

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ ХАРЬЯА
БҮГД НАЙРАМДАХ СОЛОНГОС УЛС ДАХЬ
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВ

СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

2024-2026 ОН

2024 он

АГУУЛГА

- Нэг. Нийтлэг үндэслэл
- Хоёр. Мандатын шинжилгээ
- Гурав. Алсын хараа
- Дөрөв. Эрхэм зорилго
- Тав. Орчны шинжилгээ
- Зургаа. Стратегийн зорилт
- Долоо. Стратегийн зорилгыг хэмжих шалгуур үзүүлэлт, суурь болон зорилтот түвшин, стратеги.
- Найм. Стратегийн зорилго ба салбар, нутаг дэвсгэрийн нэгж, байгууллагын бүтцийн уялдаа, зураглал

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн стратеги төлөвлөгөө (цаашид "Стратеги төлөвлөгөө" гэх)-г боловсруулахдаа Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичиг "Алсын хараа-2050", Төрийн албаны тухай хуулийн 53-р зүйл, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын багц хууль, Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Төсвийн тухай хууль, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн А/205 дугаар тушаалаар баталсан хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын стратеги төлөвлөгөө, Монгол Улсын Засгийн газар, Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын Засгийн газар хооронд байгуулсан харилцан ойлголцлын санамж бичиг, БНСУ-ын Үндэсний тэтгэврийн алба, МУ-ын Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар хоорондын харилцан ойлголцлын санамж бичиг, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын талаарх олон улсын эрх зүйн баримт бичгүүдийг тус тус үндэслэн боловсрууллаа.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөө нь БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн цаашдын хөгжлийн чиг хандлага, 2024-2026 он хүртэлх хугацаанд баримтлах стратегийн зорилт, үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үндсэн чиглэлийг тогтооход оршино.

Стратегийн зорилт, арга хэмжээ, үндсэн чиглэлийг тогтооходоо дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн. Үүнд:

- БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн ажиллах чиг үүргийн хүрээнд өнөөгийн тулгамдсан асуудалд дүн шинжилгээ хийх;
- Байгууллагын үйл ажиллагааны чиг үүрэг, эрх хэмжээний хүрээг тодорхойлж мандатын шинжилгээ хийх, ерөнхий болон үндсэн чиг үүрэг, дэд чиг үүргийг тодорхойлох;
- Байгууллагын бодлогын баримт бичигт тусгагдсан зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн зорилтыг хэрэгжүүлэх боломж хир байгаад SWOT шинжилгээ хийж давуу болон сул талыг эрэмбэлэх;
- Зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах, хүрэх түвшин, үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг нарийвчлах, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхойлов.

Төлөвлөгөөний хамрах хүрээ: Байгууллагын үйл ажиллагааг 2024-2026 онуудад хэрэгжүүлэхээр тодорхойлов.

Хоёр. Мандатын шинжилгээ

№	Үндсэн чиг үүрэг	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
I.Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын тасаг			
1.	БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй иргэдэд	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах	ХХҮЕГ, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, Гадаад иргэдийг дэмжих төв, Хөдөлмөрийн хэлтэс, бирж, Аж үйлдвэр,

	хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны талаар эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөрийн гэрээний биелэлтийг хангуулахад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх		хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газар,
2.	БНСУ-д оршин сууж буй хөдөлмөрийн гэрээт ажилчин, гэр бүл, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн болон бусад Монгол иргэдэд сэтгэл зүйн тулгамдсан асуудлаар сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх	Сэтгэл гутрал, хорт зуршлаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах	ТББ, Улаанбаатар Монгол соёлын төв
3.	БНСУ-д оршин сууж байгаа Монгол иргэдэд гэр бүл, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, нийгмийн халамжийн хууль тогтоомж, бодлого зохицуулалтын талаарх мэдээллээр хангах	Нийгмийн халамж сургалт, сурталчилгааны ажлыг зохион байгуулах	Эмэгтэйчүүд, гэр бүлийн яам ХХҮЕГ, Хүүхэд, Гэр бүлийн хөгжил хамгааллын ерөнхий газар
4	БНСУ-ын холбогдох байгууллагуудтай хамтран ажиллах, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх	Гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх	Илгээгч орнуудын Солонгос дахь төвүүд ХҮЕГ, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, Хөдөлмөрийн яам, Хууль зүйн яам, Эмэгтэйчүүд, гэр бүлийн яам, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэрэг эрхлэх газар, Гадаад иргэдийг дэмжих төв, Хөдөлмөрийн хэлтэс, бирж, Аж үйлдвэр, хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газар, Хөдөлмөр халамжийн хэрэг эрхлэх газар, Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Илгээгч орнуудын Солонгос дахь төвүүд
ҮНДСЭН ЧИГ ҮҮРЭГ			

III. Нийгмийн даатгалын тасаг			
1.	Нийгмийн даатгалын тухай хууль эрх зүйн зөвлөгөө мэдээллээр хангах	Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах	НДЕГ, Хөдөлмөрийн тасаг
2.	БНСУ-д оршин сууж буй иргэдийг Монгол улсын нийгмийн даатгалын тэтгэврийн даатгал, сайн дурын даатгалын хамрагдалт	Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг нэмэгдүүлэх	НДЕГ
3.	Монгол Улсын Засгийн газар БНСУ-ын Засгийн газар хооронд байгуулсан "Нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллах хэлэлцээр"-ийн хэрэгжилтийг хангах	ОУ-ын хэлэлцээр, санамж бичгийн хэрэгжилтийг хангуулах	БНСУ дахь Үндэсний тэтгэврийн алба
4.	Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого төвлөрүүлж, нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгуулах нөхцөл бүрдүүлэх	Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах	НДЕГ
5.	БНСУ-ын Үндэсний тэтгэврийн даатгалд шимтгэл төлсөн иргэдийн шимтгэлийг буцаан олгуулах	Буцаан олгох журмын хэрэгжилтийг хангуулах	БНСУ дахь Үндэсний тэтгэврийн алба НДЕГ

Гурав. Алсын хараа

БНСУ-д амьдарч буй иргэдэд нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэн, тэдний амьдралын чанарыг сайжруулахад чиглэсэн цогц үйлчилгээ бүхий төв болно.

Дөрөв. Эрхэм зорилго

БНСУ-д оршин сууж буй Монгол Улсын иргэдэд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын

яамны эрхлэх асуудлын хүрээнд хоёр улсын холбогдох хуулийн дагуу хөдөлмөрийн харилцаанд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэн, нийгмийн даатгалын үйлчилгээг хүртээмжтэй, чанартай үзүүлж, монгол хүний хөгжлийг ахисан түвшинд хүргэх, иргэдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалахад төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай, үр дүнтэй үзүүлнэ.

Тав. Орчны шинжилгээ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн бүтэц зохион байгуулалт, чиг үүрэг, цаашдын зорилго зорилт болон хөдөлмөр эрхлэх Е9 гэрээний визээр БНСУ-д ирж ажиллаж амьдарч буй монгол иргэдийн талаарх статистик тоон мэдээлэл, тулгамдаж буй асуудал, хууль эрх зүйн орчны хүрээнд дараах төрөл ангилалд орчны шинжилгээ хийв.

БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн талаар:

Түүхэн замнал:

- 2007 он: “Бүгд Найрамдах Солонгос Улс дахь Нийгмийн даатгалын төлөөлөгчийн газар” нэртэй анх байгуулсан байна.
- 2011 он: Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яамны харьяа Нэг цэгийн үйлчилгээний төвийг Хөдөлмөр эрхлэлт, үйлчилгээний алба, Жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих албатайгаар байгуулж, орон тооны хязгаарыг 10 хүнтэй байхаар тогтоосон байна.
- 2012 он: Хүн амын хөгжил нийгмийн хамгааллын яамны харьяа БНСУ дахь Монгол иргэдэд нийгмийн хамгааллын чиглэлээр үйлчилгээ үзүүлэх төвийг Нийгмийн даатгал, Нийгмийн халамж ба гэр бүл, хүүхэд хамгааллын гэсэн 2 тасагтайгаар байгуулж, төвийн орон тооны хязгаарыг 11, гэрээт ажилчин 1 ажиллахаар баталсан байна.
- 2016 оноос: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв, “БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв”-ийн дүрэм, зохион байгуулалтын бүтцийг баталж, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, Нийгэм хамгааллын үйлчилгээний 2 тасагтайгаар орон тооны дээд хязгаарыг 22 ажилтан ажиллахаар баталсан байна.
- Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд /С.Зулпхар/-ын 2023 оны 03 дугаар сарын 31-ний А/29 тоот тушаалаар “БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв”-ийн зохион байгуулалтын бүтцийг шинэчлэн баталж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, Нийгмийн даатгалын 2 тасагтайгаар орон тооны дээд хязгаарыг 22 ажилтан, сэтгэл зүйчийн орон тоог нэмсэн бөгөөд одоогоор тус байгууллагад нийт 19 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж байна.

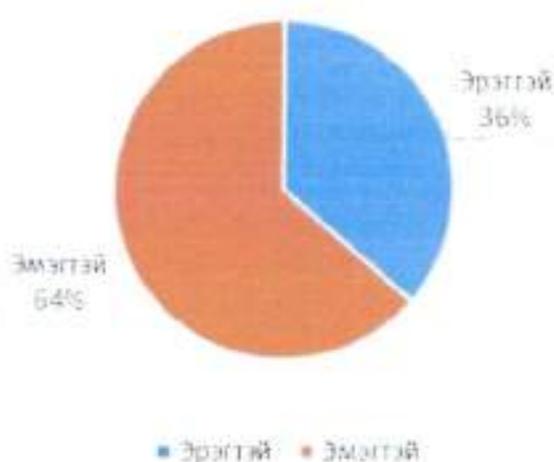
Тус байгууллага нь Монгол Улсын Засгийн Газрын 2016 оны 08 дугаар сарын 24-ний өдрийн 55 дугаар “Төсвийн зарим байгууллагыг өөрчлөн зохион байгуулах, татан буулгах” тогтоолын 1.7-д заасны дагуу Хөдөлмөрийн яамны (хуучин нэрээр) харьяа “БНСУ дахь Нэг цэгийн үйлчилгээний төв” болон Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны (хуучин нэрээр) харьяа “БНСУ дахь Нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв”-ийг нэгтгэн, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа “БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв” болгон 22 албан хаагчтай үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Тус төвийн үйл ажиллагааг гол эрхлэх нэгж нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын тасаг, Нийгмийн даатгалын тасаг юм.

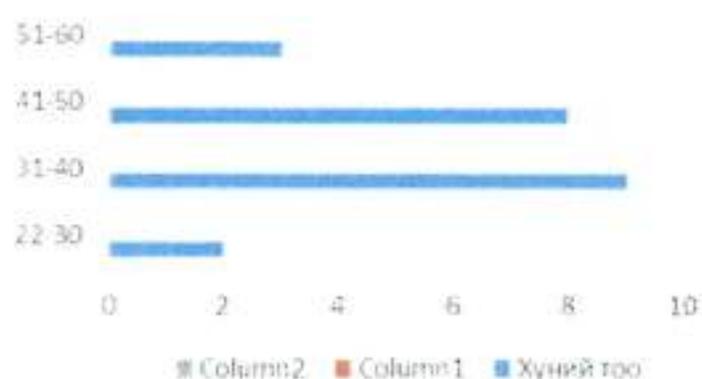
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн батлагдсан орон тооны 2024 онд ажиллаж буй ажилтны тоо:

<i>/хүний тоогоор/</i>			
№	Ерөнхий ангилал	Батлагдсан орон тоо	Одоо ажиллаж байгаа
1	Нийгмийн даатгалын тасаг	8	8
2	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын тасаг	14	14
Нийт		22	22

Хүйсийн харьцаа

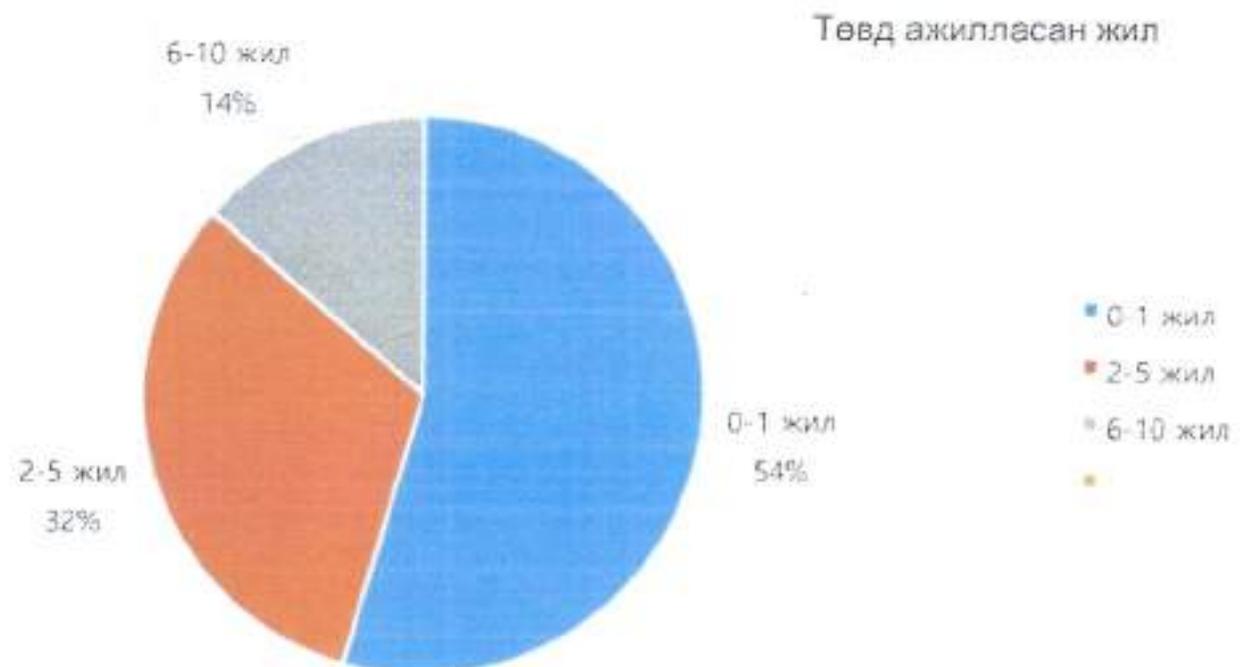
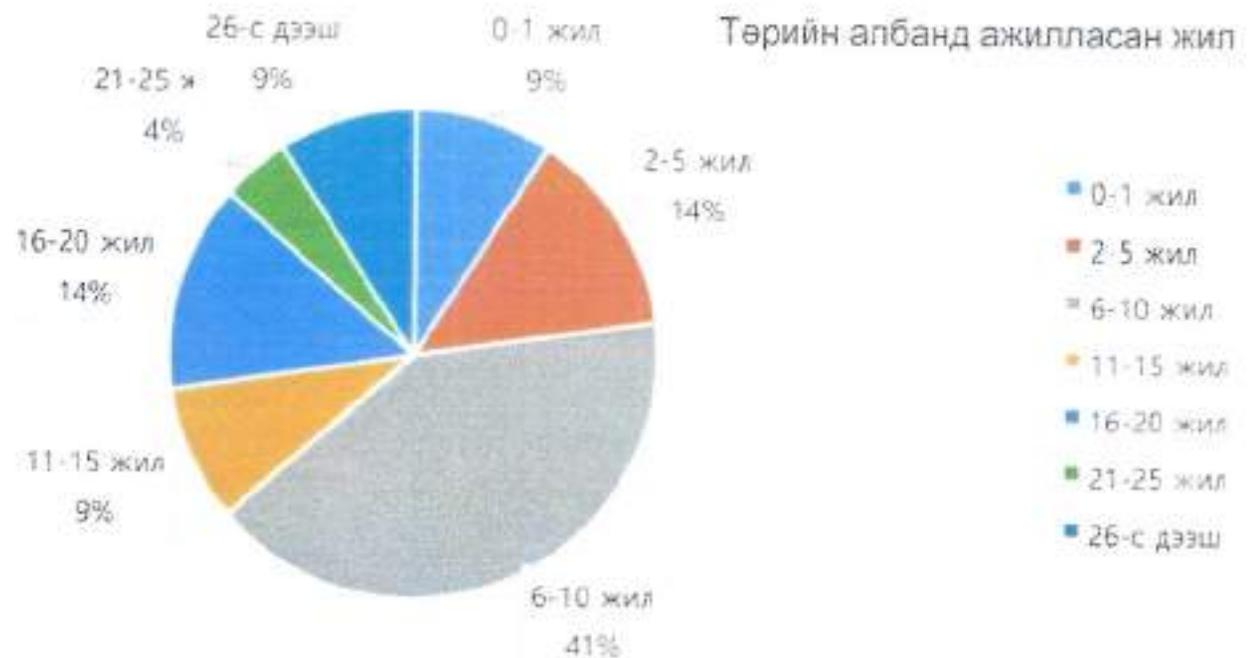


Төвийн ажилчдын нас



Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийн ажилтнууд нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 2 дугаар бүлгийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2 төрийн захиргааны алба, 6.1.4 төрийн үйлчилгээний алба ангилалд тус тус хамаардаг бөгөөд байгууллагын хэмжээнд Төрийн захиргаа (ТЗ)-ны 10 ажилтан, Төрийн үйлчилгээ мэргэжил (ТҮМ)-ийн 1 ажилтан, төрийн үйлчилгээ (ТҮ)-ний 11 ажилтан тус тус ажиллаж байна.

Тус төвийн ажилтнуудын ажлын байрны тогтвор суурьшлыг төрийн албанд ажилласан жилийг тодорхойлж шинжилгээ хийж үзэхэд төрийн албанд 9% нь 0-1 жил, 14% нь 2-5 жил, 41% нь 6-10 жил, 9% нь 11-15 жил, 14% нь 16-20 жил, 4% нь 21-25 жил, 9% нь 26 жилээс дээш ажиллаж байна. Мөн тухайн байгууллагад ажилласан жилийг тодорхойлж шинжилгээ хийж үзэхэд 54% нь 0-1 жил, 32% нь 2-5 жил, 14% нь 6-10 хүртэл жил ажиллаж байна.



Тус төвд ажиллаж буй ажилчдын боловсролын түвшин авч үзвэл 100% дээд боловсролтой ба үүнээс 36,4% нь нэг их сургууль, 45,5% хоёр их сургууль, 18,2% нь гурван их сургууль төгссөн бөгөөд нийт албан хаагчдын 18,2% нь Монгол Улсад, 27,3% БНСУ, 4,5% нь Оросын Холбооны Улсад сэтгэл судлал, эрх зүйч, төрийн удирдлага, уран зохиол, цахим засаглал төрийн менежмент, нийгмийн удирдлага, сэтгэл засалч эмч, эдийн засагч, хотын дэд бүтэц, нийгмийн эрүүл мэндийн ухаан гэх мэтчилэн мэргэжлээр мастерын зэрэг, мөн 95,5% Монгол Улсад эдийн засагч нягтлан бодогч, бизнесийн удирдлага, нягтлан бодох бүртгэл, газар зохион байгуулагч инженер, санхүү бизнесийн удирдлага, гэр бүл судлал, өрхийн аж ахуй, хүнсний үйлдвэрийн технологи, эрүүл ахуйн хяналт, эрх зүйч, монгол хэл уран зохиолын багш, олон улсын сэтгүүл зүй, түүхч солонгос судлаач, хүний их эмч, багш, гадаад харилцааны ажилтан, олон улсын эдийн засагч, бизнесийн эрх зүй, олон улсын худалдаа бизнесийн менежмент гэх мэтчилэн мэргэжлээр бакалавр, 4,5%

нь БНСУ-д нисэх онгоцны системийн инженерийн бакалаврын боловсролыг тус тус эзэмшсэн байна.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс дахь /Хөдөлмөрийн аж үйлдвэр, хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газрын/ Цагаачлалын албаны албан ёсны статистик мэдээллээр Монгол Улсаас тус улсад нийт 54,846 иргэн ажиллаж, амьдарч суралцаж, нийгмийн харилцаанд оролцож байна.

Үүнээс: 18,075 нь С-3 буюу богино хугацааны аялалын визтэй иргэд хамгийн их хувийг эзэлдэг бол, С-4 буюу богино хугацааны ажил эрхлэх визтэй 71, 10558 нь D-2 буюу их дээд сургуульд суралцах оюутан, 6,161 нь D-4 буюу хэлний бэлтгэл, D-7 буюу гадаадын албан ёсны байгууллага, салбарын төлөөлөгч 20, D-8 буюу хөрөнгө оруулагч 131, 4,214 иргэн F-3 дагалдан, 2,128 иргэн F-6 буюу солонгос хүнтэй гэр бүл болсон гэр бүлийн, 1,443 иргэн F-1 гэр бүлдээ зочлох, 1,621 иргэн D-10 ажил хайгч, 1,504 иргэн F-2 удаан хугацаагаар оршин суух, 824 иргэн F-5 байнгын оршин суугчийн, 4,158 иргэн E-9 буюу хөдөлмөрийн гэрээт ажилтны /39 хүртлэх насныхан/, 576 иргэн E-7 тусгай ур чадвартай ажилтны визээр, 339 иргэн E-8 улирлын чанартай гэрээт ажилтны визээр, 223 иргэн D-9 бизнес, худалдаа эрхлэгч, 131 иргэн D-8 хөрөнгө оруулагч, бизнесийн, 2,128 G-1 бусад нөхцөлөөр гэсэн статус бүхий визний ангилалтайгаар оршин сууж байна. Тоон хүснэгтийг хүснэгтээр харуулбал:

2024 оны 10 дугаар сарын байдлаар:

Статус	Визний ангилал	Визний төрөл	Нийт тоо
Богино хугацаагаар оршин суугч	C-3	Богино хугацааны аялалын виз	18,075
	C-4	Богино хугацааны ажил эрхлэх	71
Удаан хугацаагаар оршин суугч	D-2	Их дээд сургуульд суралцах(оюутан)	10,558
	D-4	Ерөнхий сургалт (хэлний бэлтгэл)	6,161
	D-7	Гадаадын албан ёсны байгууллага, төв байгууллагын салбарын төлөөлөгч	20
	D-8	Хуулийн этгээдийн хөрөнгө оруулагч	131
	D-9	Гадаад худалдаа	223
	D-10	Ажил хайх	1,621
	F-2	Урт хугацаагаар оршин суух	1,504
	F-3	Дагалдан	4,214
	F-5	Цагаачлах	824
	F-6	Гэрлэлт цагаачлал	2,128
	F-1	Гэр бүлдээ зочлох	1,443
	E-7	Тусгай ур чадвартай ажилтан	576
	E-8	Улирлын чанартай ажил эрхлэгч	339
	G-1	Бусад	2,822

Насны хувьд авч үзвэл: 0-9 насныхан 4,068, 10-19 насныхан 5,353, 20-29 насныхан 15,010, 30-39 насныхан 15,804, 40-49 насныхан 8,414, 50-59 насныхан 4,544, 60-аас дээш насныхан, 1,653 нийт 54,846 иргэн байна.

0-9 нас	10-19 нас	20-29 нас	30-39 нас	40-49 нас	50-59 нас	60-с дээш	Нийт
4,068	5,353	15,010	15,804	8,414	4,544	1,653	54,846

Түүнчлэн БНСУ-д оршин сууж буй нийт иргэдийн 3,61% буюу 18,470 иргэн хууль бусаар (хууль бусаар) оршин сууж байна.

Монгол Улсын иргэдээс БНСУ-ыг зорьж байгаа үндсэн шалтгаан,

Хөдөлмөрийн үнэлэмж:

Тухайн орныг зорьж байгаа үндсэн шалтгаануудыг эрэмбэлэхэд:

Нэгдүгээрт. Цагийн ажил хийж орлого олох зорилготой байна. Тухайлбал ямар нэг ажил хийгээд цалингаа шууд гар дээрээ бэлнээр авах сонирхолтой байдаг. Монгол эрэгтэйчүүд ихэвчлэн айл нүүлгэх, барилга дээр төрөл бүрийн ажил хийх, ачаа ачих, зөөх, угсрах гэх мэт бүхий л төрлийн ажил хийгээд өдөртөө 150-180 мянган вон, монгол эмэгтэйчүүд айл болон зочид буудал цэвэрлэх, цайны газарт угаагч үйлчлэгч, тогооч хийх, зам талбай цэвэрлэх зэрэг ажлуудыг хийгээд өдөртөө 80-120 мянган вонын цалин авдаг байна. Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн байдал харьцангуй тогтворжиж байгаа хэдий ч хүн амын орлого хангалттай нэмэгдэхгүй байгаа нь иргэдийг ялангуяа залуучуудыг хүнд хүчир хэдий ч цалин хөлс өндөртэй хөдөлмөрийн зах зээлд мэргэжил шаардахгүй хар ажил хийх сонголт хийхэд хүргэж байна.

Хоёрдугаарт. Аялах, эрүүл мэнд эмнэлэг, гоо сайхны үйлчилгээ авах, худалдаа хийх, их сургууль болон хэлний бэлтгэлд суралцахаар тухайн улсыг зорин ирдэг байна.

Жил бүр БНСУ-ын Засгийн газрын Цалингийн ерөнхий хорооноос хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дагаж мөрдөөгүй Аж ахуй нэгж байгууллага 20 сая хүртэлх воноор торгуулах, эсхүл 3 хүртэлх жил хоригдох ял шийтгүүлэхээр холбогдох хуулинд заасан байдаг. 2024 онд цалингийн доод хэмжээ нь 1 цагийн 9,860 вон, 1 өдрийн 78880 вон, 1 сарынх 2 600 740 мянган вонд хүрснээр 2023 оныхоос 2.5%-иар өссөн байна.

БНСУ-ын иргэд бүх нийтээр хамрагддаг үндсэн 4 даатгалын нэг нь *Нийгмийн даатгал* юм. Нийгмийн даатгалын шимтгэл нь *цалингийн 9 хувиар* тооцдог, ажилтан *4,5 хувийг*, ажил олгогч *4,5 хувийг* төлдөг байна.

Монгол Улсаас Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад ажилтан илгээх зөвшөөрлийн тогтолцоо, БНСУ гадаадаас ажиллах хүч авах тогтолцоо, мэргэжлийн бус ажиллах хүчний E-9 гэрээт визээр ажиллаж байгаа иргэний тухайд:

БНСУ нь 1960-1970-аад оны үед хөгжингүй орнуудын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүч гаргаж байсан бөгөөд, 1980-аад онд эдийн засаг хурдацтай өсч, ажлын байр нэмэгдэхийн хамт гадаадад ажиллах хүч гаргах шаардлагагүй болжээ. Түүнчлэн 1988 оны Сөүлийн олимпийн дараа БНСУ-ын нэр хүнд гадаад ертөнцөд өсөхийн хирээр хөгжиж буй бусад орнуудын зүгээс тус улсад ажиллах хүч илгээх сонирхол нэмэгдсэн байна. Энэ үеэс эхлэн БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах тогтолцоо бодлого, үйл ажиллагааныхаа түвшинд хэд хэдэн онцлог үе шатуудыг туулж өнөөдрийг хүрчээ. 2000 оноос эдийн засгийн сэргэлтийн үед гадаад ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоо нь "дадлагажигч", "ажиллагч" гэсэн хэлбэрт шилжсэн бөгөөд, түүхэндээ хамгийн олон гадаад ажилтан ажилласан буюу 1994 онд 2000 байсан бол, 2001 онд 83,800 болж, 2002 он гэхэд 130 мянгад хүрч байжээ.

Монгол Улсад анх 2001 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар МУ-ын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг МУ-д хөдөлмөр эрхлүүлэх тэдний хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотой харилцааг зохицуулж эхэлсэн бөгөөд 2021 оны 12 дугаар сарын 24-ний өдрийн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/,

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрий тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Гадаад иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын багц хууль / шинэчилсэн найруулга/ болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаар дээрх харилцааг зохицуулж байна.

Хоёр улсын Засгийн газар хооронд байгуулсан "Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо"-г хэрэгжүүлэх "Харилцан ойлголцлын санамж бичиг"-ийн хүрээнд 2004 оноос өнөөг хүртэл Монгол Улсаас нийт 36 мянган иргэн гэрээт ажилчид тус улсад ирж ажилласан байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамд харилцан ашигтай, адил тэгш байх зарчмыг хүндэтгэн, яамд хооронд хамтын ажиллагааны тодорхой цар хүрээг бий болгох, монгол ажилчдыг тодорхой гэрээний нөхцөлийн дагуу БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу нээлттэй, ил тод, үр дүнтэй болгох үүднээс хөдөлмөрийн харилцаа болон хүний нөөцийг бүрдүүлэх салбарт хамтран ажиллах замаар хоёр улсын хоорондын найрсан харилцааг улам бүр өргөжүүлэх зорилгоор санамж бичиг байгуулсан.

Монгол Улсад Гэр бүл, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь Е9 гэрээний визээр БНСУ-д ажиллах хүч илгээх үйл ажиллагааг бодлого удирдлагаар хангаж, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар ажилчдыг бүртгэх, сонгон шалгаруулах, илгээх, хүргэх ажлыг зохион байгуулж, БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв нь гэрээт иргэдэд ирэхийн өмнөх суралт мэдээллээр хангаж, тус улсад хүрэлцэн ирж ажиллаж амьдрахаас нутаг буцах хүртлэх бүхий л цаг хугацаан /4 жил 10 сар/ хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн даатгал, сэтгэл зүйн чиглэлээр төрийн үйлчилгээг цаг тухай бүрт нь үзүүлэн хамтран ажиллаж байна.

БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамны харьяа Хүний нөөц, аж үйлдвэрийн хэрэг эрхлэх газар /HRD/-ийн тоон мэдээллээр 2024 оны 10 дугаар сарын байдлаар хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй 4,158 иргэн, нийт хотод салбарт ажиллаж байна. Үүнээс эрэгтэй 3596, эмэгтэй 750 байна.

Хууль ёсны 2,499, хууль бусаар 1,733 иргэн оршин сууж байгаа бөгөөд, хууль бус болсон гэрээт иргэдийн эзлэх хувь 40,9%-д хүрсэн нь цаашид бодлогын арга хэмжээ авах зайлшгүй нөхцөл байдал үүссэн гэдгийг илтгэж байна.

2024 оны 10 дугаар сарын байдлаар Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлтэй 5,305 иргэн байгаагаас мэргэжлийн ур чадвар бүхий хөдөлмөр эрхлэгч 808 иргэн, мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхлэгч 4,497 иргэн байна.

Статус	Визний ангилал	Визний төрөл	Нийт тоо
Мэргэжлийн ур чадвар бүхий хөдөлмөр эрхлэгч	С-4	Богино хугацааны ажил эрхлэх	71
	Е-1	Их сургуулийн багш	10
	Е-2	Хэлний багш	1
	Е-3	Судалгаа	40
	Е-4	Технологийн тусгай салбарт ажиллах мэргэжилтэн	-
	Е-5	Мэргэжлийн ур чадвартай ажилтан	-
	Е-6	Урлагийн тоглолт	110
	Е-7	Тусгай ур чадвартай ажилтан	576

Мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхлэгч	E-8	Улирлын чанартай ажил эрхлэгч	339
	E-9	Мэргэжлийн бус ажилтан	4,158
	E-10	Далайн хөдөлмөр эрхлэлт	-
	H-1	Аялал жуулчлалын ажил эрхлэлт	-
	H-2	Айлчлалын ажил эрхлэлт	-
НИЙТ			5,305

E9 визтэй иргэдийн хүйсний ангилалаар /2024 оны 10 дугаар сарын байдлаар/

Ангилал	Тоо	Хувь
E-9 эрэгтэй	3,351	81%
E-9 эмэгтэй	807	19%
Нийт	4,158	100%

2024 оны 01 дүгээр сараас 11 дүгээр сар бүртэл БНСУ-д E-9 визээр 600 иргэн, тогтвортой нөхцөлөөр 95 иргэн нийт 695 иргэн ирсэн байна.

Ангилал	Тоо	Хувь
E-9	600	86%
Тогтвортой нөхцөл	95	14%
Нийт	695	100%

Монгол улсын квот ашиглалтын 2013 оноос 2024 он хүртэлх тоон мэдээг харьцуулан харуулбал:

Он	Квот	Ашиглалт	Хувь
2013	3900	2061	52,8%
2014	2800	1306	46,6%
2015	1700	1151	67,7%
2016	2800	1015	36,3%
2017	1700	1398	82,2%
2018	1900	793	41,7%
2019	1900	784	41,3%
2022	855	863	100,9%
2023	2811	1156	41,1%
2024	4261	695	16,3%

Монгол Улсын Засгийн газар, БНСУ-ын Засгийн газар хооронд гэрээгээр ажиллагч иргэдийг нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд давхар хамрагдахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор 2006 оны 5 дугаар сарын 8-ны өдөр байгуулсан "Нийгмийн хамгааллын тухай" хэлэлцээрийн дагуу өөрийн орны нийгмийн даатгалд хамрагддаг. Ингэснээр ирээдүйн амьдралын нийгмийн баталгаагаа хангах, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг БНСУ-ын Үндэсний тэтгэврийн даатгалд давхар төлөхгүй, БНСУ-ын хуулийн дагуу заавал хамрагдах Үндэсний тэтгэврийн даатгалаас чөлөөлөгдөх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн.

Монгол Улсын иргэн нь БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байх хугацаандаа "Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль"-д заасны дагуу нийгмийн даатгалд албан журмаар заавал хамрагдаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос 8.5 хувиар тооцож тэтгэврийн шимтгэл төлнө. 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард төлөх шимтгэлийн хэмжээ 40 000-аас 50 000 вон болж нэмэгдсэн. Харин хөдөлмөрийн гэрээний E-9 төрлийн визнээс бусад

төрлийн визээр оршин сууж буй иргэд нийгмийн даатгалын сайн дурын даатгалд хамрагдах боломжтой бөгөөд Монгол Улсад мөрдөгдөж буй хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос 13.5 хувиар тооцож шимтгэл төлнө.

Нийтлэг тулгамддаг асуудал түүнийг шийдвэрлэх арга зам:

Нэгдүгээрт: E-9 гэрээний визээр ажиллаж амьдарч гэрээний ажилтан залуучуудын өмнө тулгамддаг асуудал нь гадаад хүчин зүйл гэхээс илүүтэйгээр дотоод хүчин зүйл хувь хүнтэй өөртэй нь хамааралтай асуудлууд байсаар байна. Тухайлбал: *Нэгдүгээрт*, хэлний бэрхшээл тулгардаг. Хэлний мэдлэгээ тогтмол дээшлүүлээгүйн улмаас манай орны залуучууд D-3 буюу хамгийн хүнд нөхцөлтэй ажлыг хийдэг. Хэл ойлгохгүй улмаас үйлдвэрлэлийн осол гэмтэлд өртөх, улмаар амь насаа алдах зэрэг эрсдлүүдийг хүлээж байна. Мөн түүнчлэн нэгнийгээ уруу татаж архи согтууруулах ундаа хэрэглэх, гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох, ажлын ачаалал даахгүй, сэтгэл зүйн аливаа эмгэгт өртөх магадлал өндөртэй байх зэрэг асуудлууд байна.

Хоёрдугаарт, Гэрээний албан ёсны визээс дараагийн шатны визрүү шилжихгүйгээр өөрсдийн дураар шууд хууль бус болох /харлах/ нь сүүлийн жилүүдэд эрс ихэссэн. Энэ нь маш олон шалтгаантай ихэнх иргэд нутаг буцах дургүй болсон, энд гэр бүлийн харилцаатай болох, нутаг буцаж очоод маш бага цалингаар ажиллахгүй, холбогдох хууль журмын талаар ойлголтгүй, хэнэггүй байдлаас үүдэн оршин суух статус нь хүчингүй болдог.

Манай төвөөс нутаг буцахыг дэмжих хөтөлбөрийг сүүлийн 3 жилд идэвхитэй хэрэгжүүлсээр ирсэн. Энэ хүрээнд E-9 визтэй гэрээний ажилтнаар сонгогдож ирээд аль нэг үйлдвэрт амжилттай ажиллаж нутаг буцаад, эх орондоо хувиараа үйлдвэрлэл бизнес эрхэлж өндөр хөгжилтэй орны шилдэг туршлага Ноу-хауг түгээн дэлгэрүүлж байгаа, ажлын байрыг шинээр бий болгож буй олон залуучуудын шилдэг туршлага байдаг. Мөн E9-визээс E-7-4 ахисан түвшний визрүү шилжиж гэр бүлээ урьж хамт амьдрах, солонгос иргэний адил хууль ёсны эрх, даатгалын хөнгөлөлт эдлэх, ур чадвараа дээшлүүлэх, ахисан түвшний ажлыг өндөр цалинтай хийх боломж нөхцөл бүрддэг. 2023 оны байдлаар E9 гэрээний 60 монгол иргэн E-7-4 ахисан түвшний виз рүү амжилттай шилжсэн байна.

Гадаад ба дотоод орчны зүгээс нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсны үндсэн дээр орчны шинжилгээний үр дүнг SWOT шинжилгээгээр харуулав.

Орчны шинжилгээг нэгтгэсэн SWOT шинжилгээ

Дотоод хүчин зүйлс		Гадаад хүчин зүйлс	
Давуу тал	Сул тал	Боломж	Эрсдэл
1.БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв нь Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа нэгж бөгөөд	1.БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй Монгол Улсын иргэд нь алслагдсан зайд ажиллаж амьдардаг, зарим тохиолдолд хаяг байршил тодорхой бус	1. БНСУ-ын төрийн болон бус байгууллагатай хамтран ажиллах боломж бүрдсэн 2.Төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллах тогтсон хэвшилтэй	1. Салбарын болон бусад төрийн байгууллагатай харилцахад зайнаас шалтгаалан уялдаа холбоо сул 2. Улс төрийн нөлөөлөл их

<p>БНСУ-д амьдарч байгаа Монгол иргэдэд төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай үзүүлдэг.</p>	<p>байдаг нь төрийн үйлчилгээг хүргэхэд хүндрэлтэй.</p>		
<p>2. Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, үнэт зүйлээ тодорхойлсон, тогтсон соёлтой.</p>	<p>2. Улс төрийн нөлөөллөөр томилогддог. Цалин урамшууллын систем тодорхойгүй,</p>		
<p>3. Мэргэшсэн хамт олон бүрдсэн Багаар ажиллах чадвартай Хөрвөх чадвартай Гадаад хэлний мэдлэгтэй.</p>	<p>тогтмол бус, тэтгэмж зардал байхгүй Бүтэц, орон тоо давхардмал.</p>		
<p>4. Ажилтан, албан хаагчид нь компьютер, тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан.</p>	<p>3.Төсөв санхүүжилт тус тусдаа ангид Санхүүгийн тайлан тасаг тус бүрээр гардаг.</p>		
	<p>4.2017-2024 онуудад хөрөнгө оруулалтын зардлын төсөв батлаагүйн улмаас тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлт, нийлүүлэлт хийгдээгүй, компьютер, тоног төхөөрөмжийн хүчин чадал муу, шаардлага хангахгүй болсон, ашиглалтын хугацаа дууссан.</p>		

Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан, болон үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх зорилт	Стратеги (арга зам)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин (2024 он)	Зорилтот түвшин	Санхүүгийн эх үүсвэр
Ерөнхий чиг үүргийн нэр: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Үндсэн чиг үүргийн нэр: Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Зорилт 1. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хууль эрх зүйн орчныг тодорхой болгох	1.1 Ажиллах хүч илгээх санамж хэрэгжилтийг сунгалт, шинэчлэлд санал өгөх	Санал хүргүүлсэн тоо		Хөдөлмөрийн ажилчдын хязгаарыг эмзэгтэй квотыг санал хүргүүлсэн байна.	Байгууллагын төсөв
Зорилт 2. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хамтын	1.2 БНСУ-ын эрхлэлт, харилцаатай хууль орчуулах, маргаан ашиглах	Орчуулсан зүйн бичгийн тоо	"Гадаадын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай" хуулийг орчуулсан.	10 гол хуулийг шинээр орчуулан ГБХНХЯ-нд хүргүүлсэн байна.	Байгууллагын төсөв
Зорилт 2. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хамтын	2.1 Хөдөлмөрийн ажилчдыг осол, суухаас хөдөлмөрийн тогтоомж, тогтмол хангах	Сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулсан тоо		Мэдээллийн хүртээмжийг мэдээллийн 10-аас нэмэгдүүлсэн байна.	Байгууллагын төсөв

ажиллагаа, мэдээллийн хүртээмжийг өргөжүүлэх	2.2 Суугаа орны ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн болон төрийн бус, олон улсын байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх	Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	Хууль зүйн яам, Эмэгтэйчүүд, гэр бүлийн яам, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэрэг эрхлэх газар, Гадаад иргэдийг дэмжих төвтэй хамтран ажилласан.	БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яам, Аж үйлдвэр, хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газар, Хөдөлмөр халамжийн хэрэг эрхлэх газар, Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Илгээгч орнуудын Солонгос дахь төвүүдтэй хамтран ажилласан байна.	Байгууллагын төсөв
Ерөнхий чиг үүргийн нэр: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Үндсэн чиг үүргийн нэр: Нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Зорилт-1. Зорилтот бүлэгт чиглэсэн нийгмийн хамгааллын бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх	1.1 БНСУ-д оршин сууж буй гэр бүл, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн судалгааг нэгтгэх, суугаа орны холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах, мэдээлэл боловсруулах	Нэгтгэсэн судалгаа мэдээллийн тоо Хамтран ажилласан арга хэмжээний тоо	Сөүл хотын олон соёлын хэлтэс, Солонгос-Монгол хэл бичиг соёлын төвтэй хамтран ажилласан.	Судалгаа мэдээллийг нэгтгэж ГБХНХЯ-нд хүргүүлсэн байна. БНСУ-ын холбогдох байгууллагатай хамтран ажилласан байна.	Байгууллагын төсөв
	1.2 Хөдөлмөрийн гэрээт иргэдийг сэтгэл гутрал, хорт зуршлаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах	Үйлчилгээ үзүүлсэн иргэний тоо		Шинээр ирсэн гэрээт ажилчидтай холбогдож сэтгэл зүйн зөвлөгөө мэдээлэл өгсөн байна.	Байгууллагын төсөв

	арга хэмжээ-1					
Ерөнхий чиг үүргийн нэр: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлого						
Үндсэн чиг үүргийн нэр: Хүний нөөцийн баримтлах бодлого						
Зорилт 1. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт (Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад бүрэн нийцсэн салбартаа манлайлах мэдлэг ур чадвартай, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх)	1.1 Шинээр ажилд томилогдсон ажилтанд зориулсан тусгайлсан сургалтын хөтөлбөртэй болох 1.2 Шинэ ажилтны гарын авлага боловсруулах	Чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөр Гарын авлагын тоо, төрөл		Сургалтын хөтөлбөр бий болсон байна. Хөтөлбөр боловсруулсан байна	Байгууллагын төсөв Байгууллагын төсөв	
Зорилт 2. Хүний нөөцийн хөгжил (Сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй	2.1 Сургалтын хэрэгцээг зөв тодорхойлох 2.2 Ажилтан өөрийн хүсэлтээр суралцах үед холбогдох журмын дагуу дэмжлэг үзүүлэх	Судалгааны тоо Журам боловсруулагдсан байх		Нэг ажилтанд ноогдох, сургалтын цаг, сургалтын тоо өссөн байх Ажилтан, албан хаагч суралцах хэрэгцээ шаардлага гарсан үед дэмжлэг үзүүлсэн байх	Байгууллагын төсөв Байгууллагын төсөв	

болгож, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх)	2.4 Ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хандлагын талаар судалгаа хийж, үнэлж дүгнэх	Судалгааны тоо	Мэдлэг, хандлага, чадварын үнэлгээ дүгнэлт гарсан байна.	Байгууллагын төсөв
Зорилт 3. Ажилтны нийгмийн баталгааг хангах, ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх	3.1 Ажилтнуудыг жил бүр эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг шинжилгээнд хамруулах	Жилд 1 удаа	Эрүүл мэндийн шинжилгээнд хамрагдсан байна	Байгууллагын төсөв
	3.2 Эрүүл мэнд, стресс менежмент, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжих сургалт, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх	Улиралд 1 удаа	Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин нэмэгдсэн байна Хувь хүний хөгжлийн сургалтад хамрагдсан байна	Байгууллагын төсөв
	3.3 Ажилтны ажиллах орчин, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу хэрэгжүүлэх	Холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилт	Ажилтны тогтвортой ажиллах үзүүлэлт нэмэгдсэн байна	Байгууллагын төсөв
Зорилт 4. Ажилтны гүйцэтгэл, шагнал урамшуулал	3.4 Буцалтгүй тусламж, тэтгэмжийг холбогдох журмын дагуу олгох	Холбогдох журмын тоо	Холбогдох журам хэрэгжсэн байна	Байгууллагын төсөв
	3.5 Ажилтны гэр бүл, хүүхдүүдэд чиглэсэн арга хэмжээг зохион байгуулах	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	Арга хэмжээ зохион байгуулагдсан байна.	Байгууллагын төсөв
	4.1 Ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоос гадна төр, засгийн газрын шагналаар шагнах, гадаад дотоодын сургалтад	Урамшуулал олгох үндэслэл	Урамшуулал олгогдсон байна	Байгууллагын төсөв

Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан, болон үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх зорилт	Стратеги (арга зам)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин (2024 он)	Зорилтот түвшин	Санхүүгийн эх үүсвэр
Ерөнхий чиг үүргийн нэр: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Үндсэн чиг үүргийн нэр: Нийгмийн даатгалын харилцааг зохицуулах бодлогыг хэрэгжүүлэх					
Зорилт 1. Нийгмийн даатгалын зорилтот бүлэг тус бүрийг тодорхойлж, иргэд даатгуулагчдын ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх арга хэмжээ зохион байгуулах, хамралтыг нэмэгдүүлэх	1.1	Зохион байгуулах арга хэмжээний тоо		Арга хэмжээ зохион байгуулагдсан байна	Байгууллагын төсөв
	1.2	Нэмэгдүүлсэн хамралтын хувь		Иргэдийн нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөх процессыг хялбарчлах, хамралтыг нэмэгдүүлсэн байна.	Байгууллагын төсөв

<p>(Урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэх замаар ажилтнуудыг идэвхжүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх)</p>	<p>хамруулах, туршлага судлуулах зэрэг хууль тогтоомжид нийцүүлэн урамшуулах</p>			
<p>Зорилт 5. Ажилтны идэвх, оролцрог хангах</p>	<p>5.1 Ажилтны ажлын бүтээмж дээшлүүлэх санал санаачлагыг дэмжих, үнэлэх, урамшуулах, хэрэгжүүлэх системийг бий болгох</p>	<p>Арга хэмжээний тоо</p>	<p>Ажилтны бүтээмж дээшлүүлэх санал санаачлагыг дэмжих, үнэлэх, урамшуулах, хэрэгжүүлэх системийг бий болсон байна</p>	<p>Байгууллагын төсөв</p>
	<p>5.2 Өөрийн хийж буй ажил үүргийг тасралтгүй сайжруулах сэтгэлгээг бий болгох</p>	<p>Гаргасан санал санаачлагын тоо</p>	<p>Ажилтнуудын мэргэшсэн байдал дээшилсэн байна</p>	<p>Байгууллагын төсөв</p>