

**ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН
ТАНДАН СУДЛАХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН**

2021 он
Улаанбаатар хот

ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДЛАХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 1994 онд батлагдсан ба зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч /энэ хуульд цаашид "цэргийн алба хаагч" гэх/ нарт тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож, олгохтой холбоотой олон салбарын алба хаагчдын нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдалтай холбогдох харилцааг зохицуулах хууль болохын хувьд цаг үеийн шаардлагаар нийт 23 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.

Монгол Улсын Их Хурлын хуулиар тогтоосон заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд буюу Батлан хамгаалах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.1-д "батлан хамгаалах бодлого, тогтолцооны эрх зүйн үндсийг тогтоох" гэж, мөн хуулийн "11.1.3.цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдлыг албаны онцлогт нь тохируулж тогтоох" гэсэн эрх зүйн зохицуулалтын дагуу 2017 онд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, Монгол Улсын Зэвсэгт хүчин, түүний бие бүрэлдэхүүний алба хаах нөхцөл бололцоо, нийгмийн баталгаа, тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдох харилцааг боловсронгуй болгоход анхааран ажиллаж байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 1 дүгээр сарын 22-ны өдрийн 12 дугаар тогтоолоор баталсан "Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2024 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл" баримт бичигт батлан хамгаалах чиглэлээр Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар тусгаж, Ахмад настны тухай хуульд заасан нийгмийн баталгаагаар хангагдах, цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд түүний ар гэрт оршуулгын тэтгэмж олгохтой холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг тусгахаар заасан.

Мөн Улсын Их Хурлын Хүний эрхийн дэд хорооны 2021 оны 02 дугаар тогтоолоор цэргийн албаны үйл ажиллагаанд баримталдаг салбарын хууль тогтоомжуудад хяналт шинжилгээ, хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх талаар заасны дагуу Батлан хамгаалах яам нь Хууль зүйн Үндэсний хүрээлэнтэй гэрээг байгуулж, Батлан хамгаалах тухай, Зэвсэгт хүчний тухай, Цэргийн албаны тухай, Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиудад хяналт шинжилгээ, хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийлгэж холбогдох тайлан хүлээн аваад байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээгээр практик амьдралд тулгарч байгаа зарим асуудлыг хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэх талаар холбогдох дүгнэлтийг гаргажээ.

Тус хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарах төрийн цэргийн болон бусад байгууллагын алба хаагч нь Цэргийн албаны тухай хуульд заасны дагуу алба хаагч нь ахлагчийн албыг 47 нас хүртэл, офицерын албыг цолны ангиллын дагуу дунд офицер 47 нас хүртэл, ахлах офицер 52 нас хүртэл, дээд офицер 57 нас хүртэл хаахаар заасан ба эмэгтэйчүүд офицерын албыг цэргийн цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл хаах эрх зүйн зохицуулалттай бол Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 91 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт цагдаагийн алба хаагч насны дээд хязгаар нь цагдаагийн бага цолтой алба хаагч 47 нас, цагдаагийн дунд цолтой алба хаагч 52 нас, цагдаагийн ахлах цолтой алба хаагч 55 нас, цагдаагийн дээд цолтой алба хаагч 57 нас, эмэгтэйчүүд цагдаагийн албыг цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл хаах эрх зүйн зохицуулалт үйлчилж байна.

Өнөөдөр хүчин төгөлдөр мөрдөж байгаа Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээнд нийт 10 байгууллагын алба хаагч нар хамаарч байна. Цэргийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.5¹, 11 дүгээр зүйлийн 11.4², 11.5³ дэх хэсэгт заасан алба хаах зохицуулалттай холбоотойгоор цэргийн алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох эрх зүйн үндэслэл бүрдэх ба хуулийн хэрэгжилтийн талаар дүн шинжилгээ хийж, холбогдох байгууллагаас санал авахад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах чиглэлээр дараах агуулга бүхий саналыг нийтлэг ирүүлж байна. Тухайлбал:

Цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагын алба хаагч нь Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд зааснаар 47-57 насны хооронд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгож байгаа хэдий ч Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсгийн хуулийн үйлчлэлд 60, түүнээс дээш настай эрэгтэй, 55, түүнээс дээш настай эмэгтэй хамаарах насны шаардлагыг хангахгүйгээс шалтгаалан ахмад настны хөгжил, оролцоог хангах чиглэлээр хэрэгжүүлэх төрийн бодлогын гадна орхигдож байна.

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.” гэж заасан ба харин цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон хэдий ч Ахмад настны тухай хуулийн үйлчлэлд хамаарахгүй цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын тэтгэмжийг хэрхэн олгох асуудал эрх зүйн зохицуулалтгүй байна.

Эмэгтэй цэргийн алба хаагч ахлагч болон офицерын албыг цэргийн цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл хаахаар Цэргийн албаны тухай хуульд нийтлэг байдлаар хуульчилсантай холбогдуулан эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хувьд хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацааг цэргийн алба хаасан ажилласан жилд оруулан тооцох талаар эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй байгааг хуульд нарийвчлан тусгах.

¹ 10.5.Иргэн ахлагчийн албыг 47 нас хүртэл хаана.

² 11.4.Офицерын албыг дунд офицер 47 нас хүртэл, ахлах офицер 52 нас хүртэл, дээд офицер 57 нас хүртэл хаана.

³ 11.5.Эмэгтэйчүүд офицерын албыг цэргийн цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл хаана.

Мөн Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Цэргийн алба 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.” гэж заасантай холбогдуулан холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан тодорхойлох, түүнчлэн хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэглэх боломжийг бүрдүүлэх ажлын хүрээнд батлан мөрдөж байгаа зарим аргачлалын эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлах зэрэг, хэрэгцээ, шаардлага үүсээд байна.

Иймд Улсын Их хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс баримт бичгийн 5.6-д “Цэргийн алба хаагч, цэргийн анги, байгууллагад гэрээгээр ажиллагсдын алба хаах нөхцөлийг бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно”, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.6.9-д “Цэргийн хугацаат болон гэрээт алба хаагчдын алба хаах хугацаанд амьдрах, ажиллах нөхцөлийг сайжруулна.” гэж заасан зорилтын хүрээнд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага байгаа болно.

Практик шаардлагын хувьд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 1994 онд батлагдсан ба хуулийн зорилт нь Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч /энэ хуульд цаашид “цэргийн алба хаагч” гэх/ нарт тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож, олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад чиглэсэн ба цаг үеийн шаардлагаар нийт 23 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуультай холбогдуулан хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах дараах практик хэрэгцээ шаардлага байна. Тухайлбал:

1. 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.” гэж заасан.

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 шаардлага байна.

2. Цэргийн албаны тухай хуульд зааснаар алба хаагч нь дунджаар 47-57 насны хооронд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгож байгаа ба эмэгтэй цэргийн алба хаагч нь цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл, түүнчлэн Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 2-т “20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй” нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр, тогтоолгох эрхтэй гэж заасан байна.

Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хувьд жирэмсний амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаа нь ажилласан жилд хамаарах талаарх эрх зүйн зохицуулалт дутмаг байгаагаас улбаалан цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох үед ажилласан жил хүрэхгүй байх тохиолдол гарч байх тул холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан заах шаардлагатай байна.

3. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Цэргийн алба 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.” гэж заасан нь алба хаагч нь цэргийн албанаас халагдсан тохиолдолд алба хаасан хугацаанаас үл хамаарч 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг авах эрх үүсэхээр байгааг анхаарч, эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан томъёолох шаардлага тулгамдаж байна.

4. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг 1994 онд баталсан ба нийт цаг үеийн шаардлагаар олон удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулж байсантай холбогдуулан хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог хангах, хуулийг нэг мөр ойлгож хэрэглэх боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалыг батлах эрх зүйн үндэслэлийг хуулиар баталгаажуулах шаардлагатай байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар алба хаагчдыг эрх зүй, нийгмийг баталгааг бэхжүүлэх, хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож хэрэглэх боломж нэмэгдэх зэрэг олон давуу тал бий болох юм.

Иймд дээр дурдсан тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5.1-д заасны дагуу Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулна.

УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДЛАХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл нь Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлалын /цаашид Аргачлал гэх/ 1.3-т заасан хүрээнд хамаарахгүй тул урьдчилан тандан судлах ажиллагааг Аргачлалын 2.1-т заасан үе шатны дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 1994 онд батлагдсан ба зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч /энэ хуульд цаашид "цэргийн алба хаагч" гэх/ нарт тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож, олгохтой холбоотой олон салбарын алба хаагчдын нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдалтай холбогдох харилцааг нийтлэг байдлаар зохицуулж байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж, алба хаагчдын эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх чиглэлээр харьяа агентлаг болох Зэвсэгт хүчний Жанжин штаб, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас санал авахад алба хаагчдын нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх чиглэлээр холбогдох саналыг ирүүлсэн. Тухайлбал, цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын тэтгэмж олгох, эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан хугацааг алба хаасан хугацаанд оруулах тооцох зэрэг асуудал эрх зүйн зохицуулалтгүй хэрэгжиж байгааг анхаарч, холбогдох зохицуулалтыг хуульчлах зэрэг юм.

УИХ-ын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичиг баталсан ба 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 заасан ба цэргийн алба хаагчийн эдлэх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хуулиар хязгаарлагдмал байдагтай холбогдуулан алба хаагчийн эрх зүйн баталгааг хуулиар оновчтой тодорхойлох зүйтэй юм.

Иймд Аргачлалын 3-т заасны дагуу асуудалд дүн шинжилгээ хийхдээ асуудлыг тодорхойлж, шийдвэрлэх гэж байгаа асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тогтоож, тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийг оновчтой тогтоож, улмаар түүнийг үүсгэж байгаа шалтгаан, нөхцөлийг тодорхойлохоор зорилоо.

1.1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тодорхойлсон байдал:

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардал олгох, эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа хугацааг ажилласан жил нь оруулан тооцох, 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох шалгуур нөхцөлийг нарийвчлан тогтоох, хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалын эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлах зэрэг хэрэгцээ, шаардлага байна.

Эрх зүйн зохицуулалт:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улс өөрийгөө хамгаалах зэвсэгт хүчинтэй байна. Зэвсэгт хүчний бүтэц, зохион байгуулалт, түүнд алба хаах журмыг хуулиар тогтооно.” гэж;

Мөн Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичигт 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-т “цэргийн алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, эрх зүйн байдлыг албаны онцлогт нь тохируулж тогтоох” гэж тус тус заасантай нийцүүлэн Цэргийн алба тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулах эрх зүйн хэрэгцээ, шаардлага тодорхойлогдож байна.

Практик хэрэгжилтийн байдал:

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 1994 онд батлагдсан ба хуулийн зорилт нь Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын генерал, офицер, ахлагч, түрүүч, байлдагч, цэрэг, цагдаагийн сургуулийн сонсогч /энэ хуульд цаашид "цэргийн алба хаагч" гэх/ нарт тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож, олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад чиглэсэн ба цаг үеийн шаардлагаар нийт 23 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуультай холбогдуулан хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах дараах практик хэрэгцээ шаардлага байна. Тухайлбал:

1. 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.” гэж заасан.

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 юм.

Энэхүү нөхцөл байдлаас шалтгаалан цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон алба хаагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардлыг түүний ар гэрт олгохгүй байгаа юм. Иймд холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан тодорхойлох хэрэгцээ, шаардлага байгаа юм.

2. Цэргийн албаны тухай болон Цагдаагийн албаны тухай хуулиудад зааснаар алба хаагч нь дунджаар 47-57 насны хооронд цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгож байгаа ба эмэгтэй цэргийн алба хаагч нь цол харгалзахгүйгээр 47 нас хүртэл, түүнчлэн Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 2-т “20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй” нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр, тогтоолгох эрхтэй гэж заасан байна.

Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хувьд жирэмсний амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаа нь ажилласан жилд хамаарах талаарх эрх зүйн зохицуулалт дутмаг байгаагаас улбаалан цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгох үед ажилласан жил хүрэхгүй байх тохиолдол гарч байна. Тухайлбал: 2020 оны байдлаар Зэвсэгт хүчний хэмжээнд нийт 225 алба хаагч жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байгаа ба жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацааг ажилласан жилд оруулах тооцохгүй байгаа юм.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “шимтгэл төлсөн нийт хугацааг тодорхойлохдоо тэтгэврийн болон тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогчоос болон даатгуулагч өөрөө төлсөн нийт хугацааны дээр шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцохоор заасан байдаг тул энгийн даатгуулагч эмэгтэйд ажилласан жил тасалдах нөхцөл үүсдэггүй байна.

Харин эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан хугацааны тэтгэмжийг төрөөс төлсөн тохиолдолд хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан хугацааг нь ажилласан жилд нь оруулан тооцох боломж бүрдэх ба уг зохицуулалт нь тухайн алба хаагчийн цэргийн алба хаасны тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох эрх зүйн үндэслэл болох тул холбогдох зохицуулалтыг хуульд тусгаснаар эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн нийгмийн баталгааг сайжруулахад дэмжлэг болох юм.

3. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Цэргийн алба 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.” гэж заасан.

Дээр дурдсан хуулийн зохицуулалтаар алба хаагч нь цэргийн албанаас халагдсан тохиолдолд алба хаасан хугацаанаас үл хамааран 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг авах эрх үүсэхээр байгаа нь зарим тохиолдолд эрүүл мэндийн гэх шалтгаанаар цэргийн албанаас хугацаанаас өмнө чөлөөлөгдөх, улмаар 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг авах боломжийг бүрдүүлж байгааг анхаарч эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан хуульчлах шаардлага тулгамдаж байна. Тухайлбал:

4. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэглэх асуудлын хүрээнд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх аргачлалыг Батлан хамгаалах яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2014 оны 07 дүгээр сарын 22-ны өдрийн А/58, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын даргын А/105 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан.

Тус аргачлал нь Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн зарим зохицуулалтыг хэрхэн ойлгож, хэрэглэх талаар гарын авлага болдог төдийгүй уг гарын авлагыг батлан мөрдүүлэхтэй холбогдох эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлан баталгаажуулах шаардлагатай байна.

5. Түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлын хүний эрхийн дэд хорооны 2021 оны 02 дугаар тогтоолтой уялдуулан Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн Хууль зүйн судалгааны төвөөр судалгаа хийлгүүлж, холбогдох саналыг хуулийн төсөлд тусгах юм.

Иймд дээр дурдсан тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5.1-д заасны дагуу Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулна.

1.2. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээд:

Дээрх нөхцөл байдлаас дүгнэж үзвэл холбогдох зохицуулалтыг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд тусгахгүй байх нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс баримт бичигт заасан цэргийн алба хаагчийн хууль ёсны эрх ашигт сөргөөр нөлөөлж байна гэж үзэх үндэстэй байна.

Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг	Нөлөөлж буй хэлбэр
1 Цэргийн алба хаагчид	<p>- Цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд түүний ар гэрт оршуулгын зардал олгох талаар эрх зүйн зохицуулалтгүй, эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа хугацааг ажилласан жил нь оруулан тооцох талаар нэгдсэн ойлголт хомс, цэргийн алба хаагчийн 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох шалгуур нөхцөлийг нарийвчлан тогтоох, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалыг батлах эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлах зэрэг асуудал зэрэг болно.</p>

1.3. Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан:

Холбогдох нөхцөл байдлыг судлан үзвэл Цэргийн алба тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд дараах зохицуулалтыг нарийвчлан тодорхойлох шаардлагатай байна. Эдгээрийг багцлан үзвэл:

- Цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд түүний ар гэрт оршуулгын зардал олгохтой холбогдох харилцааг хуульчлах;

- Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа хугацааг ажилласан жил нь оруулан тооцохтой холбогдох асуудлыг хуульчлан тогтоох;

- Цэргийн алба хаагчид 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох шалгуур нөхцөлийг нарийвчлан тогтоох,

- Монгол Улсын Их Хурлын Хүний эрхийн дэд хорооны 2021 оны 02 дугаар тогтоолтой уялдуулан Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн Хууль зүйн судалгааны төвөөр судалгаа хийлгүүлж, гарсан саналыг хуульд тусгах юм.

- Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалыг батлах эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлах зэрэг асуудлыг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэх юм.

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГЫГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ

Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан тогтоох асуудал тулгамдаж байна.

Иймд Аргачлалын 4-т заасны дагуу асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

Зорилт: “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар цэргийн алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх нөхцөл, эрх зүйн баталгааг нарийвчлан тогтоох”

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЭРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ

Асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой хувилбаруудыг тогтоож, Аргачлалын 5-д заасны дагуу зорилгод хүрэх байдал буюу “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар цэргийн алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх нөхцөл, эрх зүйн баталгааг нарийвчлан тогтоох” зорилтыг хангаж чадах эсэх, зардал, үр өгөөжийн харьцаа буюу хувилбарыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой гарах зардал, үзүүлэх эерэг өөрчлөлтийг харьцуулан судалж дараах дүгнэлтийг гаргалаа.

Хувилбар		Зорилгод хүрэх байдал	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр дүн
1	Тэг хувилбар	Шийдвэрлэвэл зохих асуудал хэвээр үргэлжлэх бөгөөд тодорхой үр дүн хүрэх боломжгүй.	Нэмэлт зардал гарахгүй ч, асуудлыг үүсгэж буй шалтгаан нөхцөлийг шийдвэрлэж чадахгүй.	Үр дүн сөрөг
2	Хэвлэл мэдээлэл болон бусад арга хэрэгслээр дамжуулан олон нийтийг соён гэгээрүүлэх	Хэвлэл, мэдээлэл болон бусад арга хэрэгслээр дамжуулан Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль тогтоомжийн талаар олон нийтийг соён гэгээрүүлэх ажлыг зохион байгуулах нь хууль тогтоомжийн талаар иргэд олон нийтийн ойлголтыг батжуулах хэдий ч асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй.	Хэвлэл, мэдээлэл болон бусад арга хэрэгслээр дамжуулан Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль тогтоомжийн талаар олон нийтийг соён гэгээрүүлэх ажлыг зохион байгуулах, хууль тогтоомжийг иргэдэд сурталчлан таниулахтай холбоотойгоор төсвөөс зардал гарах хэдий ч асуудлыг бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.	Үр дүн сөрөг
3	Зах зээлийн механизмаар дамжуулан төрөөс зохицуулалт хийх	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуультай хамаарал бүхий асуудлыг зээлийн механизмаар дамжуулан төрөөс зохицуулалт хийснээр үр дүнд хүрэх боломжгүй.	Зах зээлийн механизмаар дамжуулан төрөөс зохицуулалт хийснээр үр дүнд хүрэхгүй.	Үр дүн сөрөг
4	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх нь цэргийн алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх нөхцөл, эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэхэд чухал нөлөө	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийснээр цэргийн алба хаагчтай холбоотой хөрөнгийн асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой хэдий ч эрх	Үр дүн сөрөг

		үзүүлэх хэдий ч асуудлыг бүрэн шийдвэрлэхэд үр дүн муутай байна.	зүйн зохицуулалтыг бий болгохгүйгээр зохих үр дүнд хүрэхгүй юм.	
5	Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх	Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 1-д “Эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн.” гэж заасан ба уг үүргийг төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх боломжгүй юм.	Монгол Улсын Үндсэн хуульд зааснаар “Эх орныхоо тусгаар тогтнолыг батлан хамгаалж, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журмыг хангах нь төрийн үүрэг мөн.” гэж заасан ба уг үүргийг төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх боломжгүй юм.	Үр дүн сөрөг
6	Захиргааны шийдвэр гаргах	Хамрагдах хүрээ, оролцогч талуудын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, хяналт сайжрах боломж бүрдэх боловч үр дүнд төдийлөн ахиц гаргаж чадахгүй.	Захиргааны акт гаргах замаар цэргийн алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх нөхцөл, эрх зүйн баталгаатай холбоотой харилцааг зохицуулах нь тодорхой үр дүнд хүрч болох хэдий ч тухайн харилцааг бүрэн зохицуулах боломжгүй ба захиргааны зардал өндөр, төрийн байгууллага, иргэн хуулийн этгээдийн уялдаа холбоог сайжруулах үр дүнтэй зохицуулалт болж чадахгүй байна.	Тодорхой үр дүнд хүрнэ.
7	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар цэргийн алба хаагчийн эрх зүй, нийгмийн баталгааг сайжруулах боломж нэмэгдэнэ.	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар алба хаагчийн эрх зүй, нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх, хуулийг зөвөөр ойлгож, хэрэглэх боломж нэмэгдэх юм.	Үр дүнтэй

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх нөхцөл, эрх зүйн баталгаа нэмэгдэх ба улсын төсвийн зардал тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэх юм. Харьцуулалтын үр дүнг харгалзан үзвэл дараах 2 хувилбар илүү эерэг нөлөөтэй байх магадлалтай байна:

- **Хувилбар-1:** Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдох зарим харилцааг захиргааны актаар зохицуулах;

- **Хувилбар-2:** Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдох зарим харилцааг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар зохицуулах.

Иймд тухайн хуулийн төслийн агуулга, зохицуулалтын хэлбэрийг дараах байдлаар ерөнхийлөн томъёолж байна. Үүнд:

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд түүний ар гэрт оршуулгын зардал олгох, эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа хугацааг ажилласан жил нь оруулан тооцох, цэргийн алба хаагчийн 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох шалгуур нөхцөлийг нарийвчлан тогтоох, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалыг батлах эрх зүйн үндэслэл бүрдэх юм.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ

Аргачлалын 6-д заасны дагуу сонгосон 2 хувилбарын үр нөлөөг аргачлалд заасны дагуу ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа.

4.1.Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Хувилбар 1, 2-ын хүрээнд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар алба хаагчийн үүрэг гүйцэтгэх, нөхцөл эрх зүйн баталгааг хуульчлан баталгаажуулахад чиглэж байна.

Иймд дээр дурдсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах нь үр дүнтэй хувилбар гэж үзэж байна.

4.2.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбарын аль аль нь цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэхэд чиглэж байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар улсын төсвийн зардал тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэх ба холбогдон гарах зардлыг хуулийн төслийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцооны судалгаанд дэлгэрэнгүй тусгана.

4.3.Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хоёр хувилбарын хувьд аль аль нь зорилтоо биелүүлэхэд эергээр нөлөөлнө.

Хувилбар 2-ыг хэрэгжүүлэх нь цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн баталгаа, нийгмийн хамгааллын чиглэлээр тулгамдаж байгаа зарим асуудлыг шийдвэрлэх, илүү үр дүнтэй хувилбар байх магадлалтай байна. Харин хувилбар 1-ийг хэрэгжүүлэх нь асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэж чадахгүй тул оновчгүй гэж үзлээ.

4.4.Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Хувилбарууд бүгд байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

4.5. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хуультай нийцэж байгаа эсэх

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улс өөрийгөө хамгаалах зэвсэгт хүчинтэй байна. Зэвсэгт хүчний бүтэц, зохион байгуулалт, түүнд алба хаах журмыг хуулиар тогтооно.” гэж заасан байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар “Цэргийн алба хаагчийн ажиллах нөхцөл, эрх зүйн баталгаа сайжирч, ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцэх бөгөөд хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомжтой аливаа хэлбэрээ зөрчилдөхгүй болно.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ

Аргачлалын 7-д зааснаар хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талуудыг

- Зорилгод хүрэх байдал;
- Зардал, үр өгөөжийн харьцаа;
- Хүний эрх, эдийн засагт, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө;
- Хууль тогтоомжтой нийцэж буй эсэх;
- Гарч болох сөрөг үр дагавар, түүнийг арилгах хувилбар байгаа эсэх гэсэн шалгуураар дахин нягтлан үзэж дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Эрх зүйн орчныг сайжруулахын тулд **хувилбар 1-ийг** буюу захиргааны актыг батлан мөрдүүлж болох боловч асуудлыг цогцоор шийдвэрлэж чадахгүйд хүрэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдох шийдвэрлэвэл зохих харилцааг зохицуулах эрх зүйн оновчтой шийдэл болж чадахгүй байна. **Хувилбар 2** буюу Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар алба хаагчийн ажиллах нөхцөл эрх зүйн баталгаатай холбоотой асуудлыг зохицуулах боломж өндөр байна.

ЗУРГАА. ЗӨВЛӨМЖ

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс” баримт бичигт 5 дугаар зүйлийн 5.6-д “Цэргийн алба хаагч, цэргийн анги, байгууллагад гэрээгээр ажиллагсдын алба хаах нөхцөлийг бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно.”, 6 дугаар зүйлийн 6.4-т “Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтооно.” гэж тус тус заасан байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар Монгол Улсын иргэний үндсэн үүрэг болох “Эх орноо хамгаалах” гэсэн Үндсэн хуулийн үзэл санаа хэрэгжиж, цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн баталгаа нэмэгдэх боломж, албан үүргээ гүйцэтгэх боломж нэмэгдэх юм.

Иймд харьцуулалтын үр дүнг харгалзан үзэж тулгамдаж байгаа асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх боломжийн хувьд **2 дахь хувилбар буюу** Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлэх хувилбар илүү үр дүнтэй байна.

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж дараах асуудлыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай байна. Үүнд:

- Цэргийн тэтгэвэр авагч нас барсан тохиолдолд түүний ар гэрт оршуулгын зардал олгохтой холбогдох харилцааг хуульчлах;

- Эмэгтэй цэргийн алба хаагчийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа хугацааг ажилласан жил нь оруулан тооцохтой холбогдох асуудлыг хуульчлан тогтоох;

- Цэргийн алба хаагчид 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох шалгуур нөхцөлийг нарийвчлан тогтоох,

- Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхтэй холбогдох аргачлалыг батлах эрх зүйн үндэслэлийг хуульчлах зэрэг асуудлыг Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэх боломжтой юм.

---oOo---

Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний үнэлгээ.

ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ (Хүснэгт 1)

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1. Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж буй эсэх	1.1. Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм	Үгүй	Ялгаварлан гадуурхсан зохицуулалтыг тусгахгүй.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ялгаварлан гадуурхсан зохицуулалтыг тусгахгүй.
	1.1.3.Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр тусгай арга хэмжээ мөн бол олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэх	Тийм	Үгүй	Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр тусгай арга хэмжээ биш.
	1.2. Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм	Үгүй	Холбогдох зохицуулалтыг хуульд тусгахдаа эрх, ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа бүлгүүдтэй мэдээлэл хуваалцаж, оролцоог хангасан.
	1.2.2.Ялангуяа зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	Бүлгүүдийг тусгайлан тодорхойлж, тэдэнд үзүүлэх үр нөлөөг тооцсон.
	1.3. Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм	Үгүй	Хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах боломж нэмэгдэнэ.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, НҮБ-ын хүний эрхийн механизмаас тухайн асуудлаар өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм	Үгүй	Шударга, тэгш эрх, үр өгөөжтэй байх нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэхэд чиглүүлсэн.
1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм	Үгүй	Хариуцлагатай холбоотой зохицуулалт тусгахгүй.	
2. Хүний эрхийг	2.1. Зохицуулалт нь хүний	Тийм	Үгүй	Хүний эрхийг хязгаарласан

хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	эрхийг хязгаарлах бол энэ нь хууль ёсны зорилгод нийцсэн эсэх			зохицуулалт тусгахгүй.
	2.2. Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх	Тийм	Үгүй	Цэргийн дүрэм хувцас, ялгах тэмдгийн хэрэглээтэй холбоотой зарим хязгаарлалт хуулиар тогтооно.
3. Эрх агуулагч	3.1. Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	- Монгол Улсын Их Хурал - Монгол Улсын Засгийн газар
	3.2. Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон зохицуулалт байхгүй.
	3.3. Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм	Үгүй	Эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзсэн үзсэн зохицуулалт агуулаагүй.
	3.4. Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх /хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй/	Тийм	Үгүй	Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг агуулаагүй.
4. Үүрэг хүлээгч	4.1. Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	Төрийн байгууллага, иргэн үүрэг хүлээнэ.
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм	Үгүй	Жендерийн үзэл баримтлалтыг зохицуулалт агуулгаагүй.
	5.2. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Хуульд тусгах зохицуулалт нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан нийтлэг зарчмын хүрээнд боловсруулагдана.

ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ
(Хүснэгт 2)

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1. Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1. Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэхгүй.
	1.2. Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөргөдлийг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Улсын төсвийн зардал нэмэгдэнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болохгүй.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй.

НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

(Хүснэгт 3)

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ажлын байранд тогтвортой ажиллах сонирхол нэмэгдэнэ.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Алба хаагчдын үүрэг хариуцлага нэмэгдэнэ.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
4.Төрийн удирдлага, сайн	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	нөлөөлөх эсэх			
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Зарим төрийн байгууллагын хүлээх үүрэг, хариуцлага нэмэгдэнэ.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Төрийн захиргааны зарим байгууллагын албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд өөрчлөлт орохгүй.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

	авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх			
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөө үзүүлэхгүй
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

(Хүснэгт 4)

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

	нэмэгдүүлэх эсэх			
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сэргээр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сэргээр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сэргээр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сэргээр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхыг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

---oOo---