

ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБА ХААГЧИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА, ТЭТГЭВЭР ТЭТГЭМЖ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

А.Гантуул

ДХИС-ийн Удирдлагын Академийн Аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн профессорын багийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа

Товч агуулга. Монгол Улсын Их Хурлаас 1994 онд “Нийгмийн даатгалын тухай”, “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай”, “Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай”, “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуулийг тус тус баталснаар нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгал, цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн асуудлыг цогцоор нь зохицуулсан эрх зүйн орчин бүрдсэн юм. Түүнчлэн “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого /2015-2030 он/-ыг Улсын Их Хурлын 2015 оны 53 дугаар тогтоолоор батлан, Нийгмийн даатгалын багц хуулиудын шинэчлэлийг хийх талаар уг бодлогын баримт бичигт тусгажээ.

Нийгмийн даатгалын багц хууль нь батлагдсанаас хойш 30 гаруй, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд 20 гаруй удаагийн нэмэлт, өөрчлөлт орж, нэмэлт, өөрчлөлт орох бүрт хууль, эрх зүйн илүү таатай орчин бүрдэж байсан боловч нийгмийн баталгааны асуудлыг бүрэн зохицуулаагүйгээс зарим тохиолдолд цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдал хөндөгдөж, түүнийг дагасан сөрөг үр дагаврууд байсаар байна.

Түлхүүр үгс. Нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн орчин, тэтгэвэр тэтгэмж, цэргийн алба хаагч, эдийн засгийн чадамж, аюулгүй байдал.

Оршил. Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бие даасан байдал, ард түмний язгуур ашиг сонирхол баталгаатай хангагдах нь төрийн алба улс төрөөс ангид, залгамж чанартай, мэргэшсэн байх, нөгөө талаар төрийн алба хаагчийн эдийн засгийн чадамж, аюулгүй байдалтай нягт уялдана. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын 3.2 дахь хэсэгт “Эдийн засгийн бие даасан байдлаа хангаж хөгжих, байгальд ээлтэй, хүний аюулгүй, амгалан амьдрах боломжийг бүрдүүлсэн тогтвортой хөгжлийн загварыг бий болгох нь эдийн засгийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нөхцөл мөн...”, Төрийн албаны тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт “Энэ хуулийн

зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино” гээд мөн хуулийн 6 дугаар хэсгийн 14 дүгээр бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох цалин хөлс”, 15 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр”, 16 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчид олгох тусламж”, 17 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа”, 18 дугаар бүлэгт “Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа”-г хуульчлан төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж,

нийгмийн баталгаатай холбоотой харилцааг зохицуулсан байна.

Түүнчлэн 1995 оноос нийгмийн даатгалын шинэ харилцааг зохицуулахдаа тэтгэвэр, тэтгэмж, нийгмийн хамгааллын асуудлыг олон талаас нь судлан, төрийн албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалж, нийгмийн баталгаа, цалин хөлсний оновчтой тогтолцоо бүрдүүлэх, эдийн засгийн үр ашгийг чухалчлан үзсэн байдаг ч Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Нийгмийн халамжийн тухай хуулиар төрийн албан хаагчийн нийгмийн хамгааллын буюу тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтад хуульзүйн дүн шинжилгээ хийж, боловсронгуй болгох шаардлага тавигдаж байна.

Нэг. Нийгмийн хамгааллын тухай ойлголт. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд *“Монгол Улсын иргэн өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд мөнгөний тусламж авах эрхтэй”* гэж заажээ. Дээрх агуулга, зарчмын хүрээнд нийгмийн хамгааллын бодлогыг *“Нийгмийн даатгал”*-ын, *“Нийгмийн халамж”*-ийн, *“Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж”*-ийн гэсэн 3 үндсэн бүрэлдэхүүнтэй нийгмийн хамгааллын тогтолцооны эрх зүйн үндсийг тодорхойлж өгсөн.

Нийгмийн даатгалын тухай ойлголт: Хувь хүн өөрөө хөдөлмөр эрхэлж, орлого олж амьдрах чадавхгүй болох, эсвэл тодорхой хэмжээгээр чадавхи буурч нийгмийн

баталгаа алдагдсан тохиолдолд нийгмийн даатгалын сангаас нөхөн төлбөр олгохтой холбогдсон харилцаа юм. Уг эрсдэлд:

- Даатгуулагч иргэн өндөр нас насалж ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болох;
- Ердийн өвчин болон ахуйн осол, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдах эсхүл удаан хугацаагаар алдах, бүр мөсөн алдаж тахир дутуу болох;
- Эрхэлж байгаа ажлаасаа чөлөөлөгдөж ажилгүй болох;
- Хүүхэд төрүүлэх;
- Даатгуулагч (тэжээгч) нь нас барж түүний асрамжинд байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд орлогогүй болж амьдралын баталгаа алдагдах;
- Даатгуулагч нас барах зэргийг хамруулж ойлгоно.

Даатгуулагч ажилтай, орлоготой, залуу, хөдөлмөрийн чадвартай байх үед нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хэлбэрээр нийгмийн даатгалын сангийн нэрийн дансандаа хуримтлал үүсгэн, дээр дурдсан эрсдэл бий болсон тохиолдлоор цалин хөлс, орлогын хэмжээ буурах, тасрах, амьдралын чанар дордох, орлого олох чадвар алдагдах үед иргэн, даатгуулагчид учирсан эрсдэлийг нөхөн хангах, мөнгөн төлбөр олгож эрсдэлийг хуваалцах нь нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааны үндсэн зарчим байдаг. Нийгмийн даатгал нь тэтгэврийн, тэтгэмжийн, ажилгүйдлийн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний,

эрүүл мэндийн гэсэн таван төрлийн даатгалаас бүрдэнэ.

Нийгмийн халамж бол ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, алдар цолтой ахмад настан, хүүхэд, эхчүүд зэрэг дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай иргэдийг төрөөс бодлогоор дэмжиж, амьдралын баталгааг нь алдагдуулахгүй байх зорилгоор болон тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх тухай ойлголт болно. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй, төлсөн боловч Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авах болзол, шаардлагыг хангаагүй өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, тэжээгчээ алдсан Монгол Улсын иргэнд төрөөс тэтгэвэр, тэтгэмж олгохтой холбогдон үүссэн эрх зүйн харилцаа юм.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмж Зэвсэгт хүчний, хилийн ба дотоодын цэргийн, онцгой байдлын, тагнуулын, цагдаагийн, шүүхийн шинжилгээний, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн болон авлигатай тэмцэх байгууллагад алба хаасан генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэргийн үүрэгтэн, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч нарт олгох цэргийн бүх төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн харилцааг “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль”-аар зохицуулж, тэдгээрт олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийг улсын төсвөөс санхүүжүүлдэг. Хуульд зааснаар цэргийн тэтгэвэрийг: 1) цэргийн алба хаасны тэтгэвэр; 2) хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр;

3)тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр гэж харин цэргийн тэтгэмжийг: 1) хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж; 2) жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж; 3) нас барагчийн ар гэрт олгох тэтгэмж; 4) нэг удаагийн тэтгэмж гэж тус тус ангилдаг.

Хоёр. Төрийн тусгай алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчин. Монгол Улсын Их Хурал /УИХ/-ын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 4.1.4 дэх хэсэгт “Аюулгүй байдлыг хангах тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагын албан хаагчид тавих ёс зүй, мэргэжлийн чадвар, хариуцлага, хууль сахин биелүүлэх шаардлагыг өндөржүүлж, эрх зүй, нийгмийн хамгааллын баталгааг дээшлүүлнэ.”, мөн УИХ-ын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичгийн 5.6 дахь хэсэгт “Цэргийн алба хаагч, цэргийн анги, байгууллагад гэрээгээр ажиллагсдын алба хаах нөхцөлийг бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно” гэж, Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.3 дахь хэсэгт “цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдлыг албаны онцлогт нь тохируулж тогтоох” гэж, мөн хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.3.4 дэх хэсэгт “батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх, цэргийн алба хаагч, түүний гэр бүл, бэлтгэл болон чөлөөнд байгаа офицер, ахлагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах” гэж, Төрийн

албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь “төрийн албан хаагч” гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг” гэж тус тус заасан.

УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт *“Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ. Мэргэжлийн цэрэгт суурилсан, чадварлаг зэвсэгт хүчнийг бэхжүүлэх, Хууль сахиулах болон тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын зохион байгуулалт, үүрэг гүйцэтгэх чадавхыг хүн амын бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хөгжүүлнэ”* гэжээ.

Дээр дурьдсанчлан цэргийн алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр Монгол Улсын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгүүдэд тодорхой тусгасан боловч Цэргийн алба тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулагдаагүй харилцаанаас шалтгаалан цэргийн алба хаагч нь тэтгэмж авч чадахгүй болох, алба хаасан хугацаа нь бүрэн тооцогдохгүй болох, дундаж цалин, хөлсийг тодорхойлоход хүндрэл үүсэх, цэргийн алба хаагч эх ихэр хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд амаржсаны тэтгэмжийг бүрэн авч чадахгүй болох зэрэг хүндрэл үүсч байна. Тодруулбал: Цэргийн албаны тухай хуульд зааснаар алба хаагч нь

дунджаар 47-57 насны хооронд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгож байгаа ба эмэгтэй цэргийн алба хаагч цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл, түүнчлэн Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.2 дахь хэсэгт “20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй” нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр, тогтоолгох эрхтэй” гэж заасан. Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хувьд жирэмсний болон хүүхэд асрах үеийн чөлөөтэй байсан хугацаа нь төрийн тусгай албанд тасралтгүй ажилласан жилд хамаарах талаарх эрх зүйн зохицуулалт дутмаг байгаагаас улбаалан цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох үед ажилласан жилээс хасагдаж тохиолдол гарч байх тул холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан хуульд тусгах шаардлагатай юм. Цэргийн алба хаагч эх 3 хүртэл насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд 0-2 насны хооронд эрүүл мэндийн даатгалыг нь төрөөс буюу улсын төсвөөс төлдөг, харин 2-3 насны хооронд хэн хариуцан төлөх талаар зохицуулалт Нийгмийн даатгалын тухай, эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиудад зохицуулагдаагүй байна.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль¹-д “Энэ хуулийн 191 дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах

¹ Төрийн мэдээлэл. 2018.№43

орлогын дунджаас энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хувиар тооцож 4 сар 20 хоногийн хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно” гэж заасан бөгөөд уг зохицуулалтыг 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдөж байна. Өөрөөр хэлбэл тэтгэмжийн даатгалын сангаас жирэмсний тэтгэмж авах эрх үүсч ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд амаржсаны тэтгэмж олгох хугацааг 80 хоногоор бодон, уг хоногт ногдох амаржсаны тэтгэмжийг ажлын өдрөөр тооцон олгоно. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 17² зүйлийн 17^{2.1} дэх хэсэгт “Цэргийн алба хаагч эхэд сүүлийн 12 сард авсан цалин хөлсний дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд тэтгэмж олгоно” гэж заасан тул цэргийн алба хаагч эх ихэр хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд 120 хоногоор буюу энгийн байгууллагад ажилласан даатгуулагчаас 20 хоногоор бага амаржсаны тэтгэмж авч байгаа нь эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн эрх зөрчигдсөн асуудал болж байгаа юм.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэгт “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тогтооход баримтлах сарын дундаж цалин хөлсийг тэдний цэргийн алба хаасан сүүлийн 20 жилийн доторх дараалсан 5 жилийн цалин хөлсний нийлбэрийг 60-д, 5 хүртэл жил алба хаасан бол цэргийн алба хаасан нийт хугацаанд авсан цалин хөлсний нийлбэрийг алба хаасан сарын тоонд тус тус хувааж тодорхойлно.” гэж заасан байдаг. Энэ заалтын дагуу цэргийн албыг 5 жилээс дээш хугацаагаар хаагаад цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох тохиолдолд 5

жилийн туршид авсан цалин хөлсийг 60-д хуваахаар хатуу заасан юм. Цэргийн алба хаагчийн хувьд тэтгэвэр тогтоолгохын өмнөх буюу хамгийн өндөр цалинтай байсан сүүлийн 5 жилийн хугацаанд өөр албанд шилжүүлэхээр хүний нөөцийн мэдэлд хэдэн сар болон эсхүл цэргийн алба хаагч эхийн хувьд хэд хэдэн хүүхэд төрүүлснээс хүүхдээ асрах чөлөөтэй байснаас 5 жилийн цалин нь гүйцэхгүй байх тохиолдол цөөнгүй гардаг. Энэ тохиолдолд тухайн цэргийн алба хаагчийн 5 жилийн хугацаанд авсан 60 хүрэхгүй цалин, хөлсний нийлбэрийг 60-д хуваахад тэтгэвэр тогтоолгох дундаж цалингийн хэмжээ буурах, цаашлаад тэтгэврийн хэмжээ нь маш бага тогтоогддог. Иймд Цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тогтоолгохоор сонгосон 5 жилийн хугацаанд авсан цалин, хөлсний нийлбэрийг цалин, хөлс авсан сарын тоонд нь хуваах, эсхүл итгэлцүүрийн адилтган нэмэгдүүлэх зарчмаар цалин хөлсийг тодорхойлох чиглэлээр хуульд өөрчлөлт оруулах талаар бусад улсын туршлага байгаа эсэхийг судалж үзэх нь чухал юм. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1 дэх хэсэгт “Цэргийн алба хаагч, түүнчлэн дайчилгаатай сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн үүрэгтэн нас барахад түүний оршуулгад зориулан нас барагчийн ар гэрт олгох тэтгэмж олгоно.” гэжээ. Тус зохицуулалт нь хугацаат болон гэрээт, ахлагч, офицерын албыг хааж буй цэргийн алба хаагч болон дайчилгаатай сургууль цугларалтад оролцож байгаа цэргийн бэлтгэл үүрэгтэнд

хамаарал бүхий зохицуулалт ба харин цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэнд үйлчлэхгүй байгаагаас шалтгаалан цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон алба хаагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардлыг төрөөс олгохгүй байгаа байдлыг өөрчлөн нийгмийн хамгаалал, баталгааг сайжруулах шаардлагатай байна. Нөгөөтэйгүүр цэргийн тэтгэвэр авагчдаас 2020 онд 773, 2021 онд 744 хүн нас барсан бөгөөд эдгээр хүмүүсээс 2 жилийн хугацаанд 452 хүнд оршуулгын тэтгэмж олгогдоогүй төдийгүй эдгээр 452 тэтгэвэр авагчийн хувьд нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн сангаас оршуулгын тэтгэмж авах нөхцөлийг хангаагүйн улмаас уг тэтгэмж нас барагчийн ар гэрт олгогдоогүй¹ байна. Учир нь нийгмийн даатгалын сангаас 36 сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагчид оршуулгын тэтгэмж олгодог, харин нийгмийн халамжийн сангаас эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 насанд хүрсэн тохиолдолд оршуулгын тэтгэмж олгодог хуулийн зохицуулалттай. Иймд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан дээрх асуудлуудыг зохицуулснаар цаашид төрийн тусгай алба хаагчдын эрх зүй, нийгмийн баталгаа сайжирч, хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож хэрэглэх боломж бүрдэнэ.

Нөгөөтэйгүүр цэргийн алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, шагнал, урамшуулал, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, тэтгэвэр,

тэтгэмжийн асуудлыг төрөөс бодлогоор дэмжиж, төрийн тусгай албанд мэдлэг чадвар өндөртэй боловсон хүчнийг авч ажиллуулах, тэднийг алба үүргээ чанартай, ирээдүйдээ итгэлтэйгээр цэргийн алба хаалгах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх нь улс орны дотоод аюулгүй байдлыг хангахад чухал нөлөөтэй юм.

Гурав. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмжийн эрх зүйн зрхицуулалт. Сүүлийн жилүүдэд төрийн тусгай албан хаагчийн тэр дундаа цэргийн төрөлжсөн байгууллагын алба хаагчид тэтгэвэр тогтоох, олгох, алба хаасан хугацааг тооцохтой холбоотой харилцааг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчин нилээдгүй шинэчлэгдсэн. Тухайлбал: Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай, Цэргийн албаны тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай, Гамшгаас хамгаалах тухай, Монгол Улсын Хилийн тухай, Дотоодын цэргийн тухай хуулиудыг дурьдаж болно.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөлийг хангаагүй цэргийн алба хаасан иргэн цэргийн алба хаасан болон иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлсөн хугацаагаа нэгтгэн тооцуулж Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Цэргийн албыг 1995 оноос хойш хугацаанд генерал, комиссар, офицер, ахмад,

¹ Нийгмийн даатгалын сангийн 2020, 2021 оны санхүүгийн тайлан.

дэслэгч, ахлагч, түрүүч, байлдагчаар хаасан иргэн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсч, хүсэлт гаргасан тохиолдолд уг хугацаанд ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цэргийн алба хаасан хугацаанд авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоосоо тооцуулж төлүүлэхээр зохицуулсан байдаг. Энэхүү шимтгэл төлөх харилцааг Засгийн газрын 2008 оны 26 дугаар тогтоол болон 2011 оны 09 дүгээр, 2019 оны 137 дугаар тогтоолоор баталсан “Цэргийн тэтгэвэр авагчийн цалин, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зөрүүг нийгмийн даатгалын санд төлөх журам”-ыг баримтлан хэрэгжүүлж байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3 дахь хэсэг болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу цэргийн алба хаасан нийт хугацааг иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлснөөр тооцуулах тохиолдолд тухайн иргэний хүсэлт гаргах үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс ажил олгогчийн төлвөл зохих хувь хэмжээгээр тооцож санд нэг удаа төлүүлдэг. Энэхүү цэргийн алба хаасан хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэл төлүүлэх харилцаа нь тухай цэргийн алба хаагч Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан өндөр насны, тахир дутуугийн, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл, болзлыг хангаж нийгмийн даатгалын байгууллагад хүсэлтээ гаргасан үед үүснэ.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан цэргийн алба хаасан байвал зохих хугацааны болзол хангасан байх ёстой ба цэргийн алба хаасан хугацаанаас хамааран цэргийн алба хаасны тэтгэврийг бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоодог. Цэргийн алба хаагч тэтгэвэр тогтоолгохдоо алба хаасан сүүлийн 20 жил доторх аль өндөр дараалсан 5 жил буюу 60 сарын цалинг сонгох боломжтой. Цэргийн алба хаагчийн сонгосон цалинг итгэлцүүр ашиглан мөнгөний өнөөгийн үнэ цэнд ойртуулах арга хэмжээ авна. Энэ нь Засгийн газрын 2014 оны 15 дугаар тогтоолоор баталсан “Тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүр”-ээр цэргийн алба хаагчийн сонгосон цалинг он тус бүрийн харгалзах итгэлцүүрээр үржүүлэн жигнэсэн дундаж цалинг тооцон гаргана.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авагч өөрөө хүсвэл цэргийн алба хаасан болон даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг нэгтгэн тооцож Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу өндөр насны тэтгэвэр тогтоож болно. Цэргийн алба хаагчийн цэргийн алба хаасан нэг жилийг 1 жил 6 сар иргэний байгууллагад ажиллан шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцож Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу тухайн иргэнд өндөр насны тэтгэвэр тогтоож болно. Өөрөөр хэлбэл цэргийн алба хаасан боловч цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах болзол хангаагүй цэргийн албан

хаагч нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрч ердийн нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгох тохиолдолд түүний цэргийн алба хаасан хугацааг иргэний байгууллагад ажиллаж шимтгэл төлснөөр шилжүүлэн тооцуулах боломжтой байдаг.

Мөн цэргийн алба хаасны бүрэн эсхүл хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоолгох хугацааны болзол хангасан цэргийн алба хаагчийн иргэний байгууллагад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан нэг жилийг зургаан сараар бодон цэргийн байгууллагад ажилласан хугацаанд оруулан тооцож Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоодог. Гэхдээ энэ нь зөвхөн эрх үүссэн тохиолдолд үйлчилж байгаа нь олон алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулж байна. Цэргийн алба хаагчийн ажлын онцлог нөхцөлөөс хамааран цэргийн жинхэнэ алба хаасан хугацааг өсгөн тооцож цэргийн алба хаасан нийт хугацааг нэмэгдүүлж тодорхойлдог зохицуулалттай. Тухайлбал: энхийг сахиулах үйл ажиллагаанд оролцох, хилийн, онцгой байдлын, цагдаагийн, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад, дотоодын цэрэг, шүүхийн шинжилгээ хийх, террорист үйлдлийн эсрэг, тэсэрч дэлбэрэх бодистой үүргийнхээ дагуу харьцах, улсын онц чухал объектын хамгаалалт, нууцлалт зохих албанд гүйцэтгэх алба хаасан зэрэг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаарах ажил, албыг хашиж байсан бол уг хугацааг нь нэмэгдүүлэн

тооцож тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах цэргийн алба хаасан хугацааг тодорхойлон цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож байна. Цэргийн алба хаагчийн алба хаасан хугацааг өсгөн тооцоход тухайн цэргийн алба хаагчийн ажиллаж байгаа байгууллагын холбогдох эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулж байгаа тул ижил цаг хугацаанд цэргийн алба хаасан боловч цэргийн тэтгэвэр тогтоох үед тэтгэвэр нь хэт ялгаатай тогтоогдох шалтгаан болж байна.

Дүгнэлт, санал

Цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгааллын асуудал нь улс орны эдийн засгийн, дотоодын аюулгүй байдал, хүний аюулгүй байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлийн нэг юм. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгохтой харилцааг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулж байгаа боловч тухайн цэргийн алба хаагч ямар байгууллагад алба хааснаас хамаарч цэргийн тэтгэвэр, тэтгэмж нь ялгаатай тогтоогдох тохиолдол байсаар байна. Монгол Улсын нийт төрийн тусгай алба хаагч нарын нийгмийн баталгаанд тэгш хандаж, алба хаасан байгууллага, хугацаатайгаа уялдаатай, амьжиргааг хангахуйц хэмжээний тэтгэвэр авах ижил бололцоогоор хангах, улсын төсвийн зарцуулалтад оновчтой шийдэл, эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай болжээ.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарал бүхий төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын бие бүрэлдэхүүний алба хаах нөхцөл бололцоо,

нийгмийн баталгааг сайжруулах, цэргийн алба хаагчийн гэр бүл, бэлтгэл болон чөлөөнд байгаа офицер, ахлагчийн хууль, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад чиглэгдэж, хуульд заасан эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага үүссэн байна.

Цэргийн алба хаагч эхийн хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацааны эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг нь цэргийн байгууллага нь хариуцан төлөх талаарх зохицуулалтыг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай эсхүл Нийгмийн даатгалын тухай, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиудад нэмж оруулах шаардлагатай юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл. 1992. №1
2. Монгол Улсын аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. УИХ-ын 2020 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт
3. Нийгмийн даатгалын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2004. №20
4. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
5. Цэргийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
6. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2016. №36
7. Цагдаагийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №08
8. Дотоодын цэргийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №12
9. Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №6
10. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №24
11. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2017. №2
12. Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 2023. №05
13. Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл. 1995. №07
14. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хууль тогтоомжийн эмхэтгэл., УБ, 2020 он
15. Нийгмийн даатгалын хологдолтой дүрэм, журам, аргачлал, заавар, зөвлөмжийн эмхэтгэл., УБ, 2022 он
16. Нийгмийн даатгалын сангийн 2020, 2021 оны санхүүгийн нэгдсэн тайлан