

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2010 оны 4 дүгээр сарын 16-ны өдөр

Улаанбаатар хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭНИЙ ТУХАЙ

/Шинэчилсэн найруулга/

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ

НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээнд баримтлах цагийн үндсэн цалин /хөлс/-гийн доод хэмжээг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж

2.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Иргэний хууль, энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

2.2.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

3 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

3.1.Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагч /цаашид "ажилтан" гэх/-ийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин /хөлс/-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаарыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэнэ.

3.2.Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил, ур чадвар шаардах ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны цагийн үндсэн цалин /хөлс/-г хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тогтоохыг хориглоно.

3.3.Энэ хуулийн 3.1 дэх хэсгийн заалт нь ажилтан цалин /хөлс/-гаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс өндөр тогтоолгох, ажил олгогч болон ажиллуулагч /цаашид "ажил олгогч" гэх/ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс илүү тогтоосон цалин /хөлс/ олгоход саад болохгүй.

4 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх зарчим, хүчин зүйл

4.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хуулийн 5.1-д заасны дагуу тогтоосон түвшингээс багагүй байх бөгөөд хэрвээ хүн амын амьжиргааны доод түвшинг мөн хуулийн 5.3-т заасны дагуу

тогтоосон бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь хамгийн өндөр тогтоосон бүсийн түвшингээс багагүй байна.

4.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дараахь хүчин зүйлийг харгалзан тогтоох буюу өөрчилнө:

4.2.1.хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт;

[/Энэ заалтад 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./](#)

4.2.2.хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа;

4.2.3.нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;

[/Энэ заалтыг 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан./](#)

4.2.4.эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин.

4.2.5.инфляцын түвшин.

[/Энэ заалтыг 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар нэмсэн./](#)

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭГ ТОГТООХ, МӨРДӨХ

5 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх

5.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо тогтооно.

5.2.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохтой холбогдсон дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

5.2.1.хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, шинэчлэх тухай тогтоол гаргах;

5.2.2.хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох зорилгоор дэргэдээ хөдөлмөрийн бүтээмж, цалин /хөлс/-гийн асуудлаар мэргэшсэн судлаачдын баг ажиллуулах;

5.2.3.энэ хуулийн 5.4-т заасны дагуу тогтоох хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаархи мэдээллийг цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх;

5.2.4.хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, мөрдүүлэхтэй холбогдсон аргачлал, зааврыг гаргах.

5.3.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагууд харилцан тохиролцож, салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 5.1-д заасан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоож болно.

5.4.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо энэ хуулийн 4.2-т заасан хүчин зүйлийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр жилд нэг удаа тогтоох бөгөөд энэ хуулийн 6.1, 6.2-т заасан саналын дагуу шинэчлэн тогтоож болно.

6 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх асуудлаар санал гаргах

6.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх саналыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороонд төлөөлөл бүхий аль нэг тал, эсхүл талууд хамтран гаргаж болно.

6.2.Улс орныг бүхэлд нь хамарсан эдийн засгийн хямрал, гамшгийн болон онцгой байдлын нөхцөлд нийтийн эрх ашгийн үүднээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тодорхой хугацаанд тогтвортой байлгах болон нийгмийн хамгааллын бусад арга хэмжээтэй хослуулан түр хугацаагаар бууруулан мөрдөх саналыг Засгийн газар гаргаж болно.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

7 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дагаж мөрдөх

7.1.Ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллуулж байгаа ажил олгогч нь түүнд Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс багагүй үндсэн цалин /хөлс/-г олгох үүрэг хүлээх бөгөөд ажил олгогч нь энэ хуулийн 5.3-т заасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хамаарах бол түүнээс багагүй үндсэн цалин /хөлс/-г өмчийн төрөл, хэлбэр болон тухайн салбарын ажил олгогч, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагад гишүүнчлэлтэй эсэхээс үл хамааран олгоно.

7.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон тохиолдолд түүнийг дагаж мөрдүүлэх хугацаа нь дараагийн жилийн 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр байна. Хэрэв тухайн жилийн төсөв батлагдсанаас хойш шинэчлэн тогтоосон бол дараагийн төсвийн жилээс эхлэн дагаж мөрдүүлнэ.

[/Энэ хэсгийг 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан./](#)

7.3.Энэ хуулийн хэрэгжилтэд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллага эрх хэмжээнийхээ хүрээнд хяналт тавина.

[/Энэ хэсэгт 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./](#)

7.4.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хэрэглэхтэй холбогдсон бусад хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхдээ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг мөрдлөг болгоно.

7.5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон энэ хуулийн 5.3-т заасан салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг зарлан мэдээлэх үүргийг хэлэлцээр байгуулагч талууд хүлээнэ.

[/Энэ хэсгийг 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар нэмсэн./](#)

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ

БУСАД ЗҮЙЛ

8 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

[/Энэ зүйлийн гарчигт 2015 оны 12 дугаар сарын 04-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/](#)

8.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж зөрчсөн тухай гомдлыг ажилтан, эсхүл түүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага нь хөдөлмөрийн улсын байцаагч буюу шүүхэд гаргаж болно.

8.2.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

[/Энэ хэсгийг 2015 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/](#)

8.3.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин /хөлс/ олгосны улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг ажил олгогч бүрэн нөхөн төлнө.

9 дүгээр зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

9.1.Энэ хуулийг 2011 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН
ГУРВАН ТАЛТ ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ
ТОГТООЛ

2024 оны 10 сарын 07 өдөр

Дугаар 03

Улаанбаатар хот
Утас: 51-263035

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг
шинэчлэн тогтоох тухай

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг, 5.2.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

Улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2025 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 4715 төгрөг буюу сард 792000 төгрөг байхаар шинэчлэн тогтоосугай.

ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ ДАРГА,
ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД **Л.ЭНХ-АМГАЛАН**



МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ ДЭД
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



Б.РАГЧАА

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ,
ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ
ДЭД ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



С.НАНЖИДСАМБУУ

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТОГТООЛ

2024 оны 12 сарын 25 өдөр
Улаанбаатар хот

Дугаар 238

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗАРИМ АЛБАН ТУШААЛЫН ЦАЛИНГИЙН ХЭМЖЭЭ, ДООД ХЭМЖЭЭГ ШИНЭЧЛЭН ТОГТООХ ТУХАЙ

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.5, 57.14 дэх хэсэг, Төрийн албаны зөвлөлийн саналыг тус тус үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газраас ТОГТООХ нь:

1. Монгол Улсын Их Хуралд ажлаа хариуцан тайлагнадаг зарим байгууллагын ажлын алба болон адилтгах бусад байгууллага, зөвлөлийн ажлын албаны албан тушаалын цалингийн хэмжээг 1 дүгээр хавсралт, Төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээг 2 дугаар хавсралт, Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 дугаар хавсралт, Төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээг 4 дүгээр хавсралт, Шинжлэх ухааны байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 5 дугаар хавсралт, Эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 6 дугаар хавсралт, Сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 7 дугаар хавсралт, Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 8 дугаар хавсралт, Соёл, урлаг, биеийн тамир, спортын салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 9 дүгээр хавсралт, Төрийн үйлчилгээний мэргэжлийн бусад байгууллагын албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 10 дугаар хавсралт, Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 11 дүгээр хавсралт, Төрийн улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн болон төрийн улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх албан тушаалын цалингийн хэмжээг 12 дугаар хавсралт ёсоор тус тус шинэчлэн тогтоосугай.

2. Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосонтой холбогдуулан шаардагдах хөрөнгийг батлагдсан төсөвтөө багтаан хэрэгжүүлж, 2025 онд орон тооны дээд хязгаарыг нэмэгдүүлэхгүй байхыг Төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт даалгасугай.

3. Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” Засгийн

газрын 2024 оны 03 дугаар сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

4.Энэ тогтоолыг 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙ САЙД Л.ОЮУН-ЭРДЭНЭ

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙД Л.ЭНХ-АМГАЛАН

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар
сарын 25-ны өдрийн 238 дугаар
тогтоолын 3 дугаар хавсралт

ЗАСГИЙН ГАЗРЫН АГЕНТЛАГ, НУТГИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГА
БОЛОН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БУСАД БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨРИЙН
ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЦАЛИНГИЙН ХЭМЖЭЭ

(сард, төгрөгөөр)

Албан тушаалын зэрэглэл	Цалингийн хэмжээ
ТЗ-1	2,586,000
ТЗ-2	2,301,000
ТЗ-3	2,171,000
ТЗ-4	2,049,000
ТЗ-5	1,862,000
ТЗ-6	1,693,000
ТЗ-7	1,539,000
ТЗ-8	1,399,000
ТЗ-9	1,283,000
ТЗ-10	1,166,000

Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар
сарын 25-ны өдрийн 238 дугаар
тогтоолын 10 дугаар хавсралт

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ МЭРГЭЖЛИЙН БУСАД БАЙГУУЛЛАГЫН
АЛБАН ТУШААЛЫН ЦАЛИНГИЙН ДООД ХЭМЖЭЭ

(сард, төгрөгөөр)

Албан тушаал	Цалингийн доод хэмжээ
ТҮМ-10	1,805,000
ТҮМ-9	1,718,000
ТҮМ-8	1,637,000
ТҮМ-7	1,559,000
ТҮМ-6	1,484,000
ТҮМ-5	1,414,000
ТҮМ-4	1,347,000
ТҮМ-3	1,283,000
ТҮМ-2	1,166,000
ТҮМ-1	1,060,000

Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар
сарын 25-ны өдрийн 238 дугаар
тогтоолын 11 дүгээр хавсралт

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БУСАД БАЙГУУЛЛАГА БОЛОН ТӨРИЙН
БАЙГУУЛЛАГЫН ХЭВИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ХАНГАХАД ТУСЛАХ

АЛБАН ТУШААЛЫН ЦАЛИНГИЙН ДООД ХЭМЖЭЭ

(сард, төгрөгөөр)

Албан тушаал	Цалингийн доод хэмжээ
ТҮ-12	1,804,000
ТҮ-11	1,718,000
ТҮ-10	1,636,000
ТҮ-9	1,558,000
ТҮ-8	1,417,000
ТҮ-7	1,340,000
ТҮ-6	1,276,000
ТҮ-5	1,160,000
ТҮ-4	1,105,000
ТҮ-3	1,052,000
ТҮ-2	1,003,000
ТҮ-1	954,000

----o0o----

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙДЫН ТУШААЛ

2021 оны 12 дугаар
сарын 06-ны өдөр

Дугаар А/192

Улаанбаатар хот

ЖУРАМ БАТЛАХ ТУХАЙ

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

- 1.“Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ыг хавсралтаар баталсугай.
- 2.Энэ тушаалыг 2022 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдсүгэй.

3.Энэхүү тушаал гарсантай холбогдуулан “Журам батлах тухай” Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2005 оны 5 дугаар сарын 5-ны өдрийн 55 дугаар тушаалыг 2022 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчингүй болсонд тооцсугай.

САЙД

А.АРИУНЗАЯА

ДУНДАЖ ЦАЛИН ХӨЛС ТОДОРХОЙЛОХ ЖУРАМ

Нэг.Нийтлэг үндэслэл

1.1.Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилтны дундаж цалин хөлсийг тодорхойлоход энэхүү журмыг баримтална.

1.2.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоон олгох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын бүрэлдэхүүн, дундажийг тодорхойлоход энэхүү журам хамаарахгүй.

1.3.Ажилтны цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д заасан үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшуулал орно.

1.4.Цалин хөлсний бүрэлдэхүүн тус бүрийг дор дурдсан утгаар ойлгоно:

1.4.1."үндсэн цалин" гэж ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүргийг гүйцэтгэсний төлөө ажил олгогчоос ажилтанд олгох хөлсийг хэлнэ. Үндсэн цалинд хийснээр болон цагаар тооцсон цалин, албан тушаалын цалин, хөдөлмөрийн гэрээгээр тусгайлан тохирсон цалин, тэдгээртэй адилтгах хэлбэрээр тогтоосон бусад хөлс;

1.4.2."нэмэгдэл" гэж ажилтан, албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага, мэргэшлийн түвшин, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын гүйцэтгэл зэргийг харгалзан нэмэгдүүлэн олгож байгаа хөлсийг хэлнэ. Нэмэгдэлд хөдөлмөрийн нөхцөлийн, ажилласан хугацааны, албан ажлын онцгой нөхцөлийн, цолны, зэрэг дэвийн, мэргэшлийн зэргийн, эрдмийн зэргийн, ур чадварын нэмэгдэл болон хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож байгаа тэдгээртэй адилтгах бусад нэмэгдэл;

1.4.3."нэмэгдэл хөлс" гэж ажилтан, албан хаагчийн ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсэн, эсхүл ажил хослон гүйцэтгэсэн, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэсэн, өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэсэн зэрэг тохиолдолд нэмэгдүүлэн олгож байгаа хөлсийг хэлнэ. Нэмэгдэл хөлсөд илүү цагаар, шөнийн цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр, нийтээр амрах баярын өдрөөр ажилласны нэмэгдэл хөлс болон хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож байгаа тэдгээртэй адилтгах бусад нэмэгдэл хөлс;

1.4.4. "ээлжийн амралтын цалин" гэж ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгохдоо холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу тооцон олгож байгаа цалин;

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

1.4.5. "шагнал урамшуулал" гэж ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэл эсхүл тухайн байгууллагын үйл ажиллагаанд оруулсан хувь нэмэр, онцгой чухал ажил гүйцэтгэсэн байдлыг үнэлэн олгож байгаа мөнгөн урамшууллыг хэлнэ. Шагнал урамшуулалд ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийн урамшуулал; онцгой чухал ажил гүйцэтгэсний төлөө олгосон нэг удаагийн мөнгөн урамшуулал болон хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож байгаа мөнгөн урамшуулал тус тус хамаарна.

1.5. Ажилтанд олгож байгаа бүх төрлийн олговор (богиносгосон цагаар ажиллах үеийн, сул зогсолтын үеийн олговор гэх мэт), тэтгэмж (нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхэд олгох тэтгэмж гэх мэт), нөхөн төлбөр, хөнгөлөлт (унаа, хоолны үнийн хөнгөлөлт гэх мэт)-ийг ажилтны цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд оруулахгүй.

1.6. Хуанлийн жилийн нэг сарын дундаж ажлын өдрийг 21 өдрөөр, нэг сарын дундаж ажлын цагийг 168 цагаар тооцож болно.

1.7. Дундаж цалин хөлсийг тодорхойлох үндсэн баримт нь ажилтны цалин хөлсний цэс, нягтлан бодох бүртгэлийн болон бусад данс, тооцоо байна.

Хоёр. Дундаж цалин хөлс тодорхойлох

2.1. Ажилтны дундаж цалин хөлсийг дараах байдлаар тодорхойлно.

2.1.1. нэг сарын дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо ажилтанд тодорхой хугацаанд олгосон цалин хөлсний нийлбэрийг тухайн хугацаанд ажилласан нийт сарын тоонд хувааж;

2.1.2. нэг өдрийн дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо ажилтанд тодорхой хугацаанд олгосон цалин хөлсний нийлбэрийг тухайн хугацаанд ажилласан нийт өдрийн тоонд хувааж;

2.1.3. нэг цагийн дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо ажилтанд тодорхой хугацаанд олгосон цалин хөлсний нийлбэрийг тухайн хугацаанд ажилласан нийт цагийн тоонд хувааж тооцно.

2.2. Илүү цаг, шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтны нэмэгдэл хөлсийг тооцох дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 3 сарын цалин хөлсөөр тооцно. Энэ тохиолдолд дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд нэмэгдэл хөлс болон байнгын бус, нэг удаагийн шинжтэй шагнал урамшууллыг оруулахгүй байж болно. Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоноор нэмэгдэл хөлсийг тооцох дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд нэмэгдэл хөлс болон байнгын бус, нэг удаагийн шинжтэй шагнал урамшууллыг оруулж болно. ХНХС-ын 2022 оны 3 дугаар сарын 17-ны өдрийн А/49 дүгээр тушаалаар нэмэлт орсныг тусгав.

Жишээ 1: Ажилтан Б 2022 оны 6 дугаар сард ажлын 21 өдөр буюу 168 цаг ажиллахаас ажлын шаардлагаар 8 цаг илүү ажиллаж, нөхөн амраагүй бол түүнд олгох илүү цагийн хөлсийг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Ажлын цаг	Сарын цалин хөлс
2022 оны 3 дугаар сар	22	176	1,144,000
2022 оны 4 дүгээр сар	21	168	1,092,000
2022 оны 5 дугаар сар	22	176	1,144,000

Дүн	65	520	3,380,000
-----	----	-----	-----------

Нэг цагийн дундаж цалин хөлс = 3,380,000 төгрөг ч 520 цаг = 6,500 төгрөг

Илүү цагт ногдох нэмэгдэл хөлс = 6,500 төгрөг ч 8 цаг ч 1.5 = 78,000 төгрөг болно.

Жишээ 2: Ажилтан Д 2022 оны 7 дугаар сарын 11- ний өдөр ажлын шаардлагаар 6 цаг ажилласан бол түүнд олгох нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлсийг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Сарын цалин хөлс
2022 оны 4 дүгээр сар	21	1,100,000
2022 оны 5 дугаар сар	22	1,152,000
2022 оны 6 дугаар сар	21	1,100,000
Дүн	64	3,352,000

Нэг ажлын өдрийн дундаж цалин хөлс = 3,352,000 төгрөг ч 64 ажлын өдөр = 52,375 төгрөг

Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс = 52,375 төгрөг ч 8 цаг ч 2.0 = 78,562.5 төгрөг болно.

2.3.Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилтанд олгох дараах олговор, тэтгэмжийг тооцох дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 3 сарын цалин хөлсөөр тооцно:

2.3.1.ажил хаялтад оролцоогүй боловч түүнээс шалтгаалан ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байсан хугацаанд олгох олговор;

2.3.2.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80.5-д заасны дагуу ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах хүртэлх хугацаанд олгох олговор;

2.3.3.сул зогсолтын хугацаанд ажилтнаар өөр ажил гүйцэтгүүлсний улмаас ажилтны цалин хөлсний хэмжээ буурсан тохиолдолд олгох олговор;

2.3.4.донорын үүрэг гүйцэтгэх хугацаанд олгох олговор;

2.3.5.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүйгээр цуцлагдсан ажилтныг эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүнд урьд нь эрхэлж байсан ажлыг нь гүйцэтгүүлж эхлүүлэх хүртэл хугацаанд олгох олговор;

2.3.6.ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсны улмаас ажилтны цалин хөлсний хэмжээ буурсан тохиолдолд олгох олговор;

2.3.7.эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулж олгосон чөлөөний хугацаанд олгох олговор;

2.3.8.нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг эсхүл эхэд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар чөлөө олгосон үеийн тэтгэмж.

Жишээ 3: Ажилтан Т 2022 оны 3 дугаар сард ажилд орсон бөгөөд түүний эхнэр 6 дугаар сард амаржиж, байгууллагаас түүнд хүүхдээ асрахад

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

нь зориулж ажлын 10 өдрийн чөлөө олгосон. Чөлөөтэй байх хугацааны олговрыг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Сарын цалин хөлс
2022 оны 3 дугаар сар	22	1,200,000
2022 оны 4 дүгээр сар	21	1,200,000
2022 оны 5 дугаар сар	23	1,200,000
Дүн	66	3,600,000

Нэг ажлын өдөрт ногдох дундаж цалин хөлс = 3,600,000 төгрөг ч 66 ажлын өдөр=54,545.45 төгрөг

Чөлөөний олговор = 54,545.45 төгрөг Ч 10 ажлын өдөр = 545,454.54 төгрөг

Жишээ 4: Ажилтан Г-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг 2022 оны 10 дүгээр сарын 01-ний өдрөөр дуусгавар болгох талаар 2022 оны 8 дугаар сарын 31-ний өдөр мэдэгдэж, ажлаас халагдах сүүлийн өдөр хүртэлх хугацаанд нэг сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгохоор шийдвэрлэсэн бол олговрыг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Сарын цалин хөлс
2022 оны 6 дугаар сар	20	1,250,000
2022 оны 7 дугаар сар	19	1,200,000
2022 оны 8 дугаар сар	23	1,300,000
Дүн	62	3,750,000

Нэг сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор = 3,750,000 төгрөг ч 3 сар = 1,250,000 төгрөг

2.4. Ажилтны цалин хөлснөөс суутгал хийж хохирлыг нөхөн төлүүлэх, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилтанд эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдуулан дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 6 сарын цалин хөлсөөр тооцно.

Жишээ 5: Ажилтан өөрийн буруутай үйл ажиллагааны улмаас ажил олгогчид эд хөрөнгийн бодит хохирол учруулсан тохиолдолд суутгалын хэмжээг тооцох дундаж цалин хөлсийг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Сарын цалин хөлс
2021 оны 3 дугаар сар	20	1,000,000
2021 оны 4 дүгээр сар	21	1,050,000
2021 оны 5 дугаар сар	23	1,150,000
2021 оны 6 дугаар сар	20	1,000,000
2021 оны 7 дугаар сар	19	950,000
2021 оны 8 дугаар сар	23	1,150,000
Дүн	126	6,300,000

Нэг сарын дундаж цалин хөлс = 6,300,000 төгрөг ч 6 сар = 1,050,000 төгрөг

2.5.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсэн, эсхүл нас барсан ажилтны үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогчоос ажилтан эсхүл ажилтны ар гэрт олгох нөхөн төлбөрийг тооцох дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 6 сарын цалин хөлсөөр тооцно.

Жишээ 6: Ажилтан Т ажилд ороод 6 сар ажиллаад үйлдвэрлэлийн осолд орж хөдөлмөрийн чадвараа 30.0 хувиар алдсан тул ажил олгогчоос түүнд нэг сарын дундаж цалин хөлсийг 5 дахин нэмэгдүүлж нөхөн төлбөр олгохоор шийдвэрлэсэн. Нөхөн төлбөрийн хэмжээг тогтоох дундаж цалин хөлсийг дараах байдлаар тооцно:

Он, сар	Ажлын өдөр	Сарын цалин хөлс
2022 оны 1 дүгээр сар	20	950,000
2022 оны 2 дугаар сар	19	950,000
2022 оны 3 дугаар сар	23	1,100,000
2022 оны 4 дүгээр сар	15	700,000
2022 оны 5 дугаар сар	22	1,100,000
2022 оны 6 дугаар сар	21	1,100,000
Дүн	120	5,900,000

Нэг ажлын өдрийн дундаж цалин хөлс = 5,900,000 төгрөг ч 120 ажлын өдөр = 49,166.66 төгрөг;

Нэг сарын дундаж цалин хөлс = 49,166.66 төгрөг Ч 21 ажлын өдөр = 1,032,499.86 төгрөг;

Нөхөн төлбөрийн хэмжээ = 1,032,499.86 төгрөг Ч 5 дахин = 5,162,499.3 төгрөг

2.6.Ажилтны ажилласан хугацаа нь энэ журмын 2.2-2.5-т заасан дундаж цалин хөлс тодорхойлох хугацаанд хүрэхгүй тохиолдолд тухайн ажилтны ажилласан хугацааны цалин хөлсний нийлбэрийг нийт ажилласан өдөр эсхүл нийт ажилласан цагт хувааж нэг ажлын өдрийн эсхүл нэг ажлын цагийн дундаж цалин хөлсийг тодорхойлно.

--- оОо ---

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТОГТООЛ

2018 оны 12 дугаар сарын
19-ний өдөр

Дугаар 382

Улаанбаатар хот

ЖУРАМ БАТЛАХ ТУХАЙ

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.7, 57.8, 57.12, 77.1 дэх хэсэгт заасныг тус тус үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газраас ТОГТООХ нь:

1. "Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам"-ыг 1 дүгээр хавсралт, "Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журам"-ыг 2 дугаар хавсралт, "Төрийн албан хаагчид докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдэл олгох журам"-ыг 3 дугаар хавсралт, "Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам"-ыг 4 дүгээр хавсралт, "Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох нийтлэг журам"-ыг 5 дугаар хавсралт, "Төрийн захиргааны, үйлчилгээний болон улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид орон нутгийн нэмэгдэл олгох журам"-ыг 6 дугаар хавсралт, "Эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан хаагчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам"-ыг 7 дугаар хавсралт, "Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ахмад настанд тусламж, үйлчилгээ үзүүлж байгаа төрийн үйлчилгээний зарим албан хаагчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам"-ыг 8 дугаар хавсралтын ёсоор тус тус баталсугай.

(Энэ тогтоолын 2 дугаар хавсралтад Засгийн газрын 2019 оны 126 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2022 оны 490 дүгээр тогтоолоор тус тус нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор 1, 2, 5-7 дугаар хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2022 оны 491 дүгээр тогтоол, Засгийн газрын 2023 оны 15 дугаар тогтоолоор 1 дүгээр хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2022 оны 489 дүгээр тогтоолоор 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад нэмэлт орсон. Засгийн газрын 2023 оны 242 дугаар тогтоолоор 2, 6 дугаар хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт орсон бөгөөд үүнийг 2023-01-01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар тогтоолоор 7 дугаар хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2024 оны 82 дугаар тогтоолоор 6 дугаар хавсралтыг өөрчилсөн бөгөөд үүнийг 2024-04-01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Энэ тогтоолын 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад Засгийн газрын 2024 оны 171 дүгээр тогтоолоор нэмэлт, өөрчлөлт орсон)

2. Төрийн албаны тухай хуульд тусгайлан зааснаас өөрөөр төрийн албан хаагчид нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс тогтоохгүй байхыг төсвийн байгууллагын төсвийн

ерөнхийлөн захирагч, төсвийн төвлөрүүлэн захирагч, төсвийн шууд захирагч нарт даалгасугай.

3. Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан "Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл олгох журам батлах тухай" Засгийн газрын 1995 оны 6 дугаар сарын 14-ний өдрийн 96 дугаар тогтоолын 2, 3, 4, 5 дугаар хавсралт, "Тогтоолын заалт өөрчлөн найруулах тухай" Засгийн газрын 1996 оны 4 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 90 дүгээр тогтоол, "Төрийн албан хаагчийн цалингийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай" Засгийн газрын 1998 оны 4 дүгээр сарын 15-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол, "Төрийн үйлчилгээний зарим албан хаагчдын цалингийн нэмэгдлийн тухай" Засгийн газрын 2001 оны 4 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 90 дүгээр тогтоол, "Боловсролын салбарын албан хаагчдын нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг тогтоох тухай" Засгийн газрын 2007 оны 9 дүгээр сарын 5-ны өдрийн 219 дүгээр тогтоол, "Нэмэгдлийн хэмжээг батлах тухай" Засгийн газрын 2010 оны 5 дугаар сарын 5-ны өдрийн 108 дугаар тогтоол, "Тогтоолд өөрчлөлт оруулах тухай" Засгийн газрын 2010 оны 6 дугаар сарын 9-ний өдрийн 148 дугаар тогтоол, "Эрдэм шинжилгээний ажилтны зэрэг дэвийн нэмэгдлийн хэмжээг тогтоох тухай" Засгийн газрын 2012 оны 2 дугаар сарын 15-ны өдрийн 50 дугаар тогтоол, "Эрүүл мэндийн ажилтанд нэмэгдэл хөлс олгох тухай" Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 151 дүгээр тогтоол, "Эрүүл мэндийн ажилтанд нэмэгдэл, мөнгөн урамшил олгох журам батлах тухай" Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 150 дугаар тогтоол, "Журам батлах, тогтоолд нэмэлт оруулах тухай" Засгийн газрын 2013 оны 6 дугаар сарын 26-ны өдрийн 229 дүгээр тогтоолын 2 дахь заалт, "Тогтоолд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай" Засгийн газрын 2013 оны 1 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 29 дүгээр тогтоол, "Журамд нэмэлт оруулах тухай" Засгийн газрын 2017 оны 9 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 275 дугаар тогтоолыг тус тус хүчингүй болсонд тооцсугай.

4. Төрийн албан хаагчид нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгохтой холбоотой Засгийн газрын гишүүний дангаар болон хамтран баталсан шийдвэрийг шинэчлэхийг холбогдох Засгийн газрын гишүүдэд даалгасугай.

5. Төрийн захиргааны албан хаагчийн нэмэгдэл хөлс, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдлийг 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс, захиргааны албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид орон нутгийн нэмэгдлийг 2023 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс тус тус эхлэн тооцож олгосугай.

(Энэ заалтад Засгийн газрын 2022 оны 489 дүгээр тогтоолоор нэмэлт орсон)

6. Энэ тогтоолыг 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙ САЙД

У.ХҮРЭЛСҮХ

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙД

С.ЧИНЗОРИГ

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

**Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар
тогтоолын 1 дүгээр хавсралт**

**ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БОЛОН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ХААГЧИД
ТӨРИЙН АЛБА ХААСАН ХУГАЦААНЫ НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ**

1. Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хангах зорилгоор төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгоход энэ журмыг мөрдөнө.

2.Төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдлийг тухайн төрийн албан хаагчийн төрийн байгууллагад ажилласан хугацааг харгалзан түүний албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас дор дурдсан хувиар бодож олгоно: *(Энэ заалтыг Засгийн газрын 2022 оны 491 дүгээр тогтоолоор өөрчлөн найруулсан бөгөөд үүнийг 2023-1-1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө)*

Төрийн алба хаасан хугацаа (жилээр, сараар)	Албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас бодох хувь
2 дахь жил (13 – 24 сар)	1
3 дахь жил (25 – 36 сар)	2
4 дэх жил (37 – 48 сар)	3
5 дахь жил (49 – 60 сар)	4
6 дахь жил (61 – 72 сар)	5
7 дахь жил (73 – 84 сар)	6
8 дахь жил (85 – 96 сар)	7
9 дэх жил (97 – 108 сар)	8
10 дахь жил (109 – 120 сар)	9
11 дэх жил (121 –132 сар)	10
12 дахь жил (133 – 144 сар)	11
13 дахь жил (145 – 156 сар)	12
14 дэх жил (157 – 168 сар)	13
15 дахь жил (169 – 180 сар)	14
16 дахь жил (181 – 192 сар)	15
17 дахь жил (193 – 204 сар)	16
18 дахь жил (205 – 216 сар)	17
19 дэх жил (217 – 228 сар)	18
20 дахь жил (229 – 240 сар)	19
21 дэх жил (241 – 252 сар)	20
22 дахь жил (253 – 264 сар)	21
23 дахь жил (265 – 276 сар)	22
24 дэх жил (277 – 288 сар)	23
25 дахь жил (289 – 300 сар)	24
26 ба түүнээс дээш жил (301 ба түүнээс дээш сар)	25

Тайлбар: Энэ журмын 2-т заасан төрийн алба хаасан хугацааны “жилд” гэснийг “тухайн жил дуустал” гэж, “6-10 жилд” гэснийг “6 дахь жилийн эхнээс олгоно” гэж тус тус ойлгоно. (Энэ тайлбарыг Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор хассан)

3. Төрийн албан хаагчийн төрийн алба хаасан хугацаанд дараахь хугацааг оруулж тооцно:

1/ Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1-д заасан албан тушаалд ажилласан хугацаа;

2/ Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу төрийн албан хаагч болсон иргэний 1990 оны 3 дугаар сарын 23-наас өмнө нам, олон нийтийн төв, орон нутгийн байгууллагад орон тооны албан тушаал эрхэлж байсан хугацааг төрийн алба хаасан хугацаатай адилтган тооцсон хугацаа;

3/ Улсын Их Хуралд суудалтай намын байгууллагад орон тооны албан тушаал эрхэлж байсан иргэн төрийн албанд шилжин ажиллавал намын байгууллагад ажилласан дээрх хугацааг төрийн алба хаасан хугацаанд оруулан тооцсон хугацаа;

4/ улсын төсөвт үйлдвэрийн газрын гүйцэтгэх захирал, захиргааны ажилтан, бусад ажилтан (хөлсөөр түр ажиллагч орохгүй)-аар 1996 оны 8 дугаар сарын 1-нээс 2008 оны 5 дугаар сарын 6-ны өдөр хүртэл ажилласан хугацаа, 2020 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдрөөс 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ийг хүртэл өдрүүдэд Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хуулийн дагуу томилогдон ажилласан хугацаа; (Энэ заалтад Засгийн газрын 2023 оны 15 дугаар тогтоолоор нэмэлт орсон)

5/ төрийн албанд ажиллаж байх хугацаандаа дахин мэргэшсэн, шинээр мэргэжил эзэмшсэн, төрийн хөрөнгөөр зургаа хүртэлх сарын хугацаагаар давтан сурсан, мэргэжил, мэргэшлээ дээшлүүлэхээр суралцсан, зургаан сараас дээш хугацааны сургалтаар бэлтгэгдсэн хугацаа;

6/ төрийн албанд ажиллах хугацаандаа жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хууль тогтоомжийн дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байсан хугацаа;

7/ төрийн байгууллагын дотоод журамд заасны дагуу чөлөөтэй байсан хугацаа;

8/ төрийн албанд ажиллах үедээ ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсаныг шүүхээр эгүүлэн тогтоосон бол уг шалтгаанаар ажилгүй байсан хугацаа;

9/ баривчлагдсан буюу цагдан хоригдсон этгээд гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдоогүйгээс суллагдсан, шүүхээс цагаатгах тогтоол гаргасан, гэмт хэргийн шинжгүйн улмаас эрүүгийн хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон хугацаа;

10/ эмнэлгийн чанартай албадлагын арга хэмжээ хэрэглэх тухай шүүхийн тогтоолыг хүчингүй болгосон бол төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийг ял шийтгэсэн, баривчилсан, цагдан хорьсон, албан үүргээ биелүүлэхийг түр түдгэлзүүлсэн, эмнэлгийн байгууллагад байлгасан хугацаа;

11/сонсогчийн цэргийн сургуульд суралцсан хугацаа; (Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор нэмсэн)

12/хугацаат цэргийн алба хаасан хугацаа; (Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор нэмсэн)

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

13/нийгмийн шилжилтийн явцад ажил, хөдөлмөр эрхлээгүй буюу эрхлэх боломжгүй байсан иргэний 1990-1995 оны хооронд ажилласан жил тасарсан иргэнд аймаг, дүүргийн нийгмийн даатгалын байгууллагаас олгосон баталгаажилтын хуудсыг үндэслэн ажилласнаар нөхөн тооцуулсан хугацаа. *(Энэ заалтыг Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор нэмсэн)*

14/ Улсын Их Хурлын байнгын хорооны 2012 оны 05 дугаар тогтоолоор баталсан “Албан тушаалтны хувийн ашиг сонирхлын мэдүүлэг болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийн маягт, түүнийг бүртгэх хянах, хадгалах журам”-ын 2.2.6-д заасан стратегийн ач холбогдол бүхий дэд бүтцийн салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг 500-аас дээш ажилтантай төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын болон төрийн өмчит хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагын албан тушаалд ажилласан 2012 оны 05 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хойших хугацаа (зөвхөн төрийн албаны шалгалт өгөхөд тооцно). *(Энэ заалтыг Засгийн газрын 2023 оны 15 дугаар тогтоолоор нэмсэн)*

4. Төрийн албанд ажилласан хугацааг тогтоох үндсэн баримт нь хөдөлмөрийн дэвтэр, нийгмийн даатгалын дэвтэр байна.

5. Төрийн алба хаасан хугацааг байгууллагын хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн нэгж буюу ажилтан тодорхойлж, тухайн байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн тушаалаар энэ журмын 2-т заасны дагуу нэмэгдэл олгох хувийг тогтооно.

6. Төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдлийг тухайн байгууллага жил бүрийнхээ төсөвт тусгаж олгоно.

-----o0o-----

**ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БОЛОН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН
ХААГЧИД НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ОЛГОХ ЖУРАМ**

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1. Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 57.2.2, 57.2.4, 57.8, 57.12-т заасны дагуу төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгохтой холбоотой харилцааг энэ журмаар зохицуулна.

2. Энэ журмын 1-д заасан төрийн албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нэмэгдэл хөлс олгоход энэ журмыг удирдлага болгоно.

3. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу төрийн байгууллагын дотоод журмаар тогтоосон өдрийн ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачлагаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажиллуулсанд, орон нутгийн цагаар 22 цагаас 06 цаг хүртэлх хугацаанд ажиллуулахыг шөнийн цагаар ажиллуулсанд, нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажиллуулахыг нийтээр амрах баярын өдөр ажиллуулсанд, Бямба, Ням гарагт ажиллуулахыг долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулсанд тус тус тооцож, нөхөн амруулаагүй тохиолдолд нэмэгдэл хөлс олгоно.

4. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу дор дурдсанаас бусад тохиолдолд төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийг ажил олгогчийн санаачлагаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно:

4.1. улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь бие, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх, цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуулийн хүүхдийн аюулгүй байдал, эрх ашгийг хамгаалах; (Энэ дэд заалтад Засгийн газрын 2019 оны 126 дугаар тогтоолоор нэмэлт орсон)

4.2. гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг нэн даруй арилгах;

4.3. нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах;

4.4. урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай хийхгүй бол тухайн төрийн байгууллагын буюу түүний харьяа нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадыг арилгах хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгүүлэх.

5. Дор дурдсанаас бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажил олгогчийн санаачлагаар ажиллуулахыг хориглоно:

5.1. энэ журмын 4.1-4.4-т заасан тохиолдол;

5.2. тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын үйлчилгээний болон хойшлуулшгүй засвар, ачиж буулгах ажил гүйцэтгүүлэх.

Хоёр.Нэмэгдэл хөлс тооцох аргачлал

(Энэ хэсгийг Засгийн газрын 2022 оны 490 дүгээр тогтоолоор нэмсэн бөгөөд үүнийг 2023-1-1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө)

1.Илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр ажилласан төрийн албан хаагчийг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

(нэг аравны таваас дээш байхыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээнд тусган зохицуулж болно.) нэмэгдүүлэн тооцно.

2. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан төрийн албан хаагчийг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр (хоёроос дээш байхыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээнд тусган зохицуулж болно.) дахин нэмэгдүүлэн тооцно.

3. Шөнийн цагаар ажилласан төрийн албан хаагчийг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны хоёр (нэг аравны хоёроос дээш байхыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээнд тусган зохицуулж болно.) дахин нэмэгдүүлэн тооцно.

4. Албан хаагчийг илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр шөнийн цагт ажиллуулсан бол энэ хэсгийн 1, 2-т заасан нэмэгдэл хөлс дээр шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

5. Албан хаагчийг ээлжийн хуваарийн дагуу шөнийн цагт ажиллуулбал шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг олгоно. Ээлжээр ажилладаг албан хаагчийн ээлж долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр таарсан бол долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдрөөр ажилласны нэмэгдэл хөлс олгохгүй.

6. Нэмэгдэл хөлс тооцох, олгохтой холбоотой зохицуулалтыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусган зохицуулж болно.

Гурав. Нэмэгдэл хөлс олгох

1. Төрийн албан хаагч энэ журмын хавсралтаар баталсан “Нэмэгдэл хөлс тооцож олгох хуудас”-ны дагуу илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр, нийтээр амрах баяр ёслолын өдрөөр, шөнийн цагаар ажилласан үндэслэл, гүйцэтгэсэн ажлын гол агуулга, нэмэгдүүлсэн цалин хөлсний тооцоог нэгжийн даргаар хянуулж баталгаажуулсны үндсэн дээр байгууллагын дарга зөвшөөрөл олгосны дараа санхүүд хүргүүлнэ.

2. Нэмэгдэл хөлсийг төрийн албан хаагчийн илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр, нийтээр амрах баяр ёслолын өдрөөр, шөнийн цагаар ажилласны дараа сарын цалин хөлстэй хамт тооцож олгоно.

3. Илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр, нийтээр амрах баяр ёслолын өдрөөр, шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс тооцох цаг нь 4.1-т зааснаас бусад тохиолдолд тухайн сарын ажлын цагийн 10 хувиас хэтрэхгүй байна. Тухайлбал, 8 дугаар сарын ажлын цаг 160 гэж үзвэл тухайн сард нэмэгдэл хөлс тооцогдох цаг нь 16-аас илүүгүй байна.

4. Төрийн албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журмын хавсралт хүснэгтийн үндэслэл хэсэгт 1.4.1-1.4.4, 1.5.1-1.5.2-т зааснаас тохирохыг сонгож бөглөнө. Ажлын товч агуулга гэсэн хэсэгт нэмэгдэл хөлс тооцох цагт гүйцэтгэсэн ажлын товч агуулгыг үндэслэл тус бүрээр бичнэ.

5. Ээлжийн хуваарийн дагуу ажилладаг ажилтан болон байгаль хамгаалагч, соёлын ажилтанд нэмэгдэл хөлс олгохдоо энэ хэсгийн 3 дахь заалтыг баримтлахгүй байж болно. Ингэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84.4-т заасныг баримтална. *(Энэ заалтыг Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор нэмж, Засгийн газрын 2022 оны 490 дүгээр тогтоолоор өөрчлөн найруулсан бөгөөд үүнийг 2023-1-1-ний*

өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Засгийн газрын 2023 оны 242 дугаар тогтоолоор өөрчлөлт орсон бөгөөд үүнийг 2024.01.01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө)

Дөрөв. Бусад

1. Нарийн төвөгтэй ажилбар болон анхаарал төвлөрөл шаардах ажил гүйцэтгэдэг эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний зарим албан хаагчийг шөнийн цагаар ажиллуулсан тохиолдолд мэргэжлийн алдаа гаргах, үйлчлүүлэгчийн амь нас, эрүүл мэндэд үүсэх эрсдлээс сэргийлж, түүнийг нөхөн амруулна. Зайлшгүй шаардлагатай тохиолдолд шөнийн цагаар ажилласан төрийн албан хаагчтай зөвшилцсөний үндсэн дээр түүнийг үргэлжлүүлэн ажиллуулж, энэ журмын дагуу нэмэгдэл хөлсийг тодорхойлно.

2. Төрийн өмчийн эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллаж байгаа эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан хаагч алсын болон төрөлжсөн мэргэжлийн дуудлагаар явж эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлсэн бол түүний албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 5 хүртэл хувиар тооцож дуудлагаар явсан тохиолдол бүрт нэмэгдэл хөлс олгоно. Алсын болон төрөлжсөн мэргэжлийн дуудлагаар явж эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлсэн үед тооцох нэмэгдэл хөлсийг дуудлагын зай болон замын бартаанаас хамааруулж олгох зохицуулалтыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн баталж, дагаж мөрдүүлнэ.

3. Ерөнхий боловсролын сургуулийн багшид анги даасны 10 хувь, кабинет, лаборатори хариуцан ажилласны 5 хувь, цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуулийн заах аргын нэгдлийн ахлагчид заах аргын нэгдэл удирдсаны 5 хувийн нэмэгдэл хөлс тус тус тооцож олгоно.

Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид
нэмэгдэл хөлс олгох журмын хавсралт

НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ТООЦОЖ ОЛГОХ ХУУДАС

20... оны ... дугаар сарын ...-ний өдөр

Дугаар

_____ ажилтай
_____ овогтой _____-д 20 оны ... дугаар
сард цагийн нэмэгдэл хөлс олгохыг зөвшөөрөв.

№	Нэмэгдэл хөлс	Үндэслэл (журмын 4.1-4.4, 5.1-5.2 дахь заалтын аль нь болохыг бичих)	Ажлын товч агуулга	Ажилласан огноо, цаг, минут	Нэмэгдүүлсэн цалин хөлсний тооцоо	Тухайн ажлыг гүйцэтгэсэн байршил	Баталгаажуулсан нэгжийн дарга
	1	2	3	4	5	6	7
1.	Илүү цаг ажилласан						

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

2.	Долоо хоногийн амралтын өдрөөр ажилласан						
3.	Нийтээр амрах баяр ёслолын өдөр ажилласан						
4.	Шөнийн цагаар ажилласан						
5.	Бүгд						

Зөвшөөрсөн: Төсвийн шууд захирагч

/ /

Хянасан: Нэгжийн дарга

/ /

Тооцоо хийх хүсэлт гаргасан: Төрийн албан хаагч

/ /

**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИД ДОКТОРЫН ЗЭРЭГ, ПРОФЕССОР
ЦОЛНЫ НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ**

1. Төрийн албыг өндөр мэдлэгтэй хүний нөөцөөр бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчид эрдэм боловсролоо дээшлүүлж байх сонирхлыг дэмжих зорилгоор төрийн албан хаагчид докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдэл олгоход энэ журмыг мөрдөнө.

2. Их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль тогтоомжоор заасан байгууллагад сургалт, эрдэм шинжилгээ, туршилтын ажил эрхэлдэг, эрдэм шинжилгээний байгууллагад болон судалгаа шинжилгээ, туршилтын үндсэн үйлдвэрлэл дээр ажилладаг эрдмийн зэрэг, цолтой төрийн албан хаагчид албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас дор дурдсан хувиар бодож сар бүр нэмэгдэл олгож байна:

Эрдмийн зэрэг, цол	Албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас бодох хувь
Шинжлэх ухааны доктор зэрэг	20
Профессор цол	10
Боловсролын доктор зэрэг	15
Дэд профессор цол	5

3. Докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдлийг төрийн албан хаагчид давхардуулан олгож болно.

4. Энэ журмын 2-т зааснаас бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа шинжлэх ухааны докторын зэрэгтэй төрийн албан хаагчид албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 15 хувиар, боловсролын докторын зэрэгтэй төрийн албан хаагчид албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 10 хувиар тооцож, докторын зэргийн нэмэгдэл олгоно.

5. Профессор, дэд профессор цолны нэмэгдлийг зөвхөн энэ журмын 2-т заасан ажил, үүрэг гүйцэтгэж байгаа төрийн албан хаагчид олгоно. Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын холбогдох дүрэм, журмаар зөвшөөрөгдсөн байгууллагаас олгосон профессор, дэд профессор цолны нэмэгдэл хамаарна.

6. Докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдлийг тухайн албан хаагчийн албан тушаалын үндсэн ажил үүрэг эрхлэн гүйцэтгэсэн хугацаанд нь бодож олгоно.

7. Докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдлийг тухайн байгууллага жил бүрийнхээ төсөвт тусгаж олгоно.

-----o0o-----

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

**Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар
тогтоолын 4 дүгээр хавсралт**

**ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ХААГЧИД УР ЧАДВАРЫН
НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ НИЙТЛЭГ ЖУРАМ**

1. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ажил гүйцэтгэх чадвар, ажлын арга барил, идэвх санаачилгыг нь дэмжиж, үр бүтээлтэй ажиллуулах зорилгоор ур чадварын нэмэгдэл олгоход энэ журмыг мөрдөнө.

2. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох асуудлыг тухайн байгууллагын төсвийн шууд захирагч шийдвэрлэнэ.

3. Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан хаагчид төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байх хугацаанд нь ур чадварын нэмэгдэл олгох асуудлыг энэ журмын 4-т заасан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас 10-25 хувиар тооцож, сар бүр олгоно.

4. Энэ журмыг үндэслэн тухайн салбар, мэргэжлийн онцлогийг харгалзан төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох шалгуур үзүүлэлтийг салбарын асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, санхүүгийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүнтэй хамтран тогтооно.

5. Ур чадварын нэмэгдлийг тухайн байгууллага жил бүрийнхээ төсөвт тусгаж олгоно.

-----o0o-----

**ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ХААГЧИД МЭРГЭШЛИЙН
ЗЭРГИЙН НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ НИЙТЛЭГ ЖУРАМ**

1. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн мэргэжлээрээ зөвлөгөө өгөх, бие даан мэргэжлийн санал, дүгнэлт гаргах, сургалт явуулах, мэргэжлийн түвшинд бие даасан бүтээл хийж олны хүртээл болгох зэргээр мэргэжлийн түвшинг нь дээшлүүлэх, урамшуулах зорилгоор мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгоход энэ журмыг мөрдөнө.

2. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг мэргэжлийнхээ дагуу тухайн албан тушаал эрхэлж байх хугацаанд мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох шалгуур үзүүлэлтийг үндэслэн албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас дор дурдсан хувиар бодож сар бүр олгоно:

Төрийн үйлчилгээний албан хаагч				Албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас бодох хувь
Мэргэшлийн зэрэг тогтоогдсон төрийн үйлчилгээний бусад албан тушаал (Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор өөрчилсөн)	Сургуулийн нийгмийн ажилтан, архивын ажилтан, эмнэлгийн мэргэжилтэн	Эрдэм шинжилгээний байгууллагын эрдэм шинжилгээний ажилтан	Цэцэрлэгийн багш, арга зүйч, ерөнхий боловсролын сургуулийн багш, сургалтын менежер, албан бус боловсролын болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын багш	
I зэрэг	Зөвлөх	Тэргүүлэх	Зөвлөх	20
II зэрэг	Тэргүүлэх	Ахлах	Тэргүүлэх	15
III зэрэг	Ахлах	Дэд	Заах аргач	10

3. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох асуудлыг тухайн байгууллагын төсвийн шууд захирагч шийдвэрлэнэ.

4. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн мэргэшлийн зэргийг 5 жил тутам шинэчлэн тогтооно.

5. Эрдмийн зэрэг, цолны нэмэгдэл авдаг төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлийг давхардуулан олгож болно.

6. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлийг зөвхөн тухайн мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа хугацаанд нь олгоно.

7. Энэ журмын 2-т заасан мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгоход тавигдах шалгуур үзүүлэлтийг салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, санхүүгийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүнтэй хамтран тогтооно.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

~~8. Дэмжих, туслах чиг үүрэгтэй төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгоход тавигдах шалгуур үзүүлэлтийг хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно. (Энэ заалтыг Засгийн газрын 2020 оны 151 дүгээр тогтоолоор хассан)~~

9. Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлийг тухайн байгууллага жил бүрийнхээ төсөвт тусгаж олгоно.

-----oOo-----



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТОГТООЛ

2019 оны 2 дугаар сарын 1-ний өдөр

Дугаар 21

Улаанбаатар хот

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГ ДЭВ, ТҮҮНИЙ НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ БАТЛАХ ТУХАЙ

Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.4 дэх хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1 дэх хэсгийг үндэслэн Монгол Улсын Их Хурлаас ТОГТООХ нь:

1."Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам"-ыг хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.

2.Төрийн захиргааны албан хаагчид 2019 онд олгох зэрэг дэвийн нэмэгдлийг баталсан төсвийн хэмжээнд багтаан зохицуулж, цаашид шаардагдах зардлыг 2020 оноос эхлэн жил бүрийн улсын төсөвт тусган санхүүжүүлж байхыг Монгол Улсын Засгийн газар /У.Хүрэлсүх/-т даалгасугай.

3.Энэ тогтоолыг баталсантай холбогдуулан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам батлах тухай” Монгол Улсын Их Хурлын 1995 оны 10 дугаар сарын 17-ны өдрийн 73 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ДАРГА Г.ЗАНДАНШАТАР

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, Эх сурвалж:

<https://legalinfo.mn/mn>

Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолын хавсралт

**ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГ ДЭВ, ТҮҮНИЙ НЭМЭГДЭЛ
ОЛГОХ ЖУРАМ**

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасны дагуу төрийн захиргааны албан хаагчид албан тушаалын зэрэг дэв олгохтой холбогдсон харилцааг энэ журмаар зохицуулна.

Хоёр. Зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох

2.1.Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасны дагуу төрийн захиргааны албан тушаал нь доор дурдсан зэрэг дэвтэй байх бөгөөд төрийн захиргааны албан хаагчид дараах байдлаар олгоно:

Түшмэлийн албан тушаалын ангилал	Албан тушаалын зэрэг дэв	Хамаарах төрийн захиргааны албан тушаал
Тэргүүн түшмэл	-Тэргүүн зэрэг -Дэд зэрэг - Гутгаар зэрэг - Дөтгөөр зэрэг	Яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хурлаас албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь тогтоогддог байгууллагын Ажлын албаны дарга болон газрын дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал;
Эрхэлсэн түшмэл	-Тэргүүн зэрэг -Дэд зэрэг - Гутгаар зэрэг - Дөтгөөр зэрэг	Яамны газар, хэлтсийн дарга, Засгийн газрын Агентлагийн дэд дарга, түүний газрын дарга, Улсын Их Хурлаас албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь тогтоогддог байгууллагын Ажлын албаны хэлтэс, тасгийн дарга, ахлах референт, Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын Нарийн бичгийн дарга, аймаг, Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад удирдах албан тушаал;

Ахлах түшмэл	-Тэргүүн зэрэг -Дэд зэрэг - Гутгаар зэрэг - Дөтгөөр зэрэг	Яамны тасгийн дарга, ахлах шинжээч, шинжээч, Засгийн газрын Агентлагийн хэлтсийн дарга, Улсын Их Хурлаас албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь тогтоогддог байгууллагын Ажлын албаны референт, ахлах шинжээч, шинжээч, Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын нэгжийн дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал;
Дэс түшмэл	-Тэргүүн зэрэг -Дэд зэрэг - Гутгаар зэрэг - Дөтгөөр зэрэг	Яамны ахлах мэргэжилтэн, мэргэжилтэн, ахлах зохион байгуулагч, Засгийн газрын агентлагийн гүйцэтгэх ахлах албан тушаал, Улсын Их Хурлаас албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь тогтоогддог байгууллагын Ажлын албаны ахлах мэргэжилтэн, мэргэжилтэн, ахлах зохион байгуулагч, Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын гүйцэтгэх албан тушаал, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал;
Туслах түшмэл	-Тэргүүн зэрэг -Дэд зэрэг - Гутгаар зэрэг - Дөтгөөр зэрэг	Яамны зохион байгуулагч, Засгийн газрын агентлагийн гүйцэтгэх албан тушаал, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал.

2.2.Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалын зэрэг дэвийг Монгол Улсын Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалын зэрэг дэвийг яам, төрийн бусад байгууллагын өргөн мэдүүлснээр Монгол Улсын Ерөнхий сайд тус тус шинээр болон ахиулан олгоно. Өргөн мэдүүлэхдээ Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг авсан байна.

2.3.Төрийн захиргааны ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэлийн албан тушаалын зэрэг дэвийг шинээр болон ахиулан олгох асуудлыг Монгол Улсын сайд, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга, Үндсэн хуулийн цэцийн дарга, Улсын ерөнхий прокурор, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дарга, Ерөнхий сайдын эрхлэх

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

асуудлын хүрээний Засгийн газрын Агентлагийн дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга тус тус шийдвэрлэнэ.

2.4.Төрийн захиргааны албан хаагчид албан тушаалын зэрэг дэвийг шинээр болон ахиулан олгох саналыг уг албан хаагчийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан гаргана.

2.5.Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3-т заасан төрийн албанд ажилласан болон тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин болон мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3-т заасан тусгай шаардлагыг хангасан төрийн захиргааны албан хаагчид доорх байдлаар албан тушаалын зэрэг дэвийг шинээр болон ахиулан олгоно:

Түшмэлийн албан тушаалын ангилал	Албан тушаалын зэрэг дэв	Ажилласан хугацаа /жилээр/		
		Төрийн албанд	Өмнөх ангилалд	Тухайн ангиллын албан тушаалд
Тэргүүн түшмэл	Тэргүүн зэрэг	16-аас доошгүй жил	Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 8-аас доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Эрхэлсэн түшмэл	Тэргүүн зэрэг	12-оос доошгүй жил	Ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Ахлах түшмэл	Тэргүүн зэрэг	8-аас доошгүй жил	Дэс түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Дэс түшмэл	Тэргүүн зэрэг	4-өөс доошгүй жил	Туслах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш

	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Туслах түшмэл	Тэргүүн зэрэг	3-аас доошгүй жил	Ажилласан хугацаа шаардахгүй	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш

2.6.Төрийн захиргааны албан тушаалд томилогдож нэг жил ажилласан төрийн захиргааны албан хаагчид төрийн албанд ажилласан болон тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үндэслэн тухайн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалын дөтгөөр зэргийг олгож, улмаар зэрэг дэвийг ахиулах зарчим баримтална. Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийг алгасаж олгохгүй.

2.7.Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.3-т заасны дагуу хугацаанаас өмнө шатлан дэвшиж томилогдсон төрийн захиргааны албан хаагчид тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн албан тушаалын зэрэг дэвийг олгохдоо Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3-т заасан төрийн албанд ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин болон мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3-т заасан тусгай шаардлагыг хангасан төрийн захиргааны албан хаагчид доор дурдсанаар албан тушаалын зэрэг дэвийг шинээр болон ахиулан олгоно:

Түшмэлийн албан тушаалын ангилал	Албан тушаалын зэрэг дэв	Ажилласан хугацаа /жилээр/		
		Төрийн албанд	Өмнөх ангилалд	Тухайн ангиллын албан тушаалд
Тэргүүн түшмэл	Тэргүүн зэрэг	8-аас доошгүй жил	Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 4-аас доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Эрхэлсэн түшмэл	Тэргүүн зэрэг	6-аас доошгүй жил	Ахлах түшмэлийн албан тушаалд 2-аас доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш
Ахлах түшмэл	Тэргүүн зэрэг	4-өөс доошгүй жил	Дэс түшмэлийн албан тушаалд 2-өөс доошгүй жил	4 ба түүнээс дээш
	Дэд зэрэг			3 ба түүнээс дээш
	Гутгаар зэрэг			2 ба түүнээс дээш
	Дөтгөөр зэрэг			1 ба түүнээс дээш

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас авна уу.

Цахим хуудас: <https://www.umch.ub.gov.mn/>, Холбоо барих утас: 51-316345, **Эх сурвалж:**

<https://legalinfo.mn/mn>

2.8.Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1, 44.2-т заасны дагуу төрийн захиргааны албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах тохиолдолд тухайн албан хаагчийн албан тушаалын зэрэг дэвийг бууруулахгүй.

2.9.Төрийн захиргааны албан хаагчаас өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаал буурсан тохиолдолд тухайн төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын зэрэг дэвийг бууруулахгүй.

2.10.Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийн нэмэгдэл хөлсийг тухайн албан хаагчийн албан тушаалын цалингаас доор дурдсан хувиар тооцож, сар тутам олгоно:

Албан тушаалын ангилал	Зэрэг дэвийн нэмэгдэл /хувиар/			
	Тэргүүн зэрэг	Дэд зэрэг	Гутгаар зэрэг	Дөтгөөр зэрэг
Тэргүүн түшмэл	48	46	44	42
Эрхэлсэн түшмэл	40	38	36	34
Ахлах түшмэл	32	30	28	26
Дэс түшмэл	24	22	20	18
Туслах түшмэл	16	14	12	10

Гурав. Зэрэг дэвийг хэвээр хадгалах, олгохгүй байх

3.1.Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.6-д заасан төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэлтэй байгаа иргэн, мөн хуулийн 62 дугаар зүйлийн 62.1.4-т заасны дагуу төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын орон тоо нь хасагдаж төрийн жинхэнэ албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн иргэн төрийн жинхэнэ албан тушаалд хууль тогтоомжийн хүрээнд томилогдвол түүний зэрэг дэвийг хэвээр хадгална.

3.2.Төрийн захиргааны албан хаагчид дараах тохиолдолд албан тушаалын зэрэг дэвийг шинээр болон ахиулан олгохгүй:

3.2.1.зэрэг дэв олгох хугацааны шалгуурыг хангасан боловч төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин нь хангалтгүй үнэлэгдсэн;

3.2.2.хууль тогтоомжийн дагуу сахилгын шийтгэл хүлээсэн төрийн албан хаагчийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцогдох хугацаа дуусаагүй.

Дөрөв. Албан тушаалын зэрэг дэвийг хэрэглэх

4.1.Төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагч албан тушаалын зэрэг дэвийг дараах байдлаар хэрэглэж болно:

4.1.1.албан бичиг, захидал харилцаанд;

4.1.2.албан ажлын өрөөний хаяг, нэрийн хуудсанд;

4.1.3.хурал, цуглаан, уулзалт, хүлээн авалтын танилцуулгад.

