



**МОНГОЛ УЛС  
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ**

15141 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,  
Самбуугийн гудамж 11, Засгийн газрын 11-р байр,  
Утас: 264216, Факс: 264460,  
E-mail: info@csc.gov.mn

2020.12.25 № 01/2252

танай \_\_\_\_\_-ны № \_\_\_\_\_-т

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН  
БАЯНХОНГОР АЙМАГ ДАХЬ  
САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГЫН  
ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ  
М.ӨНӨРЖАРГАЛ ТАНАА**

**Зөвлөмж хүргүүлэх тухай**

Танд шинэ оны энэ өдрийн мэнд хүргэж, сайны дээдийг хүсье.

Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, Төрийн албаны тухай (шинэчилсэн найруулга) хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлөөс мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөцийн үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх; иргэдийн итгэл хүлээсэн ёс зүйт төрийн албыг төлөвшүүлэх; цахим засаглалыг хөгжүүлэх, стратеги, бодлого төлөвлөлтийн нэгдсэн платформыг бий болгох үндсэн зорилтын хүрээг тодорхойлж, үйл ажиллагааг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг сурталчлан таниулах, шинэтгэлийн бодлогыг түгээн дэлгэрүүлэх, үр дүнг нь хэмжиж болохуйц бодит ажлыг эрэмбэ дараатай зохион байгуулах, зөв ажлын эхлэлийг бататгахад үйл ажиллагаагаа чиглүүлж тодорхой үр дүнг 2020 онд бий болголоо.

Мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэхэд ажиллах хүчний бүтцийн зохист түвшинд хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлж, ур чадвартай, мэргэшсэн, туршлагатай ахмадууд болон шинэ мэдлэг, өндөр боловсролтой, эрч хүчтэй залуучуудыг төрийн албанд үр бүтээлтэй ажиллуулах боломжийг хангах чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлөөс хуулиар олгогдсон эрх, чиг үүргийнхээ дагуу гаргасан “Өндөр насны тэтгэвэртэй холбогдох зарим асуудлын тухай” Зөвлөмжийг үүгээр хүргүүлэв.

Хавсралт 4 хуудастай.

Хүндэтгэсэн,

ДАРГА



Б.БААТАРЗОРИГ

20006341



МОНГОЛ УЛСЫН  
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН  
ЗӨВЛӨМЖ

2020 оны 12 сарын 25 өдөр

Дугаар 07

Улаанбаатар хот

Өндөр насны тэтгэвэртэй холбогдох зарим  
асуудлын тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 163 дугаар тогтоолын дагуу төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээлэлд суурилсан цалингийн нэгдсэн тогтолцоонд шилжих ажлыг зохион байгуулах явцад төрийн байгууллага, иргэдээс зөвлөгөө авахаар ирүүлж байгаа хүсэлтүүдэд дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр төрийн албан хаагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох нас, тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллах нөхцөлийн талаар нэгдсэн ойлголт өгөх нь зүйтэй гэж үзсэн юм.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын зохистой хэрэгжилт, төрийн албанд ажиллаж буй өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны талаар зохицуулалтад хууль тогтоомжийн оновчтой хэрэглээг хэвшүүлэх зорилгоор холбогдох хуулиудын зохицуулалтыг дараах байдлаар уялдуулан хэрэгжүүлэхийг зөвлөмж болгож байна.

**1.Тэтгэвэр /Баримтлах хуулиуд/**

Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд “4.5.Төрийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулна.” гэж заасан тул тус хуулийн 46 дугаар зүйлийн “46.2.2.тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн;”, “46.2.3.төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн;” гэсэн үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөхдөө эдгээр хуулиудыг ямар нэгэн хэлбэрээр зөрчихгүй байх нөхцлийг ханган, хооронд нь уялдуулах зарчмаар шийдвэрлэж хэвших нь зүйтэй.

**2.Тэтгэвэр тогтоолгох нас /Төрийн албаны тухай хууль ба Хөдөлмөрийн тухай хууль/**

Төрийн албаны тухай хуульд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох ердийн насыг тусгайлан тодорхойлоогүй бөгөөд тус хуулийн 41 дүгээр зүйлд “41.3.Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой, энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нарийвчлан зохицуулна.” гэж заасан тул Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн “46.2.2.тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн;” гэсэн үндэслэлээр тэтгэвэр тогтоож чөлөөлөхдөө Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд “40.1.Хөдөлмөрийн гэрээг дараахь үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно: 40.1.3.ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн;” гэж заасныг баримтлана. Тодруулбал, Төрийн албаны тухай хуульд “тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн” гэснийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн “40.1.3. ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн” гэж заасныг баримтлан “60 нас” гэдгээр ойлгож хэрэгжүүлнэ.

Албан хаагч 60 нас хүрсэн бол Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлд “46.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагч нь тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрмэгц төрийн албанаас чөлөөлөгдөх, эсхүл төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд ажиллах хүсэлтээ гаргана. Уг хүсэлтийг тухайн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан хүлээн авч төрийн албанаас чөлөөлөх, эсхүл түүний үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, туршлага, эрүүл мэндийн байдал зэргийг харгалзан үзсэний үндсэн дээр төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд үргэлжлүүлэн ажиллуулах шийдвэр гаргана. Төрийн жинхэнэ албан хаагч тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрмэгц болон төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэл үргэлжлүүлэн ажиллуулахаар тогтоосон хугацаа дуусмагц төрийн албанаас чөлөөлөгдөх тухай хүсэлтээ гаргаагүй нь захиргааны санаачилгаар түүнийг төрийн албанаас чөлөөлөхөд саад болохгүй.” гэсэн заалтыг баримтлан шийдвэрлэнэ. Энэ тохиолдолд ердийн журмаар эрх бүхий албан тушаалтан албан хаагчийг чөлөөлөх үүрэгтэй. Хэрэв тухайн албан тушаалаас өөр ажилд үргэлжлүүлэн ажиллуулах бол үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, туршлага, эрүүл мэндийн байдал зэргийг заавал харгалзан үзэж эдгээрт холбогдох шаардлагыг үндэслэл болгон шийдвэртээ тусгасан байна. Үргэлжлүүлэн ажиллуулах хугацааг нөхцөл шаардлагыг харгалзан тогтоох ба тухайн шийдвэртээ энэ талаар тодорхой тусгана. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын үүднээс зөвхөн зайлшгүй шаардлагатай тохиолдолд уг хугацааг сунгах эсэхийг шийдвэрлэж байх нь зүйтэй.

### **3.Төрийн алба хаах насны дээд хязгаар /Төрийн албаны тухай хууль/**

Төрийн албаны тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлд “41.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийн төрийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 65 нас байна.” гэж заасан учир төрийн албан хаагч 65 нас хүрсэн бол тус хуулийн 46 дугаар зүйлийн “46.2.3.төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн,” гэсэн үндэслэлээр чөлөөлнө. Энэ тохиолдолд цаашид албан хаагч төрийн албанд үргэлжлүүлэн ажиллах хүсэлт гаргах болон ажил олгогч ажиллах хугацааг нь сунгах нөхцөлгүй бөгөөд тухайн шийдвэрийг цаг хугацааг нарийн тооцож шийдвэрлэх явдал ажил олгогч албан тушаалтны заавал биелүүлэх үүрэг байна. Илүү хугацаагаар тухайн албан тушаалд ажиллуулж цалин олговол хууль бусаар цалин олгож төрд хохирол учруулах үр дагавартай.

**4.Өндөр насны тэтгэвэр олгох /Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хуулийн зүйл, заалт хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль/**

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар “...нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгохтой холбогдсон харилцааг” өргөн хүрээнд зохицуулдаг учраас уг хуулийг өндөр насны тэтгэвэр тогтоох, тооцох, олгохтой холбоотой үйл ажиллагаанд голлон баримтлах бөгөөд төрийн албан хаагчид хамааралтай асуудалд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд “1.Даатгуулагч нь нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 65 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Харин 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болно.” гэж заасныг Төрийн албаны тухай хуульд “тэтгэвэр тогтоолгох нас”, “төрийн алба хаах насны дээд хязгаар”, мөн Хөдөлмөрийн тухай хуульд “60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн” тухай ойлголттой уялдуулан хэрэгжүүлнэ.

Тэтгэвэр тогтоолгох нас 60, төрийн алба хаах насны дээд хязгаар 65 нас байх тухай заалтуудын хувьд эдгээр хуулиудын зохицуулалтын хооронд зарчмын зөрөө үүсэхгүй. Тухайлбал, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байвал зохих хугацаа гүйцээгүй байх нь

албан хаагчийг "тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн" эсхүл "төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн" үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөхийг хойшлуулах үндэслэл болохгүй. Харин тэтгэвэр тогтоох насанд хүрсэн хугацааг нарийвчлан тооцохдоо "Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай, Хуулийн зүйл, заалт хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулиудыг хэрэглэх журмын тухай хууль"-ийн 2 дугаар зүйлд заасан "Өндөр насны тэтгэвэр тогтоох насны болзол"-ыг баримтлана.

***5.Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр /Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль/***

Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд "1.Цэргийн тэтгэвэр дор дурдсан төрөлтэй байна: 1/ цэргийн жинхэнэ алба болон тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шинжилгээний болон авлигатай тэмцэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад алба хаасан тэтгэвэр" гэж зааснаар цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох төрийн албан хаагчийн хүрээг тодорхойлж хэрэгжүүлнэ. Тус хуулийн 8 дугаар зүйлд "1.Цэргийн алба хаагч нь дор дурдсан үндэслэлээр нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй: 1/ 25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй; 2/ 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй;" хэмээн ердийн журмаар цэргийн тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх нөхцөл болзлыг заасан. Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлд "46.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол..." гэж тодотгосны дагуу дээрх хуульд заасан байгууллагууд цэргийн албанд ажиллах насны доод болон дээд хязгаарыг тус тусын хуулиар ялгавартай тогтоосныг мөн тэр байдлаар дагаж мөрдөнө.

Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоож цэргийн албанаас чөлөөлөх нь тэтгэврийн утгаараа адил боловч "тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн", "эсхүл төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн" үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөхөөс зарим талаараа ялгаатай. Энэ ялгаа нь тэтгэвэр тогтоолгох насанд буюу 60 нас хүрээгүй байхдаа цэргийн тэтгэвэр тогтоолгож чөлөөлөгдсөн тохиолдолд хамааралтай. Ингэж чөлөөлөгдсөн хүнийг цэргийн албанд буюу дээр дурдсан байгууллагуудын аль нэгэнд, цэргийн албан хаагчид тооцогдох албан тушаалд үргэлжлүүлэн болон дахин ажиллуулахгүй. Цэргийн албанаас бүрмөсөн чөлөөлөгдөж тэтгэвэр тогтоолгосон хүнийг цэргийн албан хаагчид тооцогдох албан тушаалд үргэлжлүүлэн, эсхүл дахин ажиллуулж цалин олговол Төрийн албаны тухай болон холбогдох хууль тогтоомжийг зөрчихөөс гадна хууль бусаар цалин, хангамж олгож төрд хохирол учруулах үр дагавартай.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлд "112.1.Тэтгэвэр авагч ахмад настан хөдөлмөр эрхэлж болно." гэж заасны дагуу, ердийн журмаар тэтгэвэр тогтоолгох насанд /60 нас/ хүрээгүй байхдаа цэргийн албанаас тэтгэвэр тогтоолгож чөлөөлөгдсөн хүн төрийн бусад алба, байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж болно. Төрийн захиргааны албанд болон төрийн үйлчилгээний албанд ажиллах бол тухайн албан тушаалд тавигдах нөхцөл, шаардлагын дагуу, тухайлбал, төсвийн захирагчаар ажиллах бол хуульд заасны дагуу сонгон шалгаруулалтад орно. Ингэхдээ цэргийн албан хаагч байхдаа эдэлж байсан цэргийн цол, зэрэг болон цалин хангамжийг нь шууд болон дүйцүүлэн тогтоохгүй. Цалинг тухайн ажил, албан тушаалд тохируулж зохих журмын дагуу шинээр тогтоох ба төрийн албанд ажилласан нийт хугацаанд цэргийн албанд ажилласан хугацааг оруулан тооцно. Энэ тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлд "112.2.Ахмад настан тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй." гэж заасныг баримтлана.

***6.Хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоох /Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль/***

Төрийн албаны тухай хуульд “тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн” эсхүл “төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн” гэж болон бусад хуульд үүнтэй адилтгах агуулгаар зааснаас өөр хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр /хүйс, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил мэргэжил гэх мэт онцлогуудыг харгалзан/ 60 нас хүрэхээс өмнө тэтгэвэр тогтоолгож төрийн албанаас чөлөөлөгдөх боломжийг хуулиар олгосон бүх тохиолдолд тухайн заасан хугацаанд тэтгэвэр тогтоолгох эсэх нь төрийн албан хаагчийн эрх учраас зөвхөн өөрийнх нь сайн дурын хүсэлтийг үндэслэн шийдвэрлэнэ. Эрх бүхий албан тушаалтан энэ тохиолдолд албан хаагчийг тэтгэвэр тогтоолгож чөлөөлөгдөхийг шаардаж болохгүй.

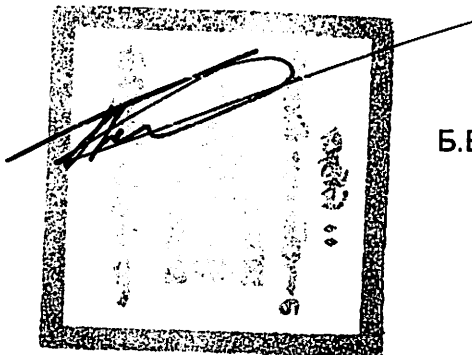
#### **7.Тусгайлсан зохицуулалт /Төрийн албаны тухай хууль, бусад холбогдох хууль/**

Төрийн албаны тухай хуульд болон бусад хуульд төрийн алба, эсхүл тухайн албан тушаалаас чөлөөлөх үндэслэлийг тодорхой албан тушаалд хамааруулсан бүрэн эрхийн баталгаа болгож “төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн” гэсэн агуулгатайгаар, эсхүл насыг тусгайлан заасан бол үүнд хамаарах албан хаагчийг томилох болон тэтгэвэр тогтоож төрийн албанаас чөлөөлөхөд зөвхөн төрийн алба хаах насны дээд хязгаарыг /65 нас/, эсхүл хуульд заасан насны дээд хязгаарыг баримтлана.

#### **8. Төрийн албанаас чөлөөлсний дараа /Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль/**

“Тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн” эсхүл “төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн” үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн хүнийг төрийн албаны сонгогддогдоос бусад үндсэн албан тушаалд томилон ажиллуулж болохгүй. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэнийг төрийн байгууллага зөвхөн гэрээний үндсэн дээр, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдалгүйгээр тодорхой хугацаанд ажил үүрэг гүйцэтгүүлж болно. Энэ тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлд “112.2.Ахмад настан тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.” гэж заасныг баримтална.

ДАРГА



Б.БААТАРЗОРИГ