

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

Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлага

1.1. Хууль зүйн үндэслэл

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

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

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

1.2. Практик шаардлага

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Гэрээний нийт орлогын 11.5%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵ Нийт цалингийн 14.5% (ЭМДШ 2% ороогүй)

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

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

Хоёр. Хуулийн төслийн бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6/хууль хоорондын зөрчил арилна.

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

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

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

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан бусад хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулахгүй.

---oOo---