундаж цалин хөлснөөс, хэрэв ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй бол Засгийн газраас тогтоосон тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтооно.

Цэргийн албан хаагч, түүнчлэн дайчилгааны сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн нас барахад түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрхтэй.

Цэргийн албан хаагч /байлдагч, түрүүчээс бусад/ албан үүргээ гүйцэтгэж байгаад нас барсан бол түүний авч байсан сарын дундаж цалин хөлснөөс дор дурдсан хувиар бодож тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтооно:

- 1/ хөдөлмөрийн чадваргүй 3, түүнээс дээш хүнтэй бол 100 хувь;
- 2/ хөдөлмөрийн чадваргүй 2 хүнтэй бол 75 хувь;
- 3/ хөдөлмөрийн чадваргүй 1 хүнтэй бол 50 хувь.

Цэргийн албан хаагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг хөдөлмөрийн чадвараа алдсан өдрөөс эхлэн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсан нь тогтоогдох хүртэлх хугацаанд олгоно. Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь 13 долоо хоногоос хэтрэхгүй байна. Харин хорт хавдар болон сүрьеэгээр анх өвчлөхөд 26 долоо хоногийн хугацаанд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгож болно. Цэргийн албан хаагч хуанлийн жилд удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг нийтдээ 26 долоо хоногоос илүүгүй хугацаанд олгоно.

Цэргийн албан хаагч нас барах, тэтгэвэрт гарах, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, биеийн эрүүл мэндээр болон цэргийн алба хаах нас хэтэрч халагдах тохиолдолд нэг удаагийн тэтгэмж олгоно. Цэргийн албан хаагч эрэгтэй 25-аас доошгүй, эмэгтэй 20-оос доошгүй жил алба хаагаад цэргийн алба хаасны тэтгэвэрт гарахад түүнд 36 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.

Цэргийн албан хаагч орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, биеийн эрүүл мэндээр, түүнчлэн цэргийн алба хаах нас хэтэрч халагдвал түүнд 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.

Хяналтын асуулт:

1. *Цэргийн албан хаагчийн тэтгэврийн төрөл тус бүр дээр үүсэх үндэслэл, хувь хэмжээ, олгох хугацаа, бүрэн болон хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн хэмжээ, шаардлага зэргийг харьцуулсан схем хийнэ үү.*
2. *Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэлж тогтооход баримтлах дундаж цалин хөлсийг тодорхойлох.*
3. *Цэргийн албан хаагчийн тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тооцсон тохиолдол шийдвэрлэх*
4. *Цэргийн албанд болон энгийн байгууллагад аль алинд нь ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоологж байгаа иргэний ажилласан жил, тэтгэврийн хэмжээ тооцсон бодлого бодох.*
5. *Цэргийн албаны тэтгэврийн төрлүүдээс нэгийг сонгож тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлнэ үү.*

Бүлгийн ном зүй

1. О.Жамбалдорж, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2000
2. Т.Уянга, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2001
3. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
4. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
5. Ё.Пүрэвцэрэн, Нийгмийн даатгалын холбогдолтой 500 бодлого, 2004
6. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009
7. НДЕГ, Нийгмийн даатгалтай холбогдох гарын авлага, 1999

Хууль тогтоомж

8. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль
9. Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль
10. Монгол Улсын иргэний хилийн цэргийн эрх зүйн байдлын тухай хууль
11. Цагдаагийн байгууллагын тухай хууль
12. Дотоодын цэргийн тухай хууль
13. Тагнуулын байгууллагын тухай хууль

СЭДЭВ 14. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ДААТГАЛ НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН БИЕ ДААСАН ТӨРӨЛ БОЛОХ НЬ, ТҮҮНИЙ ЗОХИЦУУЛАЛТ, ЗОРИЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Сэдвийн зорилго: Эрүүл мэндийн заавал болон сайн дурын даатгал, тэдгээрийг эрхлэх байгууллага, эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, төлөх журам, Монгол улсад нэвтрээд байгаа эрүүл мэндийн бичил даатгалын талаар мэдлэг олж авах бөгөөд, эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд үзүүлэх эмнэлгийн үнэ төлбөргүй тусламж үйлчилгээний талаар зөвлөгөө өгөх чадвар эзэмшиж, иргэний эрүүл мэндийн даатгалын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Эрүүл мэнд: Хүн өвчин, эмгэггүй, бие бялдар, оюун санаа, нийгмийн амьдралын хувьд сайн сайхан байхыг явдал.



Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ- Нийгмийн эрүүл мэндийн болон эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ.

Эрүүл мэндийн байгууллага: Хүн амд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх зорилго, үндсэн чиг үүрэг бүхий хуулийн этгээдүүд.

Даатгалын гэрээ: Даатгагчаас даатгуулагч болон эрүүл мэндийн байгууллагатай байгуулсан хэлцэл.

Даатгагч: Эрүүл мэндийн даатгалын үйл ажиллагаа эрхлэх хуулийн этгээдийг хэлнэ

Даатгуулагч: Хууль болон гэрээний үндсэн дээр даатгагчид шимтгэл төлж, эрүүл мэндээ хамгаалах, учирч болох эрсдлийн зардлыг нөхөн төлүүлэхээр даатгуулсан иргэн.

Давхар даатгал: Даатгуулагч сайн дураар хоёр буюу хэд хэдэн даатгалд зэрэг даатгуулахыг хэлнэ

Эрүүл мэндийн даатгалын сан: Эрүүл мэндийн байгууллагаас тусламж, үйлчилгээ авах, даатгалын үйл ажиллагааны зардлыг нөхөх зорилгоор төлсөн шимтгэлийн орлого, бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлсэн мөнгөн хөрөнгө.

Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл: даатгуулагч эрүүл мэндээ даатгуулах зорилгоор иргэний болон түүний нэрийн өмнөөс эрүүл мэндийн даатгалын санд хууль, гэрээнд зааснаар тогтмол хугацаанд заавал төлөх урьдчилсан төлбөр

Бичил даатгал: Бага орлоготой нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдийн эрэлт хэрэгцээг үндэслэсэн үйлчилгээний төлбөр нь тэдний санхүүгийн нөөц бололцоо дээр тулгуурлан эрсдлээс хамгаалах арилжааны даатгалын үйлчилгээ.

Сэдвийн агуулга:

- Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын ойлголт, тогтолцоо
- Эрүүл мэндийн заавал болон сайн дурын даатгал, түүний онцлог, эрхлэх байгууллага
- Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ, төлөх журам
- Эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ
- Эрүүл мэндийн даатгалын гэрээний зохицуулалт
- Эрүүл мэндийн бичил даатгалын ойлголт, ач холбогдол

XIX зууны дундуур Германы хаан II Вилхельмийн үеийн Засгийн Газрын канцлер Отто фон Бисмарк ажилчин ангийн шаардлагыг намжаахын тулд иргэдийн эрүүл мэндийг төрөөс хамгаалах тогтолцоог анх буй болгон нийгмийн эрүүл мэндийн даатгалыг хуульчилж байсан түүхтэй.

Монгол Улсад 1990-ээд оноос өмнөх үед 100 хувь улсаас санхүүждэг эрүүл мэндийн санхүүжилтийн тогтолцоо үйлчилж байсан. 1991 оноос Монгол Улсын Эрүүл Мэндийн Яамаас ажлын хэсэг байгуулан, ДЭМБ болон бусад олон улсын хандивлагч орнуудын тусламжтайгаар эрүүл мэндийн санхүүжилтийн тогтолцоог зах зээлийн эдийн засагтай нийгмийн өөрчлөлтөд нийцүүлэн шинэчлэх ажлыг эхлүүлж, энэхүү ажлын хүрээнд Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын хуулийг 1993 онд батлан мөрдөж эхэлсэн байна. Энэ хуульд хэд хэдэн удаа нэмэлт өөрчлөлт

орж улмаар өнөөгийн эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоо бүрэлдэн тогтсон гэж болно.

Уг хуулийн 4-р зүйлийн 4.1-дэх хэсэгт “Төр, иргэн, хуулийн этгээдээс хуульд заасан журмын дагуу даатгалын шимтгэл төлж, даатгалын санг урьдчилан бүрдүүлэх, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний зардлын төлбөрийг уг сангаас төлөх нийгэм эдийн засгийн арга хэмжээ нь эрүүл мэндийн даатгал мөн” хэмээн тодорхойлсон байна. Энэхүү тодорхойлолтоос үзэхэд төр, даатгуулагч иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллага аль аль нь шимтгэл төлөх замаар эрүүл мэндийн даатгалын санг бүрдүүлж, уг сангаас хуулиар тогтоосон эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг санхүүжүүлэх журамтай.

Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцооны онцлог нь тусламж, үйлчилгээний зардал, төлбөрийг үйлчлэх хүрээний нэг даатгуулагчаар тооцон урьдчилан төлж байсан төлбөрийн аргаас өртөг ойролцоо оношийн бүлгээр, улмаар оношийн хамааралтай бүлгээр санхүүжүүлэх төлбөрийн аргад шилжсэн явдал юм.

Эрүүл мэндийн даатгалын хэлбэр



Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиар гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнээс бусад монгол улсын иргэд бүгд эрүүл мэндийн даатгалд заавал хамрагдана. Эрүүл мэндийн заавал даатгуулах даатгалыг нийгмийн даатгалын байгууллага хариуцна.

Эрүүл мэндийн даатгалын сан нь дор дурдсан эх үүсвэрээс бүрдэнэ. Үүнд:

1. Даатгуулагчий төлсөн шимтгэл
2. Ажил олгогчийн төлсөн шимтгэл
3. Төр даатгалыг нь хариуцах иргэдийн хүний хөгжил сангаас төлсөн шимтгэл
4. Сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банкинд хадгалуулсны хүү
5. Даатгуулагч эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацааг хэтрүүлсний алданги
6. Бусад зэрэг болно.



Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ

Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ даатгуулагчийн төрлөөс хамаарах нь

№	Даатгуулагч	Шимтгэлийг хариуцаж төлөх этгээд	сард	жилд
1.	Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг бол	Ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос	2%	24%
		Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос	2%	24%
2.	Төрөөс даатгалыг нь хариуцах тохиолдолд	Хүний хөгжил сангаас	670 төгрөг	8070
3.	Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн өдрийн ангийн суралцагч	Гэрээний үндсэн дээр даатгуулагч өөрөө	670 төгрөг	8070
4.	Хоригдол	Хорих байгууллага	670 төгрөг	8070
5.	Малчин	Гэрээний үндсэн дээр даатгуулагч өөрөө	670 төгрөг	8070
6.	Тодорхой ажил хөдөлмөр эрхлээгүй иргэд	Даатгуулагч өөрөө	670 төгрөг	8070
7.	Тодорхой ажил хөдөлмөр эрхлээгүй гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн	Гэрээний үндсэн дээр даатгуулагч өөрөө	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 6% буюу сард 8424 төг, жилд 101800 төг	

Төрөөс даатгалыг нь хариуцах тохиолдол:

1. 16 хүртэлх насны (суралцаж буй бол 19) хүүхэд
2. Тэтгэврээс өөр мөнгөн орлогогүй иргэн
3. Хүүхдээ 2 нас хүртэл (ихэр бол 3 нас) өсгөн бойжуулж буй эцэг, эх
4. Хугацаат цэргийн жинхэнэ албан хаагч
5. Их, дээд, сургууль, коллежийн өдрийн ангийн суралцагч
6. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрх бүхий иргэд төрөл, садан тэжээн тэтгэх үр хүүхэдгүй 60 хүртэлх (эмэгтэй 55) насны иргэд, бүрэн хараагүй, хэлгүй, дүлий, одой иргэн, хөдөлмөрийн чадвараа 70%-иас дээш алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, 16 хүртэлх насны 4 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй нэн ядуу амьдралтай, өрх толгойлсон 45 настай эх, 50 настай эцэг.

Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн болон монгол улсын иргэд хүсвэл нэмэлт байдлаар сайн дураар даатгуулна.

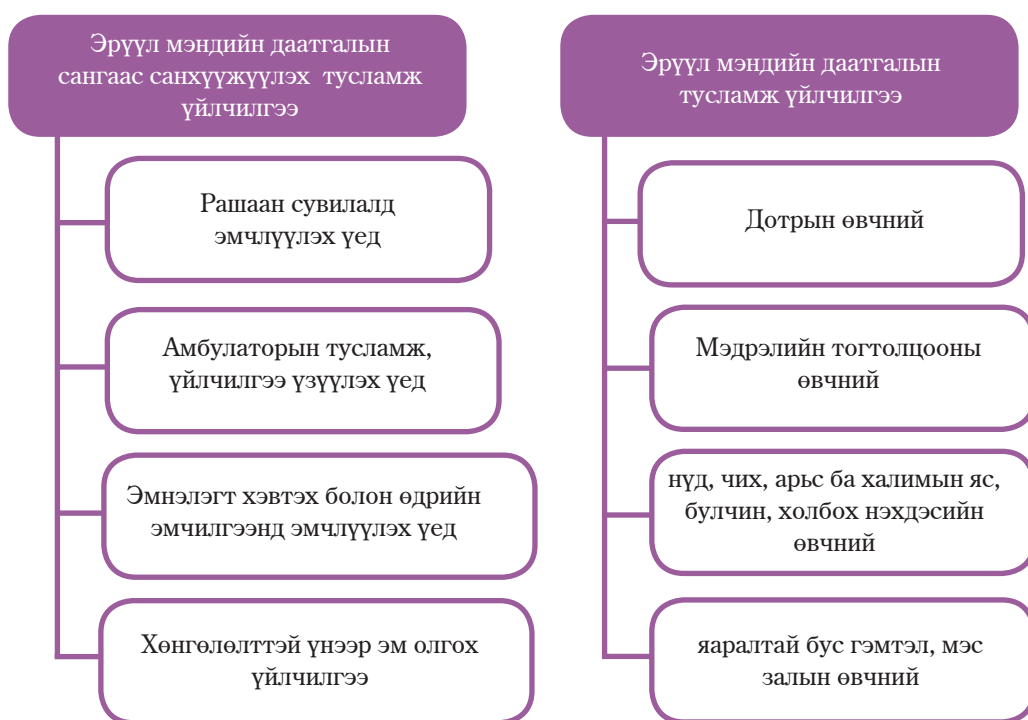
Эрүүл мэндийн даатгалын гэрээнд даатгуулагчид тусламж, үйлчилгээний нэр төрөл, тоо хэмжээ, үр дүнгийн үзүүлэлт даатгалын сангаас төлөх эмчилгээний

төлбөрийн дээд хязгаар болон талуудын хүлээх үүрэг, хариуцлага, гэрээний нөхцөл зэргийг тодорхой тусгасан байна.

Сайн дураар даатгуулсан эрүүл мэндийн даатгалын гэрээг дараах тохиолдолд цуцлана. Үүнд:

- Ажилд орсон
- Нас барсан
- Гэрээний хугацаа дууссан
- Оршин суугаа газраасаа өөр хаягт шилжин суурьшсан

Эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээ



Өнөө үед төр засгаас санал болгож буй нийгмийн халамжийн болон даатгалын тогтолцоо нь бага орлоготой иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад тэр бүр нийцэхгүй, хүртээмж нь хангалтгүй байгаа гэдэгт зөвхөн манай улсын иргэд төдийгүй хөгжиж буй гадаадын эрдэмтэн судлаачдын судалгаанд тусгагдсан. Тэдний болон олон улсын түвшинд хувийн даатаглын компаниудаас санал болгож буй бичил даатгалын үйлчилгээг бодлогын хүрээнд дэмжин, хөгжүүлэх явдал чухал ач холбогдолтой. Ялангуяа, хувийн даатгалын компаниас санал болгож буй бичил эрүүл мэндийн даатгал нь тогтолцооныхоо хувьд нийгмийн эрүүл мэндийн даатгалын дутууг нөхөж үргэлжлэл болж чаддаг тул бага орлоготой иргэдийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих ач холбогдолтой.



Бичил даатгал бол бага орлоготой эмзэг бүлгийн иргэдийн эрэлт хэрэгцээн дээр үндэслэсэн, мөн үйлчилгээний төлбөрийг бага орлоготой иргэдийн эд мөнгөний нөөцөд тулгуурласан, эрсдлээс хамгаалах арилжааны даатгалын үйлчилгээ мөн. Судалж үзэхэд дэлхийн нэлээд улс бага орлоготой иргэдээ хамгаалах зохистой, тогтвортой, эрүүл тогтолцоог бий болгох, сайжруулах чиглэлээр тасралтгүй ажилласаар байгаа бөгөөд энэ явцдаа хувийн хэвшлийн оролцоог нэмэгдүүлэн бичил даатгалын үйлчилгээг дэмжин хөгжүүлж, нэвтрүүлж эхлээд байна. Монгол Улсын хувьд Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 4-р зүйлийн 4.6 дах хэсэгт Сайн дураар даатгуулах болон давхар даатгалын үйл ажиллагааг өмчийн бүх хэлбэрийн даатгалын байгууллага эрхэлж болно хэмээн заасан нь хувийн даатгалын компаниуд бичил эрүүл мэндийн даатгалын бүтээгдэхүүнийг иргэдэд санал болгон төрөөс үзүүлж буй эрүүл мэндийн даатгалын тусламж, үйлчилгээний дутууг нөхөх боломжийг хуульчлан баталгаажуулсан явдал мөн.

Энэ нь нэг талаасаа төр засгийн нуруун дээр буух ачааллыг бууруулж, хувийн хэвшлийн эрсдэл тээгчийн нийгэмд үзүүлэх ач холбогдол, бага орлогтой иргэдийн санхүүгийн үйлчилгээ авах бололцоо хэрэгцээг хангах нь стратегийн ач холбогдолтой.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Эрүүл мэндийн даатгалын үйл ажиллагааг
 - а. Төрөөс эрхлэн явуулна
 - б. Хувийн даатгалын компани эрхлэн явуулна
 - в. Хувийн даатгалын компани, төр хамтран эрхлэн явуулна
 - г. Өмчийн бүх хэлбэрийн даатгалын компани эрхлэн явуулна.
2. Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас эмийн үнийн хөнгөлөлт авах эмчийн бичсэн жор ямар тохиолдолд хүчингүй болох вэ?
 - а. Жорын албан ёсны маягт дээр бичээгүй бол
 - б. Жорын албан ёсны маягт нь гадаад хэл дээр бичигдсэн бол
 - в. Эмийн жор бичээд 7 хоносон бол
 - г. Бүгд зөв
3. Эрүүл мэндийн байгууллагаас үзүүлэх тусламж үйлчилгээний зардлыг даатгалын сангаас дараах байдлаар санхүүжүүлнэ
 - а. Эрүүл мэндийн байгууллагаас үзүүлсэн тусламж, үйлчилгээний бүхий л зардлыг санхүүжүүлнэ
 - б. Тогтоосон зардлын хэмжээнээс давсан тохиолдолд давсан зардлыг даатгуулагчаар төлүүлнэ
 - в. Эрүүл мэндийн байгууллагаас үзүүлсэн тусламж, үйлчилгээний хувьсах зардлыг тооцон даатгуулагчид олгоно.
 - г. Зөвхөн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа эрүүл мэндийн байгууллагын үзүүлсэн тусламж, үйлчилгээний зардлыг санхүүжүүлнэ
4. Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас дараах зардлыг санхүүжүүлнэ.
 - а. Яаралтай гэмтлийн эмчилгээ, оношлогооны зардал
 - б. ДОХ өвчнийг эмчлэх зардал

- в. Яаралтай бус гэмтэл, мэс заслын өвчнийг эмчлэх зардал
 - г. Сүрьеэ өвчнийг эмчлэх зардал
5. Даатгалын гэрээг цуцлах тохиолдол аль нь вэ?
- а. Даатгуулагч ажлаасаа гарсан бол
 - б. Даатгуулагч ажилд орсон бол
 - в. Даатгалын байцаагч нас барсан бол
 - г. Бүгд зөв

Хяналтын асуулт:

1. Эрүүл мэндийн заавал даатгалд хамрагдах хүрээг тодорхойл.
2. Эрүүл мэндийн сайн дурын даатгалын заавал даатгалаас ялгагдах онцлогийг харьцуулан ярилцана уу.
3. Эрүүл мэндийн сайн дурын даатгалыг эрхлэх байгууллагын эрх зүйн зохицуулалтад тулгуурлан сайн дурын даатгалын ашиг тусын талаар харилцан ярилцана уу.
4. Бичил даатгал гэж юу вэ? Монгол улсад бичил даатгалын эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай юу?

Бүлгийн ном зүй

1. О.Жамбалдорж, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2000
2. Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал, 2004
3. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
4. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
5. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009

Хууль тогтоомж

- 1.Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2007
- 2.Эрүүл мэндийн тухай хууль, 2011

СЭДЭВ 15. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ЭРХЗҮЙН ХАРИЛЦАА, ОНЦЛОГ ХАЛАМЖИЙН БОЛОН АСРАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨРӨЛ, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: лекц

Хичээлийн зорилго: Халамжийн эрх зүйн харилцаа нь нийгмийн хамгааллын эрх зүйн бие даасан харилцаа болох үндэслэл, харилцааны ангилал төрөл, халамжийн харилцаанд хамрагдах иргэд, онцлогийн талаар мэдлэгтэй болж , нийгмийн даатгалын харилцаанаас нийгмийн халамжийн харилцааг ялгах чадвар эзэмшүүлнэ.

Нэр томьёо:

Нийгмийн халамж: эрүүл мэндийн доройтолтой, гэр бүлийн халамж, асрамж дутагдалтай, бие даан, эсхүл бусдын тусламжгүйгээр хэвийн амьдрах боломжгүй,



өвөрмөц хэрэгцээ бүхий иргэн, нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд наад захын хэрэгцээг нь хангах зорилгоор улсаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, тусгайлсан үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа.

Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай хүн: Үндэсний статистикийн хороо, нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран баталсан аргачлалын дагуу өрхийн мэдээллийн нэгдсэн санд орсон, амьжиргааны түвшин нь тухайн үеийн ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн гишүүн.

Байнгын асаргаа шаардлагатай иргэн: бусдын туслалцаагүйгээр өдөр тутмын үйлдлээ бие даан гүйцэтгэх чадваргүй, эсхүл оюуны хөгжлийн бэрхшээлтэй, сэтгэцийн хүнд хэлбэрийн эмгэгтэй хүн.

Хүнд нөхцөлд байгаа хүүхэд: Бүтэн өнчин, тахир дутуу, нэн ядуу, хараа хяналтгүй, садар самуун, хүчирхийлэл, доромжлолын улмаас сэтгэл санааны болон бие махбодийн хохирол хүлээсэн, эрүүл мэнд, амь насанд нь аюул учруулах хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхэд.

Ахмад настан: 60 ба түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55 ба түүнээс дээш настай эмэгтэй Монгол Улсын иргэн.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн: Бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн согогийн улмаас бусдын адил нийгмийн харилцаанд оролцох чадвар нь бүрэн болон 12 сараас дээш хугацаагаар хязгаарлагдсан хүн.

Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ: иргэн, аж ахуйн нэгж, төрийн болон төрийн бус байгууллагын оролцоотойгоор өрх, иргэнд дэмжлэг туслалцаа, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа.

Өрх толгойлсон эх /эцэг/: нөхөр, эхнэрийн аль нэг нь нас барсан, эсхүл сураггүй алга болсон нь шүүхээр тогтоогдсон, гэрлэлтээ цуцлуулсан, эцэг, эх байх эрхээ шүүхийн шийдвэрээр хязгаарлуулсан, хасуулсан бол тухайн шийдвэр хүчин төгөлдөр байх хугацаанд, гэрлэж байгаагүй боловч төрүүлсэн болон үрчлэн авсан хүүхэдтэй ганц бие эх /эцэг/.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн эрх зүйн зохицуулалт , нийгмийн халамжийн сан
- Нийгмийн халамж шаардлагатай байгаа иргэн
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох үндэслэл
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмж, тусламж, үйлчилгээ
- Халамжийн харилцаанд олон нийтийг оролцуулах нь

Хүн амьдрах боломж нөхцөлөө өөрөө тодорхойлдог тул аж төрөх ахуйгаа бүрдүүлэх үүднээс бий болгож буй орлогодоо тулгуурлан, шимтгэл төлөн, нийгмийн даатгалд хамрагдсанаар ирээдүйд орлого буурах, багасахаас хамгаална.

Гэтэл амьдрах эх сурвалж, нөхцөл нь алдагдсан, өөрийн амьжиргааны орлогыг бий болгох чадваргүй, зайлшгүй бусдын туслалцааг шаардаж байдаг иргэд бий. Энэ тохиолдолд тухайн гэр бүлийн буюу хүний орлого бодитойгоор багасахад, нэмэлт орлого, туслалцааг шаардах нь зайлшгүй юм. Орлого багасахад олон хүчин зүйл нөлөөлнө. Ажилгүйдэл, төрөлхийн тахир дутуу байх, гэр бүл цуцлах,

тэжээгч нь нас барах гэх зэрэг олон шалтгаантай. Энэ нь нэг талаар тухайн хүний хувийн байдалтай холбогдох хэдий ч, нөгөө талаараа нийгмийн харилцаанд гарсан өөрчлөлттэй ч холбоотой.

Иймд нийгмийн даатгалд хамрагдах боломжгүй, бусдаас дэмжлэг тусалцаа шаардаж байгаа иргэдийг нийгмийн халамжийн хүрээнд хамруулах, тусламж дэмжлэг үзүүлэх, улмаар нийгмийн хамгааллын эрх зүйн салбарт халамжийн эрх зүйн бие даасан харилцаа, түүний эрх зүйн зохицуулалт үүссэн юм. Нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа бол эд мөнгө, санаа сэтгэлийн дэмжлэг шаардлагатай иргэдэд хамаарах хүмүүнлэгийн үйл ажиллагаа мөн.

Нийгмийн халамжийн зохицуулалтын суурь асуудал нь хэнийг халамжинд хамруулах, хэнд нийгмийн халамжийн тусалцааг үзүүлэх хүрээг тогтооход оршино.

Нийгмийн халамж гэдэг нь эрүүл мэндийн доройтолтой, гэр бүлийн халамж, асралж дутагдалтай, бие даан, эсхүл бусдын тусламжгүйгээр хэвийн амьдрах боломжгүй, өвөрмөц хэрэгцээ бүхий иргэн, нийгмийн халамжийн дэмжлэг, тусалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд амьдралын наад захын хэрэгцээг нь хангах зорилгоор улсаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, тусгайлсан үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг хэлнэ.

Иймээс нийгмийн халамжийн харилцаанд зохих иргэдийг хамруулж, тусалцаа үзүүлэхдээ

- Төр
- Хамт олон, бүлэг буюу хуулийн этгээд, байгууллага
- Хувь хүний оролцооны нэгдэлд тулгуурлаж байдгаар онцлог бүхий харилцаа юм.

Нийгмийн халамж нь хувь хүний хэрэгцээ шаардлагыг нийгмийн, нийтийн ашиг сонирхолтой нийцүүлэх зорилго дээр тулгуурлан бий болдог. Төр, хуримтлагдсан хөрөнгийг хуваарилахдаа, тусалцаа шаардлагатай иргэдэд хүртээх байдлаар нийгмийн халамжийн зохицуулалтын үндэс тодорхойлогддог.

Харин хөгжлийн явцад, дурьдаж байгаа шинэлэг ойлголт, нийгмийн халамжийн харилцаа өөрчлөгдөн /ингэж өөрчлөхийг нь ч нийгмийн уур амьсгал шаардаж байснаар/ түүнийг зохицуулж байгаа хуулиуд байнга шинэчлэгдэж байдаг онцлог бий. Нийгмийн эдийн засгийн өөрчлөлтүүд юуны өмнө нийгмийн халамжийн хүрээнд илүү мэдрэгдэж байдаг гэж болно.

Товчхон утгаар, нийгмийн даатгалд хамрагдах боломж “үүд” нь бүх иргэддээ нээлттэй, харин нийгмийн халамжинд хамрагдах боломж “үүд” зөвхөн үйлчилгээ авах хүнд л нээлттэй байдаг.

Энэ үүд хаалга нээлттэй байх буюу халамжийн үйлчилгээг хэт өргөн хүрээнд тодорхойлох нь шударга бус хуваарилалтыг үүсгэх, улмаар иргэдэд бэлэнчлэх сэтгэлгээг бий болгох, нийгмийн хамгааллын сангийн хувьд үргүй зардал ихсэх зэрэг сөрөг үр дагавартай. Иймээс хэн бусдын тусалцааг шаардаж байгааг үндэс болгон авч үзэхийн тулд, зайлшгүй шаардлагатай байгаа бусдын тусламж дэмжлэг гэдэгт юуг багтаан үзэх асуудал чухал ба нийгмийн халамжийн суурь ойлголт болно.



Улс орон бүрт нийгмийн халамжийн хамрах хүрээг өөр, өөрөөр тогтоодог байна. Зарим орнууд ахмад настныг бүхэлд нь хамруулан халамжийн тусалцаа үзүүлдэг бол зарим улс оронд хөдөлмөрийн чадваргүй, өөрөө өөртөө үйлчлэх бололцоогүй, ядуу ахмад настныг хамруулдаг байх жишээтэй. Үндсэндээ, нийтлэг жишиг нь орлогогүй, амьдрах нөхцөл бололцоо муу /орон гэргүй/, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн халамжийн субъектын хүрээнд багтаадаг.

Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцаа нь :

- Тусламж дэмжлэг шаардлагатай байгаа иргэн
- Нийгмийн халамжийн сан

Нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааг эрхлэх байгууллага, тэдгээрийн хэрэгжүүлэх эрх хэмжээнээс бүрдэж, зохицуулагдана.

Нийгмийн халамжийн сан: нийгмийн халамжийн сан төсвийн хөрөнгө, бусад байгууллага, иргэдээс олгож байгаа хандив, тусламжаас бүрддэг.

Нийгмийн халамжийн санг зориулалтаар нь **тэтгэврийн сан, амьжиргааг дэмжих сан** гэж ангилах бөгөөд тэтгэврийн сангаас зөвхөн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, харин амьжиргааг дэмжих сангаас нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, халамжийн тусламж дэмжлэг, ололн нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ ба асрамжийн үйлчилгээнд зарцуулагдана.

Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг эрхлэх байгууллага: Энэ нь нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, дүүргийн нийгмийн халамж, үйлчилгээний байгууллага, сум, хорооны нийгмийн ажилтнаас бүрдэнэ.

Нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага нь Монгол улсын Засгийн Газрын хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй байгууллага /агентлаг/ байна.

Нийгмийн халамжийн байгууллага, бүтцийн тогтолцоо ямар байх нь нийгмийн халамжийн бодлого, чиг хандлагаас хамаарна. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх нь төрийн үйл ажиллагаа байх төдийгүй иргэд, байгууллага ч сайн дураараа оролцох, “буяны” үйлд гараа сунгаж тусалцаа үзүүлдэг. Үүнд тулгуурлан улс орны нийгмийн халамжийн зохицуулалт, бүтэц өөр өөр байх нь бий. “Өндөр хөгжилтэй Япон зэрэг орны туршлагаас харвал, нийгмийн ажилтныг халамж

зүйч, нийгмийн үйлчилгээний ажилтан гэж ангилан бэлтгэх бөгөөд халамж зүйч нь халамжийн ажлын хэтийн төлөв, эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох, тухайн хүнд халамжийн үйлчилгээ шаардлагатай байгааг судлан тогтоох, зөвлөгөө өгөх, мэдээлэл өгөх зэрэг үүрэг гүйцэтгэдэг бол нийгмийн үйлчилгээний ажилтан нь халамж шаардлагатай байгаа иргэдийг асрах, сувилах, туслалцаа үзүүлдэг, тусгайлан бэлтгэгдэж, эрх авсан хүмүүс байдаг.”³

Нийгмийн ажилтан нь харьялах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд нийгмийн халамжийн туслалцаа шаардлагатай байгаа иргэн, өрхийн судалгааг гаргах, халамжийн туслалцаа авах иргэнийг тодорхойлох, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх зэрэг эрх үүрэгтэй байдаг. Мөн амьжиргааг дэмжих зөвлөл гэсэн орон тооны бус байгууллагыг сум, хорооны дэргэд ажиллуулах, зөвлөлийн бүрэлдхүүнд нийгмийн ажилтан зайлшгүй оролцохоор тогтоосон.

Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцааны нийгмийн даатгалаас ялгагдах хэд хэдэн онцлог байдаг. Үүнд:

- ◆ Нийгмийн халамжийн туслалцааг үзүүлэх мөнгөн хөрөнгийг бүрдүүлэх эх үүсвэр нь тухайн улсын эдийн засгийн хөгжил, санхүүгийн чадавхитай шууд холбоотой байх бөгөөд учир нь нийгмийн халамжийн санг төсвийн хөрөнгө, гадаад болон дотоодын хандив, тусламжаар бүрдүүлнэ. Үүний гол баталгаатай эх үүсвэр нь улсын ба орон нутгийн төсвөөс оруулах хөрөнгө байдаг.
- ◆ Нэгэнт харилцаанд оролцогч нь мөнгөн хөрөнгийг бүрдүүлэхэд оролцдоггүй тул нийгмийн халамжийн туслалцааг зайлшгүй шаардаж байгаа этгээд л субъект болж оролцоно.
- ◆ Нийгмийн даатгалын эрх зүйн харилцаанаас бие даасан, эрх зүйн харилцаа учир давхардан үүсэх үндэслэл байхгүй. Ялангуяа нийгмийн халамжийн тэтгэврийг нийгмийн даатгалын тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй иргэнд л олгодог байна.
- ◆ Нийгмийн халамжийн туслалцааг үзүүлэх мөнгөн хөрөнгө, төсвийн хөрөнгөөр бүрддэг, харилцаанд оролцогч нийгмийн гишүүд урьдчилан мөнгөн хөрөнгийн санг бүрдүүлдэггүй учраас нийгмийн халамжийн туслалцаа нь мөнгөн хэлбэрээр илэрхийлэгдэж байгаа тохиолдолд эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон тэр хэмжээгээр л олгогддог. Энэ нь тухайн жилийн амьжиргааны баталгаажих түвшингийн хэмжээтэй шууд харьцуулагдаж тогтоогддог.
- ◆ Нийгмийн халамжийн харилцаа нь гурван талт харилцаа. Төр, түүнийг төлөөлсөн байгууллага, бусдын дэмжлэг туслалцааг шаардаж байгаа иргэдийн хооронд үүсч байгаа харилцаанд олон нийтийн оролцоог бий болгож, оролцуулснаараа гурвалсан шинжтэй харилцаа үүснэ. Бусдаас дэмжлэг туслалцаа шаардаж байгаа иргэнд туслах нь нэг талаар төрийн үүрэг байдаг хэдий ч, нөгөө талаараа нийгмийн, нийгмийн бусад гишүүдийн ч үүрэг юм. Иймээс нийгмийн халамжийн харилцаанд олон нийтийг /иргэд, байгууллага, хуулийн этгээд, хамт олон/ заавал татан оролцуулдаг байна.

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Нийгмийн халамжийн харилцаанд хэн хамрагдах вэ?

³ Ч.Дагвадорж.Нийгмийн хамгаалал: онол-аргазй, туршлага, харьцуулалт. УБ.2004 он



- а/ нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр авах эрх үүсэхгүй иргэд
 - б/ нийгмийн даатгалаас тэтгэмж авах эрх үүсээгүй иргэд
 - в/ нийгмийн эмзэг давхаргын иргэн
 - г/ ядуу иргэд
 - д/ бусдын дэмжлэг тусламж шаардлагатай байгаа тодорхойлогдсон иргэн
2. Нийгмийн халамжийн харилцаа, нийгмийн даатгалын харилцаанаас юугаар ялгагдах вэ?
- а/ хамрагдах субъектээрээ
 - б/ олгох туслалцааны төрлөөр
 - в/ урьдчилан, санд мөнгөн хөрөнгийг төвлөрүүлэх байдлаар
 - г/ дээрх бүгд
3. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авагчийн эрхийг ямар субъект тогтоох вэ?
- а/ сум, дүүргийн Засаг дарга
 - б/ нийгмийн ажилтан
 - в/ амьжиргааг дэмжих зөвлөл
 - г/ нийгмийн халамжийн байгууллагын ажилтан
4. Өрх толгойлсон олон хүүхэдтэй эх О төрийн нэгэн байгууллагад үйлчлэгчийн ажил хийдэг, түүний цалин амьжиргаа хэрэгцээг хангаж хүрдэггүй бол нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрхтэй юу?
- а/ өргөдлөө хороогоороо дамжуулан өгсөн бол авах эрх үүснэ
 - б/ нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй бол авна
 - в/ О-н насыг харгалзана
 - г/ О-н нас болон нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр тогтоолгоогүй байдлыг харгалзана
5. Нийгмийн халамжийн харилцааны төрлүүд:
- а/ нийгмийн халамжийн тэтгэвэр ба тэтгэмжийн харилцаа
 - б/ нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцаа ба нийгмийн халамжийн ба хөгжлийн үйлчилгээтэй холбогдох харилцаа
 - в/ нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцаа ба нийгмийн халамжийн ба асрамжийн үйлчилгээтэй холбогдох харилцаа

Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн халамжийн харилцаа нийгэмд зайлшгүй байх эсэхэд дүгнэлт хийнэ үү.*
2. *Монгол улсын нийгмийн хамгаалал /хангамж/-ын эрх зүйн харилцааны хүрээнд нийгмийн халамжийн зохицуулалт хэдий үеэс үүссэн болохыг тодорхойл.*
3. *Нийгмийн халамжийн сан, нийгмийн даатгалын сангийн ялгаагаар харьцуулалт хийнэ үү.*
4. *Нийгмийн халамжийн төрийн бодлогын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ өгсөн эссэ бичнэ үү .*

СЭДЭВ 16. НИЙГМИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦААНД БИЕ ДААСАН ТӨРӨЛ БОЛОХ НЬ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Хичээлийн зорилго: Нийгмийн халамжийн харилцаанд нийгмийн үйлчилгээ, түүнтэй холбогдон үүсэх харилцаа нь бие даасан төрөл болохыг, түүнчлэн тухайн харилцааны онцлог, үйлчилгээг үзүүлэх үндэслэлийн талаар мэдлэг олж, нийгмийн үйлчилгээний талаар хууль зүйн зөвлөгөө өгөх, үйлчилгээг нийгмийн халамжийн бусад төрлөөс, тухайлбал: нийгмийн халамжийн тэтгэвэр болон тэтгэмж, нийгмийн асрамж, халамжийн үйлчилгээнээс ялгах чадвар эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёо:

Нийгмийн үйлчилгээ: төр, иргэн, аж ахуйн нэгж, төрийн болон төрийн бус байгууллагын оролцоотойгоор өрх, иргэнд дэмжлэг туслалцаа, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа.

Нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдагсад: нийгмийн халамжийн хуульд зааснаар нийгмийн халамжийн үйлчилгээг авах эрх үүссэн иргэд.

Ахмад настанд зориулсан нийгмийн үйлчилгээ: ахмад настанд үзүүлэх тусламж, хөнгөлөлт, хүндэтгэлийн үйлчилгээ .

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан нийгмийн үйлчилгээ: хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үзүүлж байгаа тусламж, хөнгөлөлт, соёл спорт, хөдөлмөр, боловсролын талаарх үйлчилгээ.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн эрх зүйн харилцааны нэг төрөл нь нийгмийн үйлчилгээ болох нь
- Нийгмийн үйлчилгээ улс орны эдийн засгийн хөгжилтэй холбоотойгоор нийгмийн харилцаанд шаардагдах нь
- Нийгмийн үйлчилгээний харилцаанд нийгмийн даатгал болон нийгмийн халамжийн харилцаанд хамрагдаж байгаа эсэхээс үл хамаарч иргэд үйлчилгээг хүртэх нь
- Нийгмийн үйлчилгээний төрлүүд, ач холбогдол

Нийгмийн хамгааллын харилцаанд гарч байгаа өөрчлөлт нь бусдын дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай байгаа иргэдэд төрөөс тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэлбэрээр мөнгөн тусламж үзүүлэхээс гадна тэдгээрийг амьдрах, ажиллах урам зорилготой болгох, мөн сурч боловсрох, эрүүл саруул амьдрахад нь туслах зэрэг тодорхой чиглэлийн үйлчилгээнд хамруулдаг байна.

Олон улсад тогтсон нэгэн хандлага бол ядуурал нь тухайн хүний сэтгэхүй, сэтгэл зүйтэй ихээхэн холбоотой гэж дүгнэдэг. Монгол улс зах зээлийн эдийн засагт шилжин орсны дараа маш олон төрлийн туслалцааг нийгмийн халамж нэрээр үзүүлж байсан ч ядуурал буураагүй, харин эсрэгээрээ нэмэгдэх хандлага байсан. Энэ байдал монголчуудын тодорхой хэсэг нь бэлэнчлэх, залхуурах



байдалд дасаж, халамж нэрээр тэтгэвэр аваад сууж байх сонирхол ихтэй болсон гэж үзэж болно. Тэгэхээр нийгмийн халамж нь туслалцаа шаардлагатай байгаа этгээдэд туслах, харин ямар туслалцааг яаж үзүүлэх вэ гэдгийг оновчтой зөв тодорхойлж гаргахыг тогтоодог салбар харилцаа юм.

Энэхүү үйлчилгээ нь бэлэн мөнгө хэлбэрээр бус харин сурч мэдэх, ажиллах, амьдрах боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхэд зохих хэлбэрээр тусалж байгаагаараа өмнөх бүлэгт дурьдсан төрлүүдээс ялгагдана. Иймээс уг үйлчилгээг нийгмийн халамжийн хуульд нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ гэж нэрлэжээ.

Нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ дараах төрөлтэй:

- Боловсролыг дэмжих үйлчилгээ
- Эрүүл мэндийг дэмжих үйлчилгээ
- Хүнс тэжээлийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ зэрэг болно.

1. Боловсролыг дэмжих үйлчилгээ

Боловсролыг дэмжих үйлчилгээнд хэн хамрагдах вэ

- ◆ нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа шаардлагатай байгаа иргэний хүүхэд
- ◆ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд
- ◆ бүтэн ба хагас өнчин хүүхэд
- ◆ гэр оронгүй тэнэмэл амьдралтай иргэний хүүхэд
- ◆ төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээнд хамрагдаж байгаа хүүхэд
- ◆ хорих ангиас суллагдсан хүүхэд

Эдгээр хүүхдүүдийн сургуулийн өмнөх боловсрол, ерөнхий боловсролын сургуульд сурч байгаа бол хичээлийн хэрэгсэл, сурах бичиг, дүрэмт хувцасны үнийн хөнгөлөлт үзүүлэх дэмжлэг үзүүлнэ.

2. Эрүүл мэндийг дэмжих үйлчилгээ

Эрүүл мэндийг дэмжих ямар үйлчилгээг авах вэ

- ◆ Нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардаж байгаа өрхийн гишүүн, иргэний эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг бүрэн болон хэсэгчлэн төлөх
- ◆ Нийгмийн халамжинд хамрагдагсдад үзүүлэх эрүүл мэндийн үйлчилгээ

Тус үйлчилгээнд хамрагдах иргэдийн эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөх үйлчилгээг Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын хуульд зааснаар зохицуулах ба тухайн хуульд төрөөс хариуцахаар заасан байна.

3. Хүнс тэжээлийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ

Тухайн үйлчилгээнд хэн хамрагдах вэ

- ◆ нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа шаардлагатай байгаа өрхийн гишүүн-иргэдийн дотроос нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын тодорхойлсон хүнсний хангамж зайлшгүй шаардлагатай байгаа өрхийн гишүүн-иргэн

- ◆ Гэр оронгүй, тэнэмэл амьдралтай иргэн

Эдгээр иргэдэд хүнсний бүтээгдхүүн, эсвэл хүнсний бүтээгдхүүн худалдан авах эрхийн бичиг олгох, халуун хоол, цайгаар үйлчлэх үйлчилгээ үзүүлнэ.

Мэдлэг сорих бодлого:

Ө нь 9-14 насны хүүхэдтэй, өрх толгойлсон эмэгтэй. Тэрээр 50 настай, хүнсний томоохон захын үйлчилгээний ажилтан. Түүний хүүхдүүд сургуульд суралцах насных боловч амьдралын боломжоос хатаарч, хоёр том нь сургуульд 4-5 анги хүртлээ сурч байгаад гарсан.

- *Ө ямар туслалцаа нийгмийн хамгааллын хүрээнд авч болохыг тодорхойл.*
- *Ө хүүхдээ асрах боломжгүй, удаан хугацаагаар хэвтэн эмчлүүлж байгаа бол ямар туслалцаа үзүүлэх вэ?*

Хяналтын асуулт:

1. *Халамжийн эр зүйн харилцаа, түүний хэл хэлжээ ямар шалтгааны улмаас нийгмийн хамгааллын эрх зүйн дэд харилцаанд хатаарах болсонд дүгнэлт хийнэ үү.*
2. *Нийгмийн халамж болон үйлчилгээний харилцан хамтарлыг тодорхойлно уу.*
3. *Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын эрхзүй дэх нийгмийн халамжийн үйлчилгээний эрх зүйн зохицуулалтыг бусад улс оронтой харьцуулан онцлог шинжийг тодорхойлно уу.*
4. *Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний төрлүүдийг өмнө үйлчилж байсан хууль болон одоогийн хүчин төгөлдөр хуулийн хүрээнд харьцуулан ярилцана уу*
5. *Нийгмийн үйлчилгээ гэсэн ойлголтонд юуг багтааж үзэх вэ, түүний төн чанарыг тодорхойл.*
6. *Нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдах субъектийг бүлэг болгон ангилан, ямар шалтгаанаар эдгээр субъект нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдаж байгаад дүгнэлт хийнэ үү.*
7. *Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулах зүйлийн хүрээнд нийгмийн үйлчилгээний гүйцэтгэх үүргийг тодорхойл.*
8. *Нийгмийн үйлчилгээний хамрах хүрээ, зохицуулалт өөрчлөгдөх үндэслэл юунаас шалтгаалж байгаад үнэлэлт дүгнэлт өгнө үү.*

СЭДЭВ 17. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТӨРӨЛ, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: Лекц

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн халамжийн харилцааны субъект болох иргэдэд төрөөс тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэлбэрээр туслалцаа үзүүлж байгаа нь нийгмийн даатгалын тэтгэвэр тэтгэмжээс ялгагдах онцлог, тэдгээр тэтгэвэр тэтгэмжийн үндэслэлийн талаар мэдлэгтэй болж, эдгээр туслалцааг хэрхэн авах талаар эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлэх чадвар дадал эзэмшүүлнэ.



Нэр томъёоны тайлбар:

Нийгмийн халамжийн туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэн гэж Үндэсний статистикийн хороо, нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран баталсан аргачлалын дагуу өрхийн мэдээллийн нэгдсэн санд орсон, амьжиргааны түвшин нь тухайн үеийн ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн гишүүн

Эдийн засгийн идэвхигүй хүн ам- өөртөө орлого бий болгох боломжгүй, эсхүл боломж нь хязгаарлагдсан иргэд

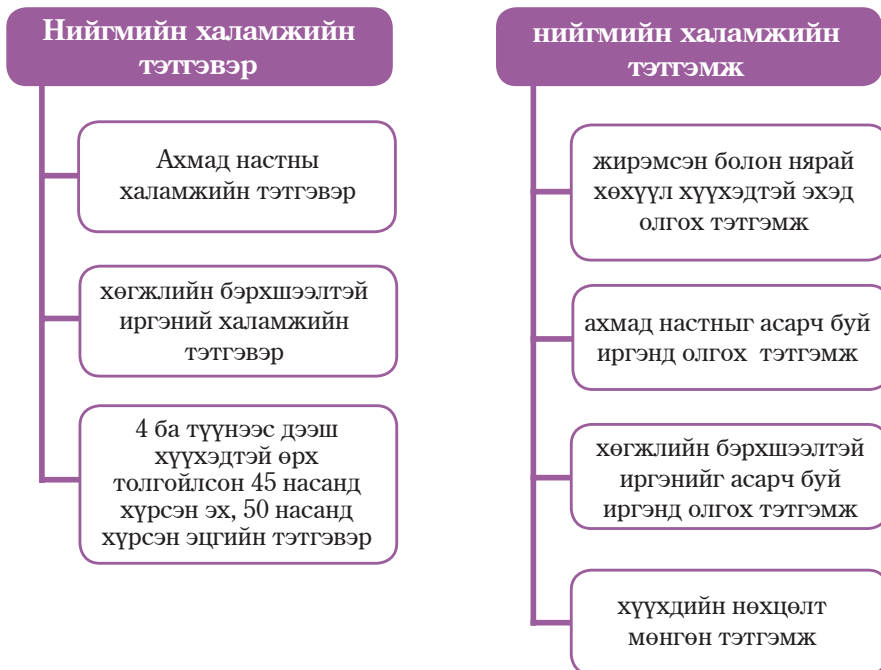
Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр- нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжинд заасан болзол шаардлагыг хангасан иргэнд нийгмийн халамжийн сангаас насан туршид эсхүл тодорхой хугацаагаар амьжиргааны эх үүсвэр болгон олгож байгаа мөнгөн хөрөнгө

Нийгмийн халамжийн тэтгэмж- иргэдийн хангах, амьжиргааг дээшлүүлэх, дэмжих зорилгоор тодорхой шалгуур, болзолтойгоор олгох мөнгөн хөрөнгө.

Сэдвийн агуулга:

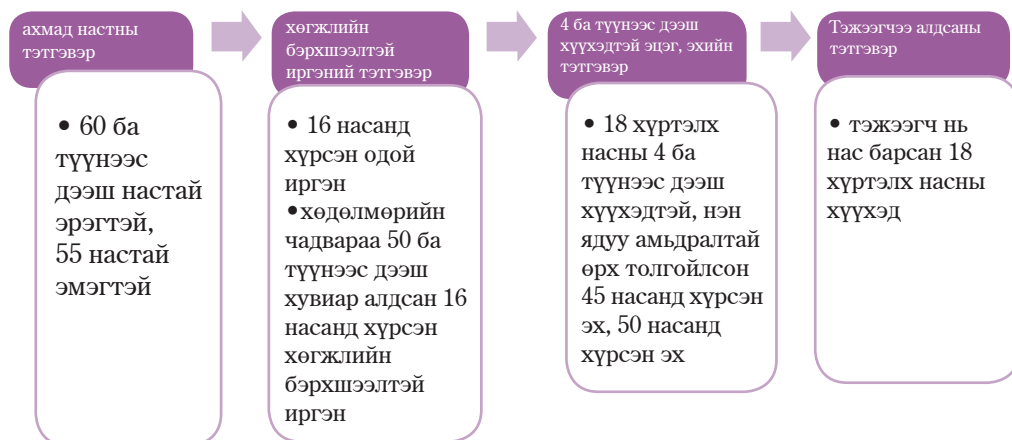
- Нийгмийн хамгаалалын харилцааны нэг төрөл болох халамжийн эрх зүйн харилцаанд бусдын туслалцаа шаардаж байгаа иргэд тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэлбэрээр туслалцаа авах нь
- Нийгмийн халамжийн тэтгэвэртэй холбогдон үүсэх харилцаа, онцлог, тэтгэврийн харилцаа үүсэх дуусгавар болох үндэслэл
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг тогтоох, түүний төрөл
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг олгох, дуусгавар болох үндэслэл

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрөл



Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжинд заасны дагуу тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй дор дурдсан иргэн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрхтэй.

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрх бүхий субъектууд:



Нийгмийн халамжийн тэтгэмж авах эрх бүхий субъектууд

Жирэмсэн болон нярай, хөхүүд хүүхэдтэй эхийн тэтгэмж

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амарсаны тэтгэмж авах эрх үүсээгүй эх
- Дээр дурьдсан эх хүүхдээ төрүүлсний дараа нас барсан бол уг хүүхдийн эцэг, эсхүл хууль ёсны асран хамгаалагч, үрчилж авсан эх, эцэг

Асаргааны тэтгэмж

- Бүтэн өнчин хүүхдийг үрчлэн авсан болон асран хамгаалж, харгалзан дэмжиж байгаа
- Гэр бүлийн тухай хуулийн 25.5-д заасан болон хүчирхийллийн улмаас сэтгэл санааны болон бие махбодийн хохирол хүлээж хамгаалалт шаардлагатай болон хүүхдийг Гэр бүлийн тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлд заасны дагуу гэр бүлдээ авч асрамжилж байгаа
- Тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, ганц бие ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ганц бие иргэнийг гэр бүлдээ авч асрамжилж байгаа
- Эмнэлгийн хяналтанд байдаг байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд ба иргэнийг асарч байгаа

Нийгмийн халамжийн дэмжлэг тусалцаа шаардлагатай өрхийн гишүүний тэтгэмж

- Үндэсний статистикийн хороо, нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран баталсан аргачлалын дагуу өрхийн мэдээллийн нэгдсэн санд орсон, амьжиргааны түвшин нь тухайн үеийн ядуурлын шугамаас доогуур өрхөөс сонгогдсон өрхийн гишүүн

Онцгой тохиолдлын болон амьжиргааг дэмжих мөнгөн тэтгэмж

- Гэнэтийн аюул, осол, урьдчилсан төсөөлөх боломжгүй бусад шалтгаанаар гэр оронгүй, гэр орон нь цаашид амьдрах боломжгүй болсон болон амьжиргааны эх үүсвэрээ алдсан өрх
- 18 нас хүрээгүй байхдаа бүтэн өнчин болсон 18-24 насны иргэн
- хорих ангиас суллагдсан өөрийн гэр оронгүй иргэн
- гэр оронгүй тэнэмэл
- хоёр ба түүнээс дээш ихэр хүүхэд төрүүлж эсэн мэнд өсгөж байгаа өрх, иргэн
- байнгын асаргаа шаардлагатай 16 хүртэлх насны хүүхэд
- байнгын асаргаа шаардлагатай 16 ба түүнээс дээш насны иргэн
- Гурав ба түүнээс дээш тооны 14 хүртэлх насны хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх /эцэг/
- “Эхийн алдар” нэгдүгээр зэргийн одон, эсхүл “Эхийн алдар” хоёрдугаар зэргийн одонтой эх мөнгөн тусламж давхардуулахгүйгээр



Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрх бүхий иргэд

Мэдлэг шалгах сорил:

1. Нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авдаг иргэн А, 16 хүртэлх насны 5 хүүхэдтэй, нэн ядуу амьдралтай тул нийгмийн халамжийн сангийн тэтгэвэр тогтоон олгож өгнө үү гэсэн хүсэлт гаргав.
 - а. Нэн ядуу амьдралтай тул тэтгэвэр тогтоон олгоно
 - б. Ахмад настай тул нийгмийн халамжийн сангийн ахмад настны тэтгэвэр тогтоон олгоно
 - в. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авдаг тул давхардуулан олгохгүй
2. Байнгын асаргаа шаардлагатай, тэжээн тэтгэх үр хүүхэд, ах дүү, төрөл садангийн хүнгүй ахмад настанд нийгмийн халамжийн сангаас ямар төрлийн тэтгэвэр тогтоон олгох вэ?
 - а. Ахмад настан асарсны нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, байнгын асаргаа шаардлагатай иргэний амьжиргааг дэмжих тусламж
 - б. Зөвхөн ахмад настан асарсны нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж
 - в. Зөвхөн байнгын асаргаа шаардлагатай иргэнд олгох амьжиргааг дэмжих тусламж
3. Нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авдаг 60 настай иргэн А, 16 хүртэлх насны 5 хүүхэдтэй, нэн ядуу амьдралтай тул нийгмийн халамжийн сангийн тэтгэвэр тогтоон олгож өгнө үү гэсэн хүсэлт гаргав.
 - а. Нэн ядуу амьдралтай тул тэтгэвэр тогтоон олгоно
 - б. 60-аас дээш настай тул нийгмийн халамжийн сангийн ахмад настны тэтгэвэр тогтоон олгоно
 - в. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авдаг тул давхардуулан олгохгүй
4. Ихэр хүүхэд төрүүлж өсгөж байгаа эхэд хүүхэд асарсны тэтгэмж олгох хугацаа
 - а. Жирэмсний 5 сартайгаас 12 сарын хугацаанд сар бүр
 - б. Жирэмсний 5 сартайгаас 24 сарын хугацаанд сар бүр
 - в. Жирэмсний 5 сартайгаас 36 сарын хугацаанд сар бүр
5. Байнгын асаргаа шаардлагатай, тэжээн тэтгэх үр хүүхэд, ах дүү, төрөл садангийн хүнгүй ахмад настанд нийгмийн халамжийн сангаас ямар төрлийн тэтгэвэр тогтоон олгох вэ?
 - а. Ахмад настан асарсны нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэний тэтгэмж, ахмад настны тэтгэвэр
 - б. Зөвхөн ахмад настан асарсны нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж
 - в. Зөвхөн нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэний тэтгэмж
 - г. Ахмад настны тэтгэвэр
 - д. Аль нь ч биш

Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг тогтоолгох эрх хэнд үүсэх вэ?*
2. *Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, нийгмийн даатгалын тэтгэврийн ялгааны талаар жишээн дээр ярилцана уу?*
3. *Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр тогтооход Амьжиргааг дэмжих зөвлөл ямар үүрэгтэй вэ?*
4. *Халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгоход сум, дүүргийн захиргааны байгууллага ямар үүрэгтэй оролцдог вэ, захиргааны байгууллага халамжийн тэтгэвэр тэтгэмжийн харилцаанд оролцох шалтгааныг тодорхойлно уу.*
5. *Халамжийн тэтгэмжийн төрөл болон нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж гэж нэрлэсний учрын талаар ярилцана уу?*
6. *Халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцаа ямар үндэслэлээр дуусгавар болох вэ?*
7. *Халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн үүрэг, ач холбогдлын талаар дүгнэлт хийн эссе бичнэ үү.*
8. *Нийгмийн халамжийн тэтгэврийн төрөл тус бүрээр тэтгэвэр авах эрх үүсэх үндэслэлийг гаргана уу.*
9. *Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, түүний төрөл, олгох хугацааны талаар ярилцана уу.*

СЭДЭВ 18. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖ ТОГТООХ, БУСАД ХУУЛЬ ТОГТООМЖТОЙ ХОЛБОГДОХ ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хичээлийн хэлбэр: Семинар

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрөл, хэмжээ, олгох хугацаа зэрэг онолын мэдлэг олж авч, тэтгэвэрийн төрөл тус бүрийн хэмжээ, олгох хугацааны талаар зөвлөгөө өгөх чадвар эзэмшиж, тэтгэвэр тогтоолгоход шаардлагатай баримт бичгийг бүрдүүлэх, нийгмийн халамжийн эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Халамжийн нэг цэгийн үйлчилгээ : нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн байгууллагуудаас үзүүлж буй төрөл бүрийн үйлчилгээг төвлөрүүлэн нэг газраас буюу “нэг цэг”-ээс үзүүлэх үйлчилгээ

Амьжиргааг дэмжих зөвлөл: нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж, нийгмийн халамжийн тусламж, хөнгөлөлт, олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах эрх, иргэнийг тодорхойлох үүрэг бүхий орон тооны бус зөвлөл

Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ: асран хамгаалах, харгалзан дэмжих төрөл садангүй бөгөөд бие даан амьдрах чадваргүй, ганц бие, байнгын асаргаа, эмчилгээ шаардагдах ахмад настан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн түүнчлэн хүнд нөхцөлд байгаа хүүхдийг байршуулан хоол, хувцас, эмнэлэг, соёл, ахуй, сэтгэл зүй асаргаа сувилахуйн үйлчилгээ үзүүлэх, тэдний амьдралын хэвийн нөхцөлийг бүрдүүлэх хууль ёсны эрх ашгийг хууль тогтоомжид заасны дагуу хамгаалах үйл ажиллагаа



Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээ: хувь, хүн, төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгжийн оролцоотойгоор нийгмийн эмзэг бүлгийн нэн тэргүүний хэрэгцээг тодорхойлох, хангах, амьжиргааг дээшлүүлэх, дэмжин туслах, сэргээн засах үйлчилгээг

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн халамжийн тэтгэврийг тогтоох, олгох журам
- Нийгмийн халамжийн тэтгэмжийг тогтоох, олгох журам
- Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ авахад бүрдүүлэх бичиг баримт, тавигдах шаардлага

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр

Тэтгэвэрийн төрөл		Олгох журам
Ахмад насны	Нийгмийн даатгалын сангаас ахмад настны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй 55 насанд хүрсэн эмэгтэй, 60 насанд хүрсэн эрэгтэй	Дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэврийн дэвтэр олгоно.
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний	1. Хөдөлмөрийн чадвараа 50 ба түүнээс дээш хувиар алдсан 16 насанд хүрсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд олгох тэтгэвэр 2. 16 насанд хүрсэн одой иргэнд олгох тэтгэвэр	Дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэврийн дэвтэр олгоно.
Өрх толгойлсон нэн ядуу эцэг, эхийн	Дөрөв ба түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон 45 насанд хүрсэн эх /50 насанд хүрсэн эцэг/-ийн халамжийн тэтгэвэр	Дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэврийн дэвтэр олгоно.
	Гурав ба түүнээс дээш тооны бага насны (14 хүртэлх насны) хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх (эцэг)-д олгох амьжиргааг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тусламж	Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж, ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тусламжийн дэвтэр олгоно.
Тэжээгчээ алдсаны	Тэжээгч нь нас барсан бүтэн өнчин хүүхэд	Сумын нийгмийн ажилтан, дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь ажлын 30 хоногт багтаан хянан шийдвэрлэж хувийн хэрэг нээж, тэтгэврийн дэвтэр олгоно.

Нийгмийн халамжийн тэтгэмж

	Тэтгэмжийн төрөл	Олгох журам
Ахмад настны	Тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, төрөл садангийн хүнгүй, настныг гэр бүлдээ авч асрамжилж буй байгаа иргэн	хорооны нийгмийн ажилтан, дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь ахмад настныг нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжид хамруулах эсэх тухай Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж, сум, хорооны нийгмийн ажилтан, асруулагч, асрагчийн хооронд “Асрах тухай гурвалсан гэрээ”-г байгуулж, ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэмжийн дэвтэр олгоно.
	Эмнэлгийн хяналтанд байдаг, байнгын асаргаа шаардлагатай ахмад настныг асарч байгаагийн улмаас ажил хийдэггүй, хөдөлмөрийн насны иргэний асаргааны тэтгэмж	мөнгөн тэтгэмжид хамруулах эсэх тухай Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж, сум, хорооны нийгмийн ажилтан, асруулагч, асрагчийн хооронд “Асрах тухай гурвалсан гэрээ”-г байгуулж, ажлын 30 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэмжийн дэвтэр олгоно.
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний	Тэжээн тэтгэх хүүхэдгүй, төрөл садангийн хүнгүй, ганц бие хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хүүхдийг гэр бүлдээ авч асрамжилж буй байгаа иргэний	Дүүргийн нийгмийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг халамжийн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжид хамруулах эсэх тухай Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэрийг хянан үзэж, хорооны нийгмийн ажилтан, асруулагч, асрагчийн хооронд “Асрах тухай гурвалсан гэрээ”-г байгуулж, ажлын 20 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэмжийн дэвтэр олгоно
	Эмнэлгийн хяналтанд байдаг, байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг асарч байгаагийн улмаас ажил хийдэггүй, хөдөлмөрийн насны иргэний	
Хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн	Жирэмсний, амаржсаны	Дүүргийн халамж үйлчилгээний байгууллага нь ажлын 10 хоногийн дотор хувийн хэрэг нээж, тэтгэмжийн дэвтэр олгоно.
	Ихэр хүүхэд төрүүлсний	Хэрэв 2 ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол тэтгэмж авах хугацааг 5 сараар нэг удаа, 3 болон түүнээс дээш ихэр хүүхэд төрүүлсэн эх хүүхдээ өөрөө асрах хүсэлтэй бол тэтгэмж авах хугацааг нь 10 сараар нэг удаа сунгана.
	Бүтэн өнчин хүүхэд үрчлэн авсаны	Бүтэн өнчин хүүхдийг үрчлэн авсан иргэн болон хорооны нийгмийн ажилтны хооронд хүүхдийг асрах, хүмүүжүүлэх, боловсрол олгох нөхцөлтэй холбоотой эрх, үүргийг тусгасан “Асран хүмүүжүүлэх гэрээ”-г байгуулна
	Гэр бүлийн тухай хуулийн ¹ 25.5-д заасан болон хүчирхийллийн улмаас сэтгэл санааны болон бие махбодын хохирол хүлээж хамгаалалт шаардлагатай болсон хүүхдийг Гэр бүлийн тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлд заасны дагуу гэр бүлдээ авч асрамжилж байгаа	



Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ: Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг тухайн үед мөрдөж байгаа хүн амын амьжиргааны доод түвшингийн хэмжээг үндэслэн Засгийн газар тогтооно,

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгоход бүрдүүлэх бичиг, баримт: Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр тэтгэмж тогтоолгохыг хүссэн иргэд нь нийтлэг дараах баримт бичгийг бүрдүүлнэ. Үүнд:

- Тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгохыг хүссэн өргөдөл, 2% цээж зураг
- Хорооны засаг даргын тодорхойлолт
- Иргэний үнэмлэхний хуулбар

Дээр дурдсан бичиг баримтнаас гадна тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрлөөс шалтгаалан нэмэлтээр дор дурдсан бичиг баримтыг бүрдүүлэх шаардлага бий.

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж авахад бүрдүүлэх бичиг, баримт

Тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрөл	Бүрдүүлэх баримт бичиг
<p>Өрх толгойлсон эцэг, эхийн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тусламж, үйлчилгээ авахад</p>	<p>Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0-16 хүртэлх насны хүүхдүүдийн төрсний гэрчилгээ, хуулбарын хамт; - өрх толгойлсон эх (эцэг) болохыг тогтоосон Амьжиргааг дэмжих зөвлөлийн шийдвэр <p>Амьжиргааг дэмжих мөнгөн тусламж</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хүүхэд эсэн мэнд бойжиж байгаа тухай баг (өрх)-ийн эмчийн тодорхойлолт; - хүүхэд тус бүрийн төрсний гэрчилгээ, хуулбарын хамт; <p>Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамж</p> <ul style="list-style-type: none"> - өргөдөл, иргэний үнэмлэх
<p>Хөгжлийн бэрхшээлтний иргэний нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, асаргааны тэтгэмж</p>	<p>Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр</p> <ul style="list-style-type: none"> - нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй тухай дүүргийн нийгмийн даатгалын хэлтсийн байцаагчийн тодорхойлолт; - хөдөлмөрийн чадвараа 50 ба түүнээс дээш хувиар алдсан 16 насанд хүрсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хугацааг тогтоосон эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр. <p>Асаргааны тэтгэмж</p> <ul style="list-style-type: none"> - иргэнийг байнга асрах, эмнэлгийн хяналтад байлгах шаардлагатай болохыг тогтоосон дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комиссын тодорхойлолт; - асруулагч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт; - асарч байгаа иргэн ажил хийдэггүй тухай хорооны Засаг даргын тодорхойлолт. <p>Байнгын асаргаа шаардлагатай иргэний</p> <ul style="list-style-type: none"> - байнгын асаргаанд байдаг тухай өрхийн эмчийн тодорхойлолт; - байнгын асаргаа шаардлагатай болохыг нь тогтоосон дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комисс эмнэлгийн ерөнхий эмчийн тодорхойлолт; - байнгын асаргаанд байгаа хүний иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт (16 насанд хүрээгүй хүүхдийн төрсний гэрчилгээ, хуулбарын хамт),



Ахмад настны	Ахмад настны халамжийн тэтгэвэр <ul style="list-style-type: none">- нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй тухай дүүргийн нийгмийн даатгалын байцаагчийн тодорхойлолт. Асаргааны тэтгэмж <ul style="list-style-type: none">- иргэнийг байнга асрах, эмнэлгийн хяналтад байлгах шаардлагатай болохыг тогтоосон хорооны ерөнхий эмч, дүүргийн нэгдсэн эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн эмч нарын хяналтын комиссын тодорхойлолт;- асруулагч ахмад настны иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт;- асарч байгаа хүний үнэмлэх, хуулбарын хамт;- асарч байгаа иргэн ажил хийдэггүй тухай сум, хорооны Засаг даргын тодорхойлолт.
Жирэмсний амаржсаны	Тэтгэмж <ul style="list-style-type: none">- жирэмсэн үедээ эмнэлгийн хяналтад орсон тухай болон төрсний дараа хүүхэд эсэн мэнд бойжиж байгаа тухай хорооны өрхийн эмчийн тодорхойлолт- Монгол Улстай нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллах тухай гэрээ байгуулсан орны Монгол Улсад байнга оршин суугч иргэн бол байнга оршин суугчийн үнэмлэх, хуулбарын хамт
Ихэр хүүхдийн	Тэтгэмж <ul style="list-style-type: none">- Хүүхэд тус бүрийн төрсний гэрчилгээ, хуулбарын хамт;- Эх /эцэг, асран хамгаалагч/-ийн иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт;- Хүүхэд эсэн мэнд бойжиж байгаа тухай баг /өрх/-ийн эмчийн тодорхойлолт;- Тусламж авахыг хүссэн өргөдөл;- Эх /эцэг, асран хамгаалагч/-ийн 2 хувь цээж зураг;- Хорооны Засаг даргын тодорхойлолт.

<p>Бүтэн өнчин хүүхдийн</p>	<p>Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр</p> <ul style="list-style-type: none"> - нийгмийн даатгалын сангаас тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй тухай дүүргийн нийгмийн даатгалын хэлтэс, байцаагчийн тодорхойлолт; - тэжээгчийн нас барсны гэрчилгээ, хуулбарын хамт; - 18 хүртэлх насны хүүхдийн төрсний гэрчилгээ (иргэний үнэмлэх) хуулбарын хамт; - 18 хүртэлх насны хүүхдийн асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт. <p>Асаргааны тэтгэмж</p> <ul style="list-style-type: none"> - үрчлэгч (асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч)-ийн иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт; - хүүхдийн төрсний гэрчилгээ, хуулбарын хамт; - үрчлэгч (асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч)-ээр тогтоогдсон тухай дүүргийн Засаг даргын шийдвэр, хуулбарын хамт. <p>Нийгмийн халамжийн тусламж, хөнгөлөлт</p> <ul style="list-style-type: none"> - эцэг, эхийн нас барсны гэрчилгээ, хэрэв хаяж үрэгдүүлсэн бол иргэний бүртгэл, мэдээллийн байгууллагын архивын лавлагаа; - эцэг, эх байх эрхийг нь хассан тухай шийдвэр; - бүтэн өнчин болохыг нь тодорхойлсон хорооны Засаг даргын тодорхойлолт.
<p>Хүчирхийлэлд байгаа хүүхдийн асаргааны тэтгэмж</p>	<ul style="list-style-type: none"> - тэтгэмжид хамрагдахыг хүссэн өргөдөл, 2 хувь зураг; - асрагчийн иргэний үнэмлэх, хуулбарын хамт - хүүхдийн эцэг, эх нь сураггүй алга болсон бол шүүхийн шийдвэр - бүтэн өнчин, эцэг, эх нь хоёулаа эрх зүйн чадамжгүй гэж тооцогдсон болон эцэг, эх байх эрхээ хязгаарлуулсан, хасуулсан, 3 сараас дээш хугацаагаар эмнэлэгт эмчлүүлж байгаа, хорих газарт ял эдэлж байгаа зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хүүхдээ биечлэн тэжээн тэтгэх, асран халамжлах бололцоогүй, эсхүл тэжээн тэтгэхээс зайлсхийсэн хүний хүүхэд болон хүчирхийллийн улмаас хамгаалалт шаардлагатай болсон нь тогтоогдсон шүүхийн болон захиргааны байгууллагын тодорхойлолт.

Даалгавар

Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрлүүдээс аль нэгийг сонгож шаардлагатай бичиг баримтыг бүрдүүлнэ үү

Мэдлэг сорих бодлого:

1. 2011 оны 3 сарын 12 нд төрсөн хүүхдэд ямар тэтгэмжийг ямар хэмжээгээр хэдэн сарын хугацаанд олгох вэ?



2. Солонгос улсад амьдарч байгаа жирэмсэн эмэгтэй халамжийн сангаас тэгэмж тогтоолгон авах эрхтэй юу? Ямар ямар бичиг баримт бүрдүүлэх вэ?
3. Иргэн А 15 настай 9 дүгээр ангид сурдаг бөгөөд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авдаг байна. Тэрээр үргэлжлүүлэн мөнгөө авах гэтэл Халамж үйлчилгээний газрын ажилтан 10 дугаар ангид орсон нь үнэн гэсэн тодорхойлолтыг чин харж байж олгоно гэсэн байна. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгоход хүүхдийн суралцаж байгаа эсэх нь хамааралтай юу? Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгоход ямар ямар бичиг баримт бүрдүүлэх вэ?

Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоон олгоход бусад хууль тогтоомжтой хэрхэн уялдаж байгаа талаар шүүн ярилцана уу*
2. *Нийгмийн халамжийн тэтгэврийн харилцаа дуусгавар болох үндэслэлийн талаар ярилцана уу.*

Бүлгийн ном зүй

1. Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал, 2004
2. Ч.Дагвадорж, С.Эрдэнэ, Нийгмийн даатгал, 2007
3. Г.Балж, Эрсдэл ба даатгал, 2004
4. Ш.Нарантуяа, П.Оюунтунгалаг, Нийгмийн хангамжийн эрх зүй, 2004
5. Ц.Давхарбаяр, Г.Жаргал, Нийгмийн хамгааллын эрх зүй, 2009

Хууль тогтоомж

6. Үндсэн хууль, 1992
7. Нийгмийн халамжийн хууль,
8. Ахмад настан, түүнд үзүүлэх хөнгөлөлт, үйлчилгээний тухай хууль,
9. Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хууль
10. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хууль,
11. Монгол Улсын баатар, хөдөлмөрийн баатар болон ардын болон гавьяат цолтон ахмад настанд төрөөс олгох нэмэгдлийн тухай хууль
12. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль
13. Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хууль
14. Хүний хөгжлийн сангийн 2012 оны төсвийн тухай хууль
15. Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай
16. Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхчүүдийг одонгоор шагнах, улсын тэтгэврийг өргөтгөн нэмэгдүүлэх тухай хууль
17. Хараа хяналтгүй хүүхдийг түр саатуулах тухай хууль
18. Эх хүүхдэд тэтгэмж олгох, хүүхэд, эх гэр бүлд мөнгөн тусламж үзүүлэх тухай хууль

СЭДЭВ 19. НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЭРХЗҮЙН ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

Хичээлийн хэлбэр: Лекц

Сэдвийн зорилго: Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын чиг хандлага, эрх зүйн зохицуулалтын талаар мэдлэг олж авах, Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалтыг олон улсын болон бусад улс орны зохицуулалттай харьцуулан үнэлэлт дүгнэлт өгөх чадвар эзэмшиж, энэ чиглэлээр эрх зүйн судалгаа хийх бэлтгэлтэй болоход оршино.

Нэр томъёоны тайлбар:

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага: олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг тогтоох, хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий НҮБ-ийн төрөлжсөн багууллагын нэг мөн.

Нийгмийн хамгааллын олон улсын стандарт: ОУХБ-ын 1952 оны 102-р конвенциор тогтоосон суурь стандартууд

Олон улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн эх сурвалж: олон улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хэм хэмжээний илрэн гарах гадаад хэлбэр.

Сэдвийн агуулга:

- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олон улсын зохицуулалт ба Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ) үүрэг, роль
- Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн олоо улсын эх сурвалж
- Нийгмийн хамгааллын олон улсын зарчим

Нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалт нь аж үйлдвэржсэн нийгмийн мөн чанарын илэрхийлэх үзүүлэлтүүдийн нэг мөн. Энэ нь хүн амыг эрүүл мэндийн болон санхүүгийн эрсдлээс хамгаалах зориготой. Энэхүү зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж нь нэг талаас үйлдвэр болон бусад санхүүгийн байгууллагуудын хоорондын харилцаа нөгөө талаас гэр бүл, хувь хүний харилцааг тус тус журамладаг болно. Энэ нь нийгмийн хамгааллын хүрэн дэх дэлхийн улсуудын бодлого, хандлага мөн.

Өнөө үед үйлчлэх нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалтын эхлэл нь ХХ зууны I хагасаас буюу Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага байгуулагдах үеэс тавигдсан. 1919 онд гаргасан Олон Улсын хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрэмийн тунхаглалын хэсэгт тус байгууллага нь *“ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, альжиргаа хангахуйц цалин олгох, ажилтнуудыг тэргэжлээс шалтгаалах болон ердийн өвчнөөр өвчлөх, үйлдвэрлэлийн ослоос хамгаалах, өндөр наслах, тахир дутуу болох үед тэтгэвэр олгох зэргээр тэднийг хамгаалах замаар хөдөлмөрийн орчин нөхцлийг сайжруулах”* хэрэгцээ байгааг цохон тэмдэглэж энэхүү эрсдлийн эсрэг арга хэмжээ авч олон улсын нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээг боловсронгуй болгох үүргийг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагад оногдуулсан байна. Энэхүү үүргийнхээ дагуу тус байгууллагаас 20 жилийн хугацаанд нийгмийн хамгааллын салбарт 14 конвенци, 11 зөвлөмжийг батласан. Нийгмийн хамгааллын олон улсын эрх зүйн эх үндэслэл 1919 онд ОУХБ байгуулагдсантай холбоотой.



1944 оны Филадельфид баталсан олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зорилго зорилтын талаарх тунхаглалд ОХБ-ийн эдийн засгийн болон санхүүгийн бодлогын хүрээнд амьжиргааг хангахуйц орлого олох, эрүүл мэндийн тусламж хүртэх нийгмийн хамгааллын эрхийг бүх нийтэд хамааруулах үүргийг нэмж тусгасан.

Филадельфигийн тунхаглалаас хойш 55 жилийн дараа эдийн засаг, нийгэм, техник, технологийн хөгжлийн улмаас нийгмийн хамгааллын олон улсын бодлогыг шинэчлэх шаардлага зүй ёсоор урган гарсан байна. 1999 оны ОУХБ-ын Ерөнхий захирлын “Аятай таатай ажил хөдөлмөр” тайланд нийгмийн хамгааллын суурь зарчмын хэрэгжилт болон нийгмийн хамгааллын эрхийн хамгаалалтыг нийгмийн хамгааллын суурь зармын ойлголт, хэрэгжилтийг глобалчлагдаж буй бодлогын хүрээнд дагч ертөнц болох буурай хөгжилтэй орнуудад нэвтрүүлэх шаардлага байгааг байгааг цохон тэмдэглэсэн байна.

Улмаар 2001 онд ОУХБ нь нийгмийн хамгааллын эрхүүд нь хүний суурь эрхүүд болохыг хүлээн зөвшөөрч дэлхийн улс бүр хөдөлмөрлөх эрхийн хүрээнд нийгмийн хамгааллын бодлогоо тогтоон ажиллахыг уриалсан байна.

2008 оны Нийгмийн шударга ёсны тунхаглалд хөдөлмөрлөх эрхийг хангах хүрээнд ОУХБ-ын 4 гол үүргийг тусгасан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих
- Нийгмийн хамгаалал
- Ажлын байран дах нийгмийн хамгаалал
- Ажилтнуудын эрхийг хамгаалах зэрэг орно.

Иймээс ОУХБ-ын гишүүн орнууд бүгдээрээ дээр дурдсан үүргийг х:эрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах хариуцлагыг хүлээсэн байна.

Нийгмийн хамгааллын салбарт ОУХБ-аас баталсан нийт 31 конвенци болон 23 зөвлөмжийг батлан гаргасан байна. Энэхүү нийгмийн хамгааллын салбарын эх сурвалж нь гурван үеиг дамжин батлагдан гарсан байна. Тухайлбал:

Эхний үед нийгмийн хамгааллын эх сурвалжууд нь нийгмийн даатгалын асуудалд илүү анхаарал хандуулсан бол хоёрдугаар үед нийгмийн хамгааллын суурь стандартыг 1952 оны 102 дугаар конвенциор батлах замаар нийгмийн хамгааллын асуудалд илүүтэй анхаарал хандуулсан бол гуравдугаар үед өмнө тогтоосон суурь стандартын түвшинг нэмэгдүүлэх замаар нийгмийн халамжин тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж үйлчилгээний зарчим, үзэл баримтлалыг нэмэгдүүлэхэд илүүтэй анхаарал хандуулсан байна.

Нийгмийн хамгааллын салбар дах олон улсын гэрээ, конвенциуд

үечлэл	Батлагдсан он	Хамрах хүрээ
1-р үечлэл	1919-1939 он	Нийт 15 конвенци, 11 зөвлөмж батлагдсан байна. -эхийн эрх - Үйлдвэрлэлийн осол - ердийн болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчин - өндөр наслах - тахир дутуугийн болох - тэжээгчээ алдах -ажилгүйдэл
2-р үечлэл	1944-1965он	Нийт 3 конвенци, 4 зөвлөмж батлагдсан - Орлогоо алдахаас хамгаалуулах - Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмж - Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ - Нийгмийн хамгааллын суурь стандарт - Эхийн эрхийг хамгаалах - Ижил тэгш хандах Нийгмийн хамгааллын нэгдсэн системийг тогтоосон.
3-р үечлэл	1965-1988 он	Энэ үед нийгмийн хамгааллын системийн хамрах хүрээг өргөжүүлж, бүх нийтэд тэгш хүртээх боломжийг нэмэгдүүлэхэд илүүтэй анхаарсан - Үлдвэрлэлийн осол - Тэтгэврийн систем - Эрүүл мэндийн даатгалын систем - Ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрх зэргийг тусгасан
4-р үе	1989-одоог хүртэл	Өмнөх үеүүдэд баталсан нийгмийн хамгааллын салбар дах олон улсын гэрээ, конвенциудын хэрэгжилтийг хангахад түлхүү анхаарч глобалчлагдсан нийгэмд тухайн нийгмийн хамгааллын суурь стандартуудыг нэвтрүүлэхэд анхаарчээ.

- Тэтгэвэр тэтгэмж баталгаатай байх зарчим
- Тэтгэвэр тэтгэмжийн хөрөнгийг бүрдүүлэхэд ажил олгогч, ажилтан хамтран оролцох зарчим
- Нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж болон хариуцах байгууллагын зохистой удирдлагыг төрөөс хэрэгжүүлэх зарчим
- Даатгалын шимтгэл, татварын хөрөнгөөр тэтгэвэр, тэтгэмжийн санг бүрдүүлэх зарчим

Даалгавар:

Оюутан тус бүр гадаадын аль нэгэн улсыг сонгон авч Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалтай харьцуулсан бие даалт гүйцэтгэнэ үү.



Хяналтын асуулт:

1. *Нийгмийн хамгааллын олон улсын гэрээ хэлэлцээр, конвенцын заалтыг өөрийн орны хуулиудтай харьцуулна уу.*
2. *Нийгмийн хамгааллын чиглэлд баримтлах олон улсын зарчим, хандлагыг тодорхой ярилцана уу.*

СЭДЭВ 20. БУСАД УЛС ОРОНТОЙ БАЙГУУЛСАН ГЭРЭЭ ХЭЛЭЛЦЭЭР, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ

Хичээлийн хэлбэр: семинар

Сэдвийн зорилго: Монгол улс нийгмийн хамгааллын салбарт бусад улс оронтой байгуулсан гэрээ хэлэлцээр, тэдгээрийн агуулга, хэрэгжилтийн талаар зохих мэдлэгтэй болж, Монгол Улсын хоёр талын гэрээ хэлэлцээрийн агуулга, түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар эрх зүйн зөвлөгөө өгөх чадвар эзэмшүүлнэ.

Нэр томъёоны тайлбар:

Олон улсын гэрээ: Монгол Улс, Монгол Улсын Их Хурал болон Монгол Улсын Засгийн газраас гадаадын нэг буюу хэд хэдэн улс, тэдгээрийн Засгийн газар, олон улсын байгууллагатай тодорхой асуудлаар харилцан эдлэх эрх, хүлээх үүргийг тодорхойлон тогтоосон, олон улсын эрх зүйгээр зохицуулагдах хоёр буюу олон талын бичгээр үйлдсэн тохиролцоо.

Хоёр талын олон улсын гэрээ: Монгол Улс, Монгол Улсын Их Хурал болон Монгол Улсын Засгийн газраас гадаадын нэг улс, түүний Засгийн газар, олон улсын байгууллагатай тодорхой асуудлаар харилцан эдлэх эрх, хүлээх үүргийг тодорхойлон тогтоосон, олон улсын эрх зүйгээр зохицуулагдах хоёр талын бичгээр үйлдсэн тохиролцоо.

Олон улсын гэрээний үйлчлэлийг түр зогсоох: тухайн олон улсын гэрээг бүхэлд нь буюу түүний зарим заалтыг тодорхой буюу тодорхой бус хугацаагаар дагаж мөрдөхөөс түдгэлзэх.

Нэгдэн орох баримт бичиг: нэгэнт хүчин төгөлдөр болсон олон улсын гэрээнд нэгдэн орохоор Монгол Улсын Их Хурлаас хууль гаргасныг нотолсон баримт бичиг.

Сэдвийн агуулга:

- Монгол Улс нь нийгмийн хамгааллын салбарт хоёр талын гэрээ хэлэлцээр байгуулахын ач холбогдол, бусад улс оронтой байгуулсан гэрээний онцлог
- Социалист системийн болон зах зээлийн эдийн засгийн үед байгуулсан гэрээний агуулга, ялгаа
- Хоёр талын гэрээний агуулга
- Монгол улсад ажиллаж буй гадаадын иргэдийн нийгмийн хамгааллын бодлого, эрх зүйн зохицуулалт
- Гадаадад ажиллаж буй Монгол улсын иргэдэд зориулсан нийгмийн хамгааллын эрх зүйн зохицуулалт, хоёр болон олон талт гэрээнүүд

Монгол улсын бусад улс оронтой нийгэм хамгааллын салбарт хамтран ажиллахаар байгуулсан гэрээ нь дагаж мөрдөх хэм хэмжээг тогтооно. Хоёр улсын хооронд тогтоосон хэм хэмжээ нь тухайн гэрээ, хэлэлцээр байгуулсан улсуудын иргэдийн нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хүрээн дэх эрхийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Монгол улс:

- ЗСБНХУ-тай /тэр үеийн нэрээр, одоогийн ОХУ/ 1981 онд,
- БНКУ-тай /тэр үеийн нэрээр, одоогийн Казакстан улс/ 1993 онд,
- БНСУ-тай 2006 онд хоёр улсын хооронд хамтран ажиллахаар гэрээ байгуулсан байна.

БНМАУ болон ЗСБНХУ хоёрын хооронд нийгэм хангамжийн салбарт хамтран ажиллах хэлэлцээрээр, хэлэлцэн тохирогч талуудын аль нэгний нутаг дэвсгэрт ажиллаж байгаа ажиллагсадын нийгмийн хамгааллын дараах асуудлыг зохицуулсан байна.

- Ажилласан хугацааг тооцох
- Тэтгэвэр тогтоох цалинг тооцох журам
- Тэтгэвэр тогтоох, олгох журам
- Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны ба бусад тэтгэмж
- Эмнэлгийн тусламж
- Зарим албан хаагчдын нийгэм хангамж зэрэг болно.

Улс хоршоолол болон олон нийтийн бусад байгууллагаас иргэдэд өвчлөх, жирэмслэх ба амаржих, өндөр наслах, тахир дутуу болох, түүнчлэн тэжээгчээ алдах буюу бусад тохиолдолд үзүүлж байгаа бүх төрлийн хангамжийг⁴ энэ хэлэлцээрээр тохирогч улсын иргэдэд үзүүлэх бөгөөд тэтгэвэр тогтоохдоо хоёр талын нутаг дэвсгэрт ажилласан бүх хугацааг оруулан тооцож, ажилласан цалингаас тооцон тэтгэврийг тогтоох ба хэрэв ажиллаагүй бол шилжин суурьшсан улсын зохих мэргэжлийн, эсвэл түүнтэй адилтгах албан тушаалын ажилтны сарын дундаж цалингаас тогтоох тухай тусгасан байна. Тэтгэврийг тухайн суурьшсан газрын хууль тогтоомжийн дагуу тогтоон олгох бөгөөд тэтгэврийг тогтоолгосны дараа хэлэлцэн тохирогч улсаас нөгөө улсад шилжин суурьшсан бол шилжин суурьшсаны дараагийн сараас эхлэн олгохгүй, харин тухайн улс өөрийн хууль тогтоомжийн дагуу тэтгэврийг тогтоож болно. Харин дипломат консул, худалдааны төлөөлөгчийн газар болон бусад байгууллагын ажилтнууд, тэдгээрийн үйлчилгээ, техникийн ажилчид нь түр болон байнга ажиллуулахаар явуулсан агаарын усан, хуурай замын тээврийн ажилтан, хувь нийлүүлсэн, хамтын үйлдвэрийн ба бусад байгууллагын ажилтнууд тэдгээрийн гэр бүлийн хүмүүсийн нийгэм хангамжийг тохоон томилогч улсын хууль тогтоомжоор хэрэгжүүлнэ. Нийгмийн хангамжийн туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдсон бүх зардлыг хангамж үзүүлж буй талаас хариуцах ба талуудын хооронд ямар нэгэн тооцоо хийгдэхгүй.

Монгол улс зах зээлийн харилцаанд шилжин орсны дараа казак иргэдийн шилжин суурьших болсонтой холбогдуулан Монгол Улсын Засгийн Газар, БНКазакстан улсын Засгийн Газар хооронд нийгэм хангамжийн салбарт хамтран ажиллах хэлэлцээрээр хөдөлмөрийн удаан хугацааны гэрээгээр ажиллаж байгаа буюу тодорхой хугацаанд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлтэй иргэд болон байнга

⁴ БНМАУ ба ЗСБНХУ-н хооронд нийгэм хангамжийн салбарт хамтран ажиллах тухай хэлэлцээр. 1-р зүйлийн 2 дахь хэсэг.



оршин суух зөвшөөрөлтэй иргэдэд талуудын хууль тогтоомжинд заасны дагуу өвчлөх, өвчтөн асрах, өндөр наслах, тахир дутуу болох, түүнчлэн тэжээгчээ алдах зэрэгт үзүүлэх тэтгэвэр, тэтгэмжийн бүх асуудлыг өөрийн иргэдтэй нэгэн адилаар тусалцаа үзүүлэхийг зохицуулсан байна. Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох гол үндэслэл болох ажилласан жилийг өөрийн өмнө амьдарч байсан улсын эрх бүхий байгууллагаар баталгаажуулсанаар эрх үүсч, ингэхдээ хоёр талын нутаг дэвсгэрт ажиллаж байсан нийт хугацааг багтаан оруулж тооцох, бусад тэтгэмж, тусламжийг тухайн орны иргэдтэй нэгэн адилаар хүртэх эрхтэй болохыг тусгажээ.

Монголчууд Солонгос улсад ажиллах болсонтой холбогдуулан, МУ-ын Засгийн Газар, БНСолонгос улсын Засгийн Газар хооронд нийгмийн хамгааллын тухай хэлэлцээр байгуулсан ба энэхүү хэлэлцээрээр аль нэг талын нутаг дэвсгэрт хуанлийн 60 сараас хэтрэхгүй хугацаанд ажиллаж байгаа буюу ажил цаашид үргэжилж байгаа тохиолдлийг хамран, дээрх ажиллаж байх хугацаанд ажиллахаас өмнөх амьдарч байсан улсын нутаг дэвсгэрт ажилласан хэвээр байгаатай адилтган үзэх бөгөөд уг асуудлыг тухайн улсуудын хууль тогтоомж буюу Солонгос улсын хувьд:

- Үндэсний тэтгэврийн тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал болон үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн олговрын даатгалын шимтгэлийн хуримтлалын тухай хууль
- Эдгээр хуульд хамаарах дүрэм заавар

Монгол улсын хувьд:

- Нийгмийн даатгалын тухай хууль
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль
- Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн даатгалын тухай хуулиудын хүрээнд зохицуулагдахаар заажээ.

Энэ хэлэлцээр нь хэлэлцэн тохирогч аль ч улсын нутаг дэвсгэрт ажиллаж байсан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаа өөрийнх улсын хууль тогтоомжоор зохицуулагдах, улмаар нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрхийг бүрдүүлнэ.

Мэдлэг шалгах бодлого:

МУИС, Солонгос улсын Күүкмины Их сургуулийн багш Ё-г зочин профессороор урьж, нэг жилийн хугацаагаар ажиллуулахаар гэрээ байгуулжээ. Ё багш сард 12000 000 төгрөгний цалинтай бол түүний цалингаас нийгмийн даатгалын шимтгэл тооцох уу. Түүнд нийгмийн даатгалын дэвтэр нээх үүрэг МУИС-н санхүүгийн ажилтанд үүсэх үү.

Уг асуудлалд дүгнэлт хийнэ үү. Мөн монгол улсаас гэрээгээр Солонгос улсад ажиллаж байгаа иргэд шимтгэл төлөх, уг шимтгэл нь Солонгос улсдаа тооцогдох эсэх талаар дүгнэлт хийнэ үү.

Хяналтын асуулт:

1. Монгол улс нийгмийн хамгааллын салбарт ямар улсуудтай гэрээ хэлэлцээртэй вэ?

2. Хоёр талын гэрээ байгуулахын ач холбогдлын талаар ярилцаж, нийгмийн хамгааллын салбарт ямар улстай гэрээ байгуулах нь шаардлагатай болох талаар ярилц.
3. Монгол улс Солонгос улстай нийгмийн хамгааллын салбарт байгуулсан гэрээний хэрэгжилтын талаар дүгнэлт хийнэ үү.
4. Нийгмийн хамгааллын талаарх олон улсын гэрээ, конвенцид хоёр талын гэрээ хэлэлцээрийн талаар хэрхэн зохицуулсан байдаг талаар дүгнэлт хийж ярилцана уу.

Бүлгийн ном зүй

1. Frans Pennings, Introduction to European social security law, 2001
2. Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Хөдөлмөр Нийгэм хамгааллын яам, БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн зарим эрхийн хэрэгжилт, судалгааны тайлан, 2007
3. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал
4. Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан 102-р конвенц
5. ЗСБНХУ, БНМАУ-н хооронд нийгмийн хангамжийн салбарт хамтран ажиллах хэлэлцээр, 1981
6. Нийгмийн хамгааллын тухай БНСУ-тай байгуулсан хэлэлцээр, 2006
7. БНКУ-тай улстай байгуулсан Нийгмийн хангамжийн салбарт хамтран ажиллах тухай хэлэлцээр, 1993

⁵ Гэр бүлийн тухай хууль - "Төрийн мэдээлэл" эмхтгэлийн 1999 оны 30 дугаарт нийтлэгдсэн.