



**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН
ҮНДЭСНИЙ ЗӨВЛӨЛИЙН
ТОГТООЛ**

2015 оны 11 сарын 18 өдөр

Дугаар 21

Улаанбаатар хот

Журам шинэчлэн батлах тухай

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсгийн 7, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 3 дахь заалт, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны саналыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж олгох, сургалтын зардал санхүүжүүлэх журам”-ыг хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.

2. Журмын хэрэгжилтийг хангах ажлыг шуурхай зохион байгуулж, мэргэжил арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллахыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (Ц.Уртнасан)- т даалгасугай.

3. Энэ журмын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, ажиллахыг Үндэсний зөвлөлийн ажлын алба (М.Саранчимэг)-нд үүрэг болгосугай.

4. Энэхүү журмыг 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдсүгэй.

5. Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2014 оны 10 дугаар тогтоолыг 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчингүй болсонд тооцсугай.

ДАРГА



С.ЭРДЭНЭ

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ТЭТГЭМЖ ОЛГОХ, СУРГАЛТЫН ЗАРДЛЫГ САНХҮҮЖҮҮЛЭХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэ журмын зорилго нь “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн дагуу ажилгүйдлийн даатгалын сан (цаашид “сан” гэх)-гаас тэтгэмж олгох, тооцоо хийх, ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийг мэргэжил олгох болон давтан сургалтад хамруулахтай холбоотой асуудлаар нийгмийн даатгалын байгууллага, даатгуулагч (иргэн), хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хоорондын харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2. Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллага нь даатгуулагч (иргэн)-ийн ажилгүйдлийн тэтгэмж хүссэн өргөдлийг хүлээн авч бүртгэх, ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тооцож олгох, тэтгэмж авч буй иргэн ажилд орсон эсэхэд хяналт тавих, ажилгүйдлийн тэтгэмж авагч мэргэжлийн болон давтан сургалтад хамрагдсан тохиолдолд уг сангаас сургалтын зардлыг санхүүжүүлэх ажлыг эрхлэн гүйцэтгэнэ.

1.3. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн тэтгэмжийн бодолт, олголт, мэргэжлийн болон давтан сургалтад хамрагдсан эсэхэд Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллага хяналт тавина.

1.4. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага (ажилтан), (цаашид Хөдөлмөрийн байгууллага гэх) нь ажилгүй болсон даатгуулагч (иргэн)-ийг бүртгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, төсөл, хөтөлбөрт хамрагдах боломж, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээллээр хангаж, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, сургалтад хамруулах, ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийг зуучлан түр болон байнгын ажилд оруулсан бол энэ талаарх мэдээллийг тухай бүрд нь уг иргэний харьяалах нийгмийн даатгалын байгууллагад мэдэгдэн хамтран ажиллана.

1.5. Нийгмийн даатгалын төв байгууллага нь ажилгүйдлийн даатгалын сангаас зарцуулах сургалтын зардлын нэг хүнд ногдох дээд хэмжээг сургалт зохион байгуулж буй мэргэжлийн сургалтын байгууллагаас тогтоосон сургалтын төлбөрийн жишгийг баримтлан санал боловсруулж, холбогдох байгууллагад уламжлан шийдвэрлүүлнэ.

Хоёр. Хамрах хүрээ

2.1. “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль”-ийн 2 дугаар зүйлд заасан нөхцөл, болзлыг хангасан, “ажил хийхэд бэлэн, ажил идэвхтэй хайж байгаа, хөдөлмөрийн насны иргэн”-д ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоно.

2.2. Энэ журмын 2.1-д заасан “ажил хийхэд бэлэн, ажил идэвхтэй хайж байгаа хөдөлмөрийн насны иргэн” гэж Хөдөлмөрийн байгууллагад бүртгэлтэй, уг байгууллагаас санал болгосон ажилд ороход бэлэн, ажилгүй байгаа хүнийг хэлнэ.

Гурав.Ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх

3.1. Даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажилгүй болохоос өмнө 24 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй төлсөн нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх анх үүснэ.

3.2. Урьд нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг 12 сар төлсөн нөхцөлд тэтгэмж авах эрх дахин үүснэ.

3.3. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, цалингүй чөлөө авсан зэрэг шалтгаанаар ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй тохиолдолд түүнийг тухайн сард бүтэн ажилласан гэж тооцохгүй.

Жишээ №1: Даатгуулагч "М" хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан 2013 оны 01 дүгээр сарын 01-ээс 2015 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдөр хүртэл шимтгэл төлж, ажиллаж байгаад хөдөлмөрийн гэрээгээ мөн өдөр (01/VIII) дуусгавар болгосон. Тэрээр 2015 оны 05 дугаар сард 10 өдрийн хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсны тэтгэмж авсан тохиолдолд тухайн даатгуулагч энэ журмын 3.1-д заасан "сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн" байх нөхцөлийг хангаагүй тул ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэхгүй.

Тайлбар¹: Иргэний хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.1-д *"Жил, хагас жил, улирал, сараар тогтоосон хугацаа нь уг хугацаа дуусах сарын мөн өдөр дуусна. Хугацаа дуусах сарын мөн өдөр байхгүй бол уг хугацаа тухайн сарын эцсийн өдөр дуусна."* гэсэн заалтыг үндэслэн энэ журмын 3.1-д заасан "сард нь" гэснийг тухайн сард бүтэн ажилласныг ойлгоно.

3.4. Даатгуулагч ажлаас халагдсан тухайн сардаа бүтэн ажиллаагүй бол түүний ажлаас халагдсан тушаал, шийдвэр, хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон сарын өмнөх саруудад энэ журмын 3.1-д заасан ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг хангаж байвал ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүснэ.

Жишээ №2: Даатгуулагч "Б" нь нийтдээ 3 жил ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг тасралтгүй төлж, ажиллаж байгаад 2015 оны 06 дугаар сарын 18-ны өдөр ажлаасаа халагдсан гэвэл уг даатгуулагч 2015 оны 05 дугаар сарын 31-ний өдрөөс өмнө 9 сард нь тасралтгүй шимтгэл төлсөн байх тул түүнд ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтоож олгоно.

Жишээ №3: Даатгуулагч "С" нь 2009-2013 он хүртэл 4 жил ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлж, ажиллаад хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон. (тухайн үед ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсээгүй) Харин "С" нь 2014 оны 12 дугаар сарын 01-ний өдөр ажилд орж, 2015 оны 08 дугаар сарын 15-ны өдөр ажлаасаа халагдсан гэвэл "сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй шимтгэл төлөөгүй" (халагдсан тухайн сард нь бүтэн ажилласан гэж тооцохгүй) гэсэн үндэслэлээр ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтоож, олгохгүй.

3.5. Даатгуулагчийн хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд нь ажиллаж байсан байгууллага нь татан буугдсан, дампуурсан бол тухайн даатгуулагчид хүүхдээ асрах чөлөө олгосон тухай тушаал, шийдвэр гарсан сарын өмнөх шимтгэл төлсөн хугацаа нь энэ журмын 3.1-д заасан ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацааг хангаж байвал ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй.

Жишээ №4: Даатгуулагч эх "Ц" нь ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг тасралтгүй 8 жил төлсөн, 2015 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдрөөс хүүхдээ асрах 2 жилийн хугацаатай чөлөө авсан бөгөөд түүний ажиллаж байсан байгууллага нь 2015 оны 07 дугаар сарын 15-ны өдөр татан буугдаж, уг даатгуулагчийг мөн өдөр

(15/VII)-өөс ажлаас нь чөлөөлсөн гэвэл хүүхдээ асрах чөлөө авсан 2015 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдрийн өмнө буюу 2014 оны 12 дугаар сар ба түүнээс өмнө 9 сард нь ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн тохиолдолд даатгуулагч "Ц" нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй болно.

3.6. Үндсэн ажлаас гадуур байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ болон Иргэний хуулийн 343,359 дүгээр зүйлд заасан гэрээний дагуу давхар ажил эрхэлж байгаа даатгуулагч зөвхөн үндсэн ажлаасаа халагдсан тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоно.

3.7. Даатгуулагч (иргэн) үндсэн ажлаас халагдсаны дараагийн өдрөөс эхлэн давхар ажиллаж буй аль нэг байгууллагын үндсэн даатгуулагчаар шилжин Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан нөхцөл журмын дагуу нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж, ажилласан тохиолдолд түүнд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохгүй.

Дөрөв. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тооцож олгох

4.1. Даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмжийг Нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлсний дараагийн өдрөөс эхлэн ажлын 76 өдрийн хугацаанд олгоно.

4.2. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацааг харгалзан сүүлийн 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно.

4.3. Даатгуулагчийн ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг дор дурдсан аргачлалаар тооцож тодорхойлно:

4.3.1. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг тооцох сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджийг тодорхойлохдоо энэ журмын 4.2-т заасан 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын нийлбэрийг "3"-д хуваах;

4.3.2. "Нэг сард ногдох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ"-г тооцохдоо энэ журмын 4.3.1-д заасан сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 1-д заасан шимтгэл төлж ажилласан хугацаа (жил)-нд харгалзах хувь хэмжээгээр үржүүлж 100-д хуваах;

4.3.3. "Ажлын нэг өдөрт ногдох тэтгэмжийн хэмжээ"-г тооцохдоо энэ журмын 4.3.2-д заасан нэг сард ногдох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг сарын ажлын өдрийн дундаж тоо (21.2 өдөр)-нд хуваах;

4.3.4. "Тухайн даатгуулагчид олговол зохих ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ"-г тогтоохдоо энэ журмын 4.3.3-д заасан ажлын нэг өдөрт ногдох тэтгэмжийн хэмжээг ажлын 76 өдрөөр үржүүлж тодорхойлно.

Жишээ №5: Даатгуулагч "Ц" нь 2015 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдөр хүртэл 16 жил ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлсөн, 2015 оны 03 дугаар сард 400 000 төгрөг, 04 дүгээр сард 380 300 төгрөг, 05 дугаар сард 390 000 төгрөгийн хөдөлмөрийн хөлс авч байсан бөгөөд тэрээр 2015 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн ажлаас халагдсан гэвэл түүнд олговол зохих ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг энэ журмын 4.3-д заасан аргачлалыг баримтлан дараах байдлаар тооцно:

а/ Даатгуулагч 16 жил шимтгэл төлж ажилласан тул тэтгэмжийг сүүлийн 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 70 хувиар бодно.

б/ Сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлогын дундаж хэмжээ:

$$(400\ 000\ \text{төг} + 380\ 300\ \text{төг} + 390\ 000): 3 = 390\ 100\ \text{төгрөг.}$$

в/ Нэг сард ногдох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ:

$$390\ 100\ \text{төг} \times 70\% : 100\% = 273\ 070\ \text{төгрөг.}$$

г/ Ажлын нэг өдөрт ногдох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ:

$$273\ 070\ \text{төг} : 21.2\ \text{өдөр} = 12\ 880.66\ \text{төгрөг}$$

д/ Даатгуулагч "Ц"-д олговол зохих ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ:

$$12\ 880.66\ \text{төг} \times 76\ \text{өдөр} = 978\ 930.16\ \text{төгрөг}$$

4.4. Тухайн иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа ажилд орсон боловч анх тэтгэмж олгохоор тогтоосон хугацаа дуусахаас өмнө ажлаас халагдсан тохиолдолд түүнд үлдэх хугацаанд ногдох тэтгэмжийг урьд авч байсан хэмжээгээр нь үргэлжлүүлэн ажлын 76 өдөр дуустал хугацаанд олгоно.

Жишээ №6: Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагч "Б" нь ажлын 15 өдрийн тэтгэмж авсны дараа түр ажилд ороод ажлын 20 өдрийн дараа халагдсан гэвэл түүнд ажлын $61 = (76 - 15)$ өдрийн тэтгэмж олгоно.

Тайлбар²: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 3-д "Даатгуулагч энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн 2-т зааснаар болон бусад хэлбэрээр түр ажил, хөдөлмөр эрхэлсэн бол түүний тэтгэмжийг түдгэлзүүлэн зогсоож тэтгэмж олгох хугацааг уг ажил, хөдөлмөр гүйцэтгэсэн хоногоор сунгана." гэж заасан.

Жишээ № 7: Тэтгэмж авагч "Г" нь ажлын 5 өдрийн ажилгүйдлийн тэтгэмж авсны дараа түр ажилд ороод ажлын 85 өдрийн дараа халагдсан бол түүнд ажлын 71 өдрийн тэтгэмж олгоно. $\{71 = (76 - 5)\}$

Жишээ №8. Тэтгэмж авагч ажлын 10 өдрийн ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байгаад ажилд орж ажлын 107 өдрийн дараа халагдсан гэвэл ажилгүйдлийн тэтгэмжийг үргэлжлүүлэн олгохгүй.

Тайлбар³: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 1-д "Даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмжийг энэ хуулийн 6 дугаар зүйлд заасны дагуу бүртгүүлсний дараагийн өдрөөс эхлэн ажлын 76 өдрийн хугацаанд олгоно." гэж, мөн Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2009 оны 01-68/94 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан "Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний статистикийн үзүүлэлт тооцох аргачлал"-ын 2.12.1.2-д "түр ажилтан"-д хөдөлмөрийн харилцаа нь хөдөлмөрийн болон иргэний хуулиар зохицуулагддаг тодорхой ажил, үйлчилгээг хөдөлмөрийн ба хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх гэрээг үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран зургаан сар хүртэлх хугацаагаар байгуулж, цалин хөлс, орлого олдог, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд хамаарах татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг өөрөө бие даан хариуцаж төлдөг иргэнийг хамруулна." гэж тус тус заасныг үндэслэн ажлын 106 (5 сар * 21.2 өдөр) өдрөөс дээш хугацаагаар ажил хөдөлмөр эрхэлсэн тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг үргэлжлүүлэн олгохгүй гэж ойлгоно.

4.5. Энэ журмын 3.3, 3.4-д заасан тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж бодох цалин хөлс, орлогын дунджийг тодорхойлохдоо тухайн даатгуулагчийн сүүлийн 3 сард (бүтэн) ажиллаж авсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг үндэслэн тооцно. Өөрөөр хэлбэл тухайн сард бүтэн ажиллаагүй үеийн авсан цалин хөлсийг ажилгүйдлийн тэтгэмж бодох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогод тооцохгүй.

4.6. Даатгуулагчийн хууль бусаар ажлаас халагдсаныг шүүхээс тогтоож, түүний ажилгүй байсан хугацааны цалинг нөхөн олгож, ногдох нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч нь Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан хувь хэмжээгээр тооцож зохих санд төлсөн тохиолдолд тухайн даатгуулагчийн ажилгүй байх хугацаанд авсан ажилгүйдлийн тэтгэмжийг санд буцаан төлүүлж, тооцоо хийнэ.

Тайлбар⁴: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу ажилгүйдлийн тэтгэмж авагч ажилд орсон тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж олголтыг зогсоодог тул нэг талаас цалин хөлс, орлогыг ажилгүйдлийн тэтгэмжтэй давхардуулан олгохгүй байх, нөгөө талаас шүүхээс уг ажилд нь буцаан томилохоор шийдвэрлэсэн нь хөдөлмөрийн гэрээ хэвээр үргэлжилнэ гэсэн үг юм.

Тав. Сургалтын зардлын санхүүжилт

5.1. Хөдөлмөрийн байгууллага нь шинээр мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдах хүсэлт гаргасан ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийг ажилгүй болсноос хойш 6 сарын дотор сургалтын үйл ажиллагаа эрхлэх эрх бүхий байгууллагаас зохион байгуулсан сургалтад хамруулна.

5.2. Сургалтад хамрагдах хүсэлт гаргасан иргэн нь сургалтын зардлын төлбөрийн зөрүүг төлсөн нөхцөлд Нийгмийн даатгалын байгууллага сургалтын төлбөл зохих төлбөр (тогтоосон хэмжээгээр)-ийг нэхэмжлэл, холбогдох баримтыг үндэслэн мэргэжлийн сургалтын байгууллагын дансанд бэлэн бусаар шилжүүлж, тооцоо хийнэ.

Тайлбар⁵: “сургалтын төлбөрийн зөрүү” гэж сургалтын нийт төлбөрөөс ажилгүйдлийн даатгалын сангаас олгох сургалтын зардлын хэмжээг хассаныг хэлнэ.

5.3. Тэтгэмж авч байх хугацаандаа сургалтад хамрагдсан иргэний ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хугацаа дуусгавар болсон нь нийгмийн даатгалын байгууллагаас энэ журмын 5.2-д заасны дагуу шилжүүлсэн сургалтын зардлыг бууруулах үндэслэл болохгүй.

Жишээ № 9. Иргэн “Ц” 2015 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс ажилгүйдлийн тэтгэмжийг авч эхэлсэн бөгөөд 10 дугаар сарын 15-нд тэтгэмж авах хугацаа дуусгавар болно. Тэрээр 10 дугаар сарын 05-ны өдрөөс 3 сарын хугацаатай сургалтад хамрагдахаар хүсэлт гаргасан ба сургалтын нийт зардлын хэмжээ 150 000 төгрөг, уг төлбөрийн 100 000 төгрөгийг уг иргэн өөрөө төлж, даатгалын байгууллага үлдэх 50 000 төгрөгийг хариуцсан гэвэл ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хугацаа 10 дугаар сарын 15-ны өдөр дууссанаас үл хамааран өмнөх нийгмийн даатгалын байгууллагаас шилжүүлсэн төлбөрийн хэмжээнд өөрчлөлт орохгүй.

5.4. Хөдөлмөрийн байгууллага нь эрх бүхий сургалтын байгууллагатай гэрээ байгуулж, гэрээний дагуу сургалтад хамрагдсан ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн

тоо, сургалтын зардлын гүйцэтгэлийн сар, улирлын мэдээ, тайланг Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан хугацаанд харьяалах Нийгмийн даатгалын байгууллагад ирүүлнэ.

Зургаа . Даатгуулагчийн эрх, үүрэг

6.1. Ажлаас халагдсан даатгуулагч (иргэн) нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд заасан хугацаанд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй.

6.2. Ажлаас халагдсан (чөлөөлөгдсөн) даатгуулагч (иргэн) ажил олгогчтойгоо тооцоо хийж дууссанаас хойш 14 хоногийн дотор оршин суугаа нутаг дэвсгэрийнхээ Нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлж, ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтооход шаардлагатай доор дурдсан баримт бичгийг бүрдүүлэх үүрэгтэй. Үүнд:

6.2.1.Өргөдөл /баталсан маягтын дагуу/

6.2.2.Нийгмийн даатгалын дэвтэр;

6.2.3.Ажлаас халсан тухай шийдвэр;

6.2.4. Иргэний үнэмлэх, түүний хуулбар;

6.2.5.Ажилгүй болсноо Хөдөлмөрийн байгууллагад бүртгүүлсэн тухай мэдэгдэх хуудас.

6.3. Даатгуулагч нь энэ журмын 6.2.2.-6.2.4-д заасан баримт бичгийг бүрдүүлэн оршин суугаа нутаг дэвсгэрийн харьяалах Хөдөлмөрийн байгууллагад бүртгүүлж, мэдэгдэх хуудас авах;

6.4. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагч энэ журмын 7.1-д заасны дагуу нийгмийн даатгалын байгууллагаас нээсэн тэтгэмжийн хувийн хэрэг, хавсаргасан холбогдох баримт бичиг, тэтгэмж тогтоолттой танилцан гарын үсэг зурж, баталгаажуулах бөгөөд тэтгэмжээ банкаар эсхүл банк дахь өөрийн харилцах, хадгаламж, төлбөрийн картаар авах эсэхээ сонгох;

6.5. Тэтгэмж авагч өөрийн сурах сонирхолтой мэргэжлийн чиглэлээ тодорхойлж, хөдөлмөрийн байгууллагатай гэрээ байгуулсан эрх бүхий сургалтын байгууллагыг сонгон суралцах;

6.6. Тэтгэмж авагч нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа ажилд орсон, тэтгэмж авах хугацаа дуусгавар болсон бол энэ тухайгаа нийгмийн даатгалын байгууллагад мэдэгдэн, тэтгэмж олголтыг зогсоож, тооцоо хийж, нийгмийн даатгалын дэвтрээ буцаан авна. Түр ажилд орж, дахин ажлаас халагдсан тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах өмнө тогтоосон хугацаа дуусаагүй бол энэ журмын 6.2.2, 6.2.3-д заасан бичиг баримтыг бүрдүүлэн Нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлж, ажилгүйдлийн тэтгэмжээ үргэлжлүүлэн авах, эсэх асуудлыг шийдвэрлүүлэх;

6.7. Ажилгүй болсон даатгуулагч хүндэтгэн үзэх шалтгаан (даатгуулагч хүндээр өвчилж асруулж байсан, мөн өвчтэй хүн асарсан, хорио цээрийн дэглэм тогтоогдсон, байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг тохиолдсон, ажилтнаас хамаарахгүй шалтгаанаар ажил олгогчтой тооцоо хийх хугацаа хойшилсон, ажил олгогч, нийгмийн даатгалын байгууллагын буруугаас шимтгэл төлөлттэй холбоотой мэдээллийн лавлагааг хугацаанд бүрдүүлээгүй, гадаад улсад зорчсон)-ны улмаас энэ журмын 6.2-д заасан хугацаанд Нийгмийн даатгалын байгууллагад өргөдөл гаргаагүй тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хүсэлтээ 3 сарын дотор гарган Нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлэх;

6.8. Ажлаас халагдсан даатгуулагч (иргэн) өөрийн оршин суугаа нутаг дэвсгэрийн харьяаллын дагуу нийгмийн даатгалын дэвтэртээ шилжилт хөдөлгөөн хийлгүүлсэн байх;

6.9. Зөвхөн нэг байгууллагад ажиллаж байгаад ажлаасаа халагдсан даатгуулагч (иргэн) ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байх хугацаандаа Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан болзол журмын дагуу нийгмийн даатгалд сайн дурын хэлбэрээр даатгуулж болох;

6.10. Тэтгэмж авагч нь ажилгүйдлийн тэтгэмжийн олголтыг нь зогсоосон, хэмжээг нь бууруулсан тохиолдолд энэ талаар нийгмийн даатгалын байгууллагаас тайлбар авах, уг тайлбарыг хүлээн зөвшөөрөхгүй бол нийгмийн даатгалын дээд шатны байгууллага, шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй.

Долоо. Нийгмийн даатгалын байгууллагын эрх, үүрэг

7.1. Нийгмийн даатгалын байгууллага ажилгүй болсон даатгуулагчийн өргөдлийг холбогдох баримт бичгийн хамт хүлээн авч шалгаж, тэтгэмжийн хувийн хэрэг нээж, олгох тэтгэмжийн хэмжээг энэ журмын 4.2, 4.3-т заасан аргачлалын дагуу тооцсон талаар тэтгэмж авагчид танилцуулах;

7.2. Тэтгэмж авагчид олгосон тэтгэмжийн хэмжээг сар бүр тэтгэмж олгох тухай мэдэгдэл, ажилгүйдлийн даатгалын сангийн харилцах дансны баримттай тулган шалган, баталгаажуулж, тэтгэмжийн олголтыг түүний хувийн хэрэгт тэмдэглэх;

7.3. Хөдөлмөрийн байгууллагатай гэрээтэй, сургалтын үйл ажиллагаа эрхлэх эрх бүхий сургалтын байгууллагаас ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийг мэргэжил олгох буюу давтан сургалтад хамруулан сургаж байгаа хичээл, сургалтын явцад хяналт тавих;

7.4. Нийгмийн даатгалын төв байгууллага нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн мэдээллийн санг цахим хэлбэрээр бүрдүүлж, ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн ажилд орсон эсэхэд хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлэх;

7.5. Нийгмийн даатгалын төв байгууллага нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн тэтгэмж зогсоогдсон мэдээллийг Хөдөлмөрийн байгууллагад тухай бүр цахимаар мэдэгдэх;

7.6. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авагчийн тэтгэмж авах хугацаа дуусгавар болсон тохиолдолд тэтгэмжийн олголтыг зогсоож, тооцоо хийж, цахим мэдээллийн санд бүртгэн баталгаажуулж, тухайн иргэнд нийгмийн даатгалын дэвтрийг буцаан олгож, холбогдох бусад баримт бичгийг хавсарган тэтгэмжийн хувийн хэргийг хааж, архивт шилжүүлэх;

7.7. Даатгуулагчаас гаргасан гомдлыг хүлээн авч зохих хууль, журмын дагуу хянан шийдвэрлэх.

Найм. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

8.1. Ажил олгогч нь ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасан хугацаанд төлж, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлого, шимтгэл ногдуулалт, төлөлтийн тооцоог нийгмийн даатгалын байгууллага (байцаагч)-аар баталгаажуулсан байх;

8.2. Ажлаас халагдаж, ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэх даатгуулагчтай холбогдох тооцоог хийж дууссан тухай албан ёсны тодорхойлолтыг гарган өгөх;

8.3. Ажил олгогч нь ажлаас халагдсан даатгуулагч (иргэн)-д ажилгүйдлийн тэтгэмж авахаар холбогдох байгууллагад бүртгүүлэх болон тэтгэмж олгох нөхцөл, журмын талаар зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах үүргийг хэрэгжүүлэх.

Ёс. Хариуцлага

9.1. Даатгуулагч (иргэн) хуурамч баримт бичиг бүрдүүлж тэтгэмж авсан, тэтгэмж авч байх хугацаанд ажилд орсон нь нотлогдсон тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг буцаан төлүүлж, хуульд заасан холбогдох арга хэмжээ авна.

9.2. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг буруу тооцсон, өөр хүнд олгосон болон бусад зөрчил гаргасан этгээдэд холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.