



МОНГОЛ УЛСЫН
ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙДЫН
ТУШААЛ

2025 оны 05 сарын 26 өдөр

Дугаар А/119

Улаанбаатар хот

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн
хамгааллын салбарын 2025-2028 оны
стратеги төлөвлөгөө батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсэг, Засгийн газрын 2020 оны 216 дугаар тогтоолоор баталсан “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам”-ын 2.2. дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.“Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөө”-г хавсралтаар баталсугай.

2.Энэхүү тушаалын хавсралтаар батлагдсан стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг газар, хэлтсийн дарга нарт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар /Д.Ренчиндорж/-т, биелэлтийг хагас, бүтэн жилээр тайлагнахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга /Л.Мөнхзул/-д тус тус даалгасугай.

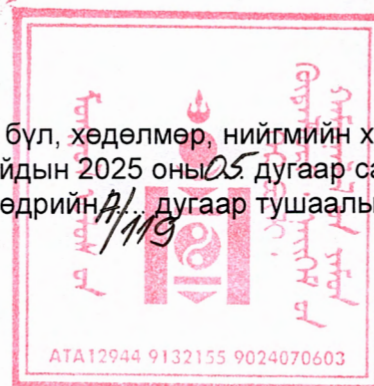
3.Энэхүү тушаал гарсантай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 20-ний өдрийн А/205 дугаар тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

САЙД



Л.ЭНХ-АМГАЛАН

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын
сайдын 2025 оны 05 дугаар сарын 26-ны
өдрийн 7/1 дугаар тушаалын хавсралт



**ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

**ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЛБАРЫН 2025-2028 ОНЫ СТРАТЕГИ
ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

**Улаанбаатар
2025**

АГУУЛГА

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ	2
ХОЁР. АЛСЫН ХАРАА	5
ГУРАВ. ЭРХЭМ ЗОРИЛГО	6
ДӨРӨВ. ҮНДСЭН ЗАРЧИМ	7
ТАВ. МАНДАТЫН ШИНЖИЛГЭЭ	8
ЗУРГАА. ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭ	13
6.1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн салбарын өнөөгийн байдал:	13
6.2. Хөдөлмөрийн салбарын өнөөгийн байдал:	20
6.3. Нийгмийн халамжийн салбарын өнөөгийн байдал:	25
6.4. Нийгмийн даатгалын салбарын өнөөгийн байдал:	28
6.5. Салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал	38
6.6. Салбарын цахимжилт, их өгөгдөл, мэдээллийн технологийн өнөөгийн байдал	41
6.7. Салбарын дотоод ба гадаад орчны шинжилгээний үр дүн	43
ДОЛОО. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТ	46
НАЙМ. ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН 2025-2028 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ	47
ХАВСРАЛТ. ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ БҮТЦИЙН ЗУРАГЛАЛ	61

Танилцуулга

Монгол Улсын Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө Засгийн газрын 2024 оны 218 дугаар тогтоолоор батлагдсан. Үүнтэй холбоотойгоор Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын стратеги төлөвлөгөө (цаашид "стратеги төлөвлөгөө" гэх)-г шинэчлэн боловсрууллаа.

Стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахдаа Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 216 дугаар тогтоолоор баталсан "Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам", мөн Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалаар баталсан "Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах аргачлал"-ыг баримталсан болно.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 20-ний өдрийн А/205 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын 2021–2024 оны стратеги төлөвлөгөө"-нд нийт 46 арга хэмжээ тусгагдсанаас 25 арга хэмжээ бүрэн, 6 арга хэмжээ 90 хувийн, 2 арга хэмжээ 70 хувийн, 11 арга хэмжээ 55.5 хувийн хэрэгжилттэй, 2 арга хэмжээ хэрэгжээгүй байна. Нийт арга хэмжээний хэрэгжилт 82.0 хувьтай үнэлэгджээ.

Салбарын 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөө нь Монгол Улсын урт хугацааны бодлого "Алсын хараа-2050", Монгол Улсыг 2021–2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Монгол Улсын Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон түүнийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөнд туссан салбарын зорилт, арга хэмжээтэй уялдсан, гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын дунд хугацааны хөгжлийн чиг хандлага, 2025–2028 онд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үндсэн чиглэлийг тогтооход чиглэж байна.

Суурь судалгаа, бодлогын шинжилгээ

Салбарын стратеги төлөвлөгөөний хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, үндсэн чиглэлийг дараах судалгаа, бодлогын шинжилгээнд тулгуурлан тодорхойлсон болно. Үүнд:

1. "Нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцооны загвар" (2025)

"Залуу судлаачдыг дэмжих сан" төрийн бус байгууллагаас энэхүү загварыг салбарын удирдах болон гүйцэтгэх түвшний мэргэжилтнүүдтэй хамтран боловсруулсан.

Нийгмийн системийн инженерчлэлийн арга зүй, аргачлалд тулгуурлан нийгмийн хамгааллын үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн уялдаа холбоо, бүтэц, зохион байгуулалтыг шинэчилсэн байдлаар загварчилсан. Тус загвар нь салбарын бодлогын шинэчлэлийн үндэс суурийг тавьж, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог илүү үр ашигтай, хүртээмжтэй болгоход чиглэж байна.

2. Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бодлогод хийсэн шинжилгээ, зөвлөмж (2024)

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2024 оны А/01 дүгээр тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсэг (1) гэр бүл, (2) хөдөлмөр, (3) нийгмийн даатгал, (4) нийгмийн халамж, (5) салбарын цахимжилтийн асуудлаар судалгаа, шинжилгээ хийсэн. Эдгээр судалгаа, шинжилгээ нь салбарын өнөөгийн нөхцөл байдал, хөгжлийн чиг хандлагыг шинжлэх ухааны үндэслэл бүхий дүн шинжилгээнд суурилан тодорхойлсон байна.

Судалгааны үр дүнд бодлогын хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлон, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал, зөвлөмжийг боловсруулсан.

Нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцооны загвар

Нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцооны загвар нь нийгмийн системийн инженерчлэлийн арга, аргачлалд тулгуурлан боловсруулагдсан бөгөөд Макс Неефийн хүний суурь хэрэгцээний онол болон Монгол Улсын Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалын зарчмуудад үндэслэсэн болно.

Системийн инженерчлэлийн арга зүйн онцлог: Системийн инженерчлэл нь нарийн төвөгтэй, олон оролцогч талуудтай, олон хүчин зүйлээс хамаардаг зорилтыг шийдвэрлэхэд зориулагдсан цогц арга зүй юм. Энэхүү аргачлал нь зорилго, зорилтыг тодорхойлох, системийн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг тодорхойлж, загварчлах, харилцан хамаарлыг тогтоох, уялдаа холбоог хангах, хэрэгжилтийн үе шатыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх зэрэг үе шатаас бүрддэг байна.

Зураг 1. Нийгмийн нэгж системийн логик загвар, "ТУС Солюшн" ХХК



ТУС Солюшн ХХК, бүх эрх хуулиар хамгаалагдсан

Хүний суурь хэрэгцээ ба нийгмийн хамгааллын тогтолцооны уялдаа: Макс Неефийн хүний суурь хэрэгцээний онолд хүн бүрд нийтлэг, солигдошгүй хэрэгцээ оршин байдаг гэж үздэг. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хүний эрх, эрх чөлөөний заалтыг суурь болгон хүний суурь хэрэгцээний ангиллыг ашиглан нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд оролцогч талуудын хүсэл сонирхол, хэрэгцээ шаардлагыг ялган тодорхойлсон байна. Макс Неефийн Хүний суурь хэрэгцээний ангиллыг дор харуулав.

Зураг 2. Хүний суурь хэрэгцээний ангилал



1. Амьжиргаа
2. Аюулгүй байдал
3. Ойр дотно байх
4. Ойлгох, танин мэдэх
5. Оролцох
6. Чөлөөтэй бодох сэтгэх
7. Бүтээх
8. Өөрийгөө илэрхийлэх, хүлээн зөвшөөрүүлэх
9. Эрх чөлөөтэй байх

Макс Неефийн онолын нэг чухал суурь санаа бол: “Дутагдаж буй хэрэгцээг хангах нь хувь хүний үүрэг, харин тэр үйлдлийг гүйцэтгэх боломж, орчныг бүрдүүлэх нь системийн буюу төрийн үүрэг юм.”

“Нийгмийн нэгж системийн логик загвар” (Зураг 1)-ын дагуу нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцооны загварыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Нийгмийн хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлдэг төрөлжсөн дэд тогтолцоо:

1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих;
2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
3. Нийгмийн халамж, үйлчилгээний;
4. Нийгмийн даатгалын.

Нийтлэг дэд тогтолцоо:

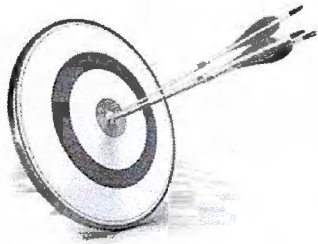
1. Өгөгдөл, мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоо;
2. Компаенс (хяналтын) нэгдсэн тогтолцоо.

ХОЁР. АЛСЫН ХАРАА

АЛСЫН ХАРАА:



Монгол Улсын иргэн бүр зохистой хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн хамгааллын үр өгөөжийг хүртэх, хүн төвтэй, гэр бүлд суурилсан тогтвортой, ухаалаг нийгмийн хамгааллын тогтолцоог төлөвшүүлнэ.



ЭРХЭМ ЗОРИЛГО:

“Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны эрхэм зорилго нь гэр бүл, хүн амын хөгжил, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын харилцан уялдаатай цогц бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлж, иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжих таатай орчин бий болгох, нийгмийн баталгааг дээшлүүлэх замаар хүний хөгжлийг хангахад оршино.”

ДӨРӨВ. ҮНДСЭН ЗАРЧИМ



Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын стратеги төлөвлөгөөг дараах үндсэн зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлнэ.

Хүний эрхэд суурилсан хандлага: Бодлого, үйл ажиллагаанд хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлж, хамгаалан хэрэгжүүлнэ.

Хүртээмжтэй үйлчилгээ, тэгш байдал: Иргэн бүрд тэгш хүртээмжтэй, чанартай үйлчилгээ үзүүлж, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг баримтална.

Инноваци ба дижитал шилжилт: Технологид суурилсан, инновацлаг шийдлийг бодлого, үйлчилгээний бүх түвшинд нэвтрүүлж, цахим шилжилтийг түргэтгэнэ.

Төр-хувийн хэвшлийн түншлэл (PPP): Төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг бэхжүүлж, нөөц боломжийг үр ашигтай ашиглах замаар үйлчилгээний чанарыг сайжруулна.

Бүс нутгийн онцлогийг харгалзсан бодлого: Бүс, орон нутгийн хөгжлийн түвшин, хүн ам зүйн бүтэц, эдийн засгийн боломж, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмж зэрэг онцлог нөхцөл байдалд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ.

ТАВ. МАНДАТЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээ нь Монгол Улсын хууль, эрх зүйн баримт бичгүүдэд үндэслэн тодорхойлогдсон бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгал, гэр бүл, хүүхэд, өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний асуудлыг хамарсан өргөн хүрээний бодлого, зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй.

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд нийт 76 хууль тогтоомж мөрдөгдөж байгаагаас салбарын үйл ажиллагаанд шууд мөрдөгдөж байгаа 39 хууль байна. Бусад 37 хууль нь нийтлэг мөрдөгдөх хууль бөгөөд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, нэгдмэл зохион байгуулалт, төсөв, ёс зүй, мэдээллийн ил тод байдал зэрэг салбар дундын чиг үүрэгт хамаарч байна.

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарах хуулиудыг доорх хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 1. Салбарт мөрдөгдөх хууль тогтоомжийн жагсаалт

Салбарын үйл ажиллагаанд мөрдөх		Нийтлэг мөрдөх	
1.	Ахмад настны тухай	1.	Монгол Улсын Үндсэн хууль
2.	Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай	2.	Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн тухай
3.	Ажлын таван өдөртэй долоо хоногт шилжүүлэх тухай	3.	Авлигын эсрэг хууль
4.	Алдар цолтон ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай	4.	Боловсролын ерөнхий хууль
5.	Гэр бүлийн тухай	5.	Бүсчилсэн хөгжлийн удирдлага, зохицуулалтын тухай
6.	Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай	6.	Гамшгаас хамгаалах тухай
7.	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай	7.	Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай
8.	Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай	8.	Захиргааны ерөнхий хууль
9.	Засгийн газрын тусгай сангийн тухай	9.	Зөвшөөрлийн тухай
10.	Зөрчлийн тухай хууль	10.	Иргэний хууль
11.	Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль	11.	Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай
12.	Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай	12.	Инновацийн тухай
13.	Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль	13.	Монгол Улсын Засгийн газрын тухай
14.	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль	14.	Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай
15.	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль	15.	Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай

16.	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль	16.	Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай
17.	Нийгмийн халамжийн тухай	17.	Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай
18.	Нийтээр тэмдэглэх баярын болон тэмдэглэлт өдрүүдийн тухай	18.	Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай
19.	Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай	19.	Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай
20.	Төрийн албаны тухай	20.	Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай
21.	Төрийн хяналт шалгалтын тухай	21.	Статистикийн тухай
22.	Төрөөс олгох урамшууллаас эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэл суутган төлөх тухай	22.	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай
23.	Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль	23.	Төрийн болон албаны нууцын тухай
24.	Үндэсний баялгийн сангийн тухай	24.	Төрийн аудитын тухай
25.	Хүүхдийн эрхийн тухай	25.	Төрийн хэмнэлтийн тухай
26.	Хүүхэд хамгааллын тухай	26.	Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил үйлчилгээ худалдан авах тухай
27.	Хүүхэд харах үйлчилгээний тухай	27.	Төсвийн тухай
28.	Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай	28.	Төсвийн тогтвортой байдлын тухай
29.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай	29.	Төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн тухай
30.	Хөдөлмөрийн тухай	30.	Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай
31.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай	31.	Үндэсний аюулгүй байдлын тухай
32.	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай	32.	Хууль тогтоомжийн тухай
33.	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай	33.	Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай
34.	Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай	34.	Химийн хорт болон аюултай бодисын тухай
35.	Эрүүл мэндийн даатгалын тухай	35.	Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай
36.	Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай	36.	Цахим гарын үсгийн тухай
37.	Эрүүл ахуйн тухай	37.	Шилэн дансны тухай
38.	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай		
39.	Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай		

Хүснэгт 2. Салбарт хамаарах гэрээ, конвенцийн жагсаалт

Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас баталсан		
1.	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай	1948 оны 87 дугаар конвенц
2.	Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай	1949 оны 98 дугаар конвенц
3.	Тэгш шан хөлс олгох тухай	1951 оны 100 дугаар конвенц
4.	Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай	1958 оны 111 дүгээр зөвлөмж
5.	Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай	1999 оны 182 дугаар конвенц
6.	Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай	1973 оны 138 дугаар конвенц
7.	Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай	1957 оны 105 дугаар конвенц
8.	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай	1981 оны 155 дугаар конвенц
9.	Албадан хөдөлмөрийн тухай	1930 оны 29 дүгээр конвенц
10.	Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай	1971 оны 135 дугаар конвенц
11.	Эхчүүдийг хамгаалах тухай	1952 оны 103 дугаар конвенц
12.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай	1964 оны 122 дугаар конвенц
13.	Газар дор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай	1965 оны 123 дугаар конвенц
14.	Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих 3 талт зөвлөлдөөний тухай	1976 оны 144 дүгээр конвенц
15.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай	1983 оны 159 дүгээр конвенц
16.	Далайн хөдөлмөрийн тухай	2006 оны конвенц
17.	Уул уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай	1996 оны 176 дугаар конвенц
18.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай	1948 оны 88 дугаар конвенц
19.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай	1997 оны 181 дүгээр конвенц
20.	Барилгын салбар дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай	1998 оны 167 дугаар конвенц
НҮБ-аас баталсан		
21.	Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, түүний нэмэлт протокол	
22.	Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, түүний протокол	
23.	Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүр хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн 20 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт оруулсан нэмэлт өөрчлөлт	
24.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц, түүний нэмэлт протокол	
25.	Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц	

26.	Хүүхдийг худалдах, хүүхдийн биеийг үнэлэх, хүүхдийг садар самуунд сурталчлахын эсрэг Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцид оруулах нэмэлт протокол
27.	Хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд оролцуулахын эсрэг Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцид оруулах нэмэлт протокол
28.	Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцын нэмэлт мэдээлэл хүргүүлэх журмын тухай III протокол
29.	Хүүхэд хамгаалах болон улс хоорондын үрчлэлийн асуудлаар хамтран ажиллах тухай конвенц
30.	Сайн дурын үндсэн дээр гэрлэх, гэрлэх насны доод хязгаар болон гэрлэлтийг бүртгэх тухай конвенц

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд шууд хамаарах 39 хуулийн хүрээнд хийсэн чиг үүргийн шинжилгээний үр дүнг дор хүснэгтэд орууллаа.

Хүснэгт.3 Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын чиг үүргийн хуваарилалт

Салбарын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөж байгаа хуулийн тоо		76
Үүнээс:	Тухайн салбарын хуулийн тоо	39
	Нийтлэг мөрддөг хуулийн тоо	37
	Олон улсын гэрээ, конвенц	30
Дэд салбар-1: Хүн ам, гэр бүлийг дэмжих		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн бодлого	1.1. Гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих эрх зүйн орчныг бий болгох	ЗГХЭГ, Яамд, ГБХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж, НЗБ, ТББ, холбоод, ОУБ
	1.2. Хүн амын бүлгүүдийн чиглэлээрх хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгон шинэчилж, хэрэгжилтийг хангах	
	1.3. Гэр бүлийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээг цогцоор үзүүлж, чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх	
Дэд салбар -2: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
2.Хөдөлмөрийн бодлого	2.1. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгон, шинэчлэх	ЗГХЭГ, Яамд, ХНТГТЕХ, ХАБЭАҮХ, ХЭДҮЗ, ХХҮЕГ, аймаг, дүүргийн ХХҮГ/хэлтэс, ХНХСҮСИ, ХАБЭМТ, ҮМАЗТ, МҮЭХ, МАОЭНХ, Хөдөлмөрийн бирж, ТББ, холбоод, ОУБ
	2.2.Эрүүл, аюулгүй орчинд хөдөлмөрлөх эрхийг хангах	
	2.3. Цалин хөлсний бодлого зохицуулалтыг боловсронгуй болгох	
	2.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.	
	2.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хүн амын бүлгүүдэд зориулан оновчтой хэрэгжүүлэх.	
Дэд салбар -3: Нийгмийн халамж, үйлчилгээний		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид

3.Нийгмийн халамжийн бодлого	3.1.Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хууль эрх орчныг шинэчилж, боловсронгуй болгох	ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, аймаг, дүүргийн ХХҮГ/хэлтэс, ТББ
	3.2.Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, асаргааны хувилбарт үйлчилгээг хөгжүүлж, хувийн хэвшил, орон нутаг, төрийн бус байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх	
	3.3.Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах	
Дэд салбар -4: Нийгмийн даатгалын		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
4.Нийгмийн даатгалын бодлого	4.1.Нийгмийн даатгалын бодлого, төлөвлөлтийг тодорхойлох, хүн амын амьдралын баталгааг хангах;	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, НДҮЗ, НДЕГ, түүний салбар нэгж, Ажил олгогч, даатгуулагч, холбоод, ОУБ
	4.2.Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомж, бодлогыг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах, зохицуулах;	
	4.3.Хуримтлалын нэгдсэн сангийн хууль тогтоомж, бодлого, стратеги хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэх, сангийн гүйцэтгэлийг тайлагнах.	
Дэд салбар -5: Өгөгдөл/ мэдээллийн		
5.Салбарын цахимжилт, мэдээллийн технологи	5.1 Цахим үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, өгөгдөлд суурилсан шийдлүүд нэвтрүүлэх	ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, НДЕГ, ХГБХЕГ, ХБХХЕГ, ХАБЭМТ, ХНХЯССҮИ, И-Монголиа академи, Санхүүгийн мэдээллийн технологийн төв

Төрийн хяналт салбарын яаманд шилжсэнтэй холбоотойгоор (2023 оноос) сайдын хариуцах чиг үүргийн хүрээ өргөжсөн (ажил олгогч, ажилтны эрх ашгийг хамгаалах төрийн хяналт). Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын чиг үүрэгт гэр бүл, хүүхэд хамгааллын асуудал, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн хамгааллын салбарыг бүхэлд нь хамарсан төрийн хяналтын асуудал багтаж байна.

ЗУРГАА. ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын өнөөгийн нөхцөл байдлыг судалж, цаашид хүрэх зорилго, хэрэгжүүлэх стратегийг тодорхойлохын тулд салбарын хэмжээнд хийгдсэн судалгаа, шинжилгээ, тайлан болон мандатын шинжилгээнд тулгуурлан орчны шинжилгээг хийж гүйцэтгэлээ.

6.1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн салбарын өнөөгийн байдал:

Өнөөгийн байдал: Монгол Улсын Хүний хөгжлийн индекс 2022 онд 0.741 байсан бол 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар 0.753 болж хүний хөгжил өндөр улсуудын дундаж түвшинд хүрсэн байна. Дэлхийн 193 орноос 2022 онд 96 дугаар байранд эрэмбэлэгджээ. Хүн амын дундаж наслалт 2024 оны байдлаар 71,77 болж, үүнээс эрэгтэй 67.92, эмэгтэй 77.1 байна. Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 2020-2024 онд 1.2 жилээр нэмэгдсэн хэдий ч эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтаас 9.2 жилээр бага байна.

Жендэрийн тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр 143 орноос 85 дугаар байранд эрэмбэлэгдэж, 4 дэд үзүүлэлтээс эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцоо буюу шийдвэр гаргах түвшин, эдийн засгийн үзүүлэлт болох орлогын байдалд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад зөрүүтэй байна.

Монгол Улсын хүн ам 2024 онд 3,544,835, хүн амын өсөлт 1.4 хувь байна. Нийт хүн амын 36.0 хувийг 0-18 хүртэлх насны хүүхэд, 28.9 хувийг 15-34 насны залуучууд¹, 11.4 хувийг ахмад настан² эзэлж байна. Хүн амын байршлын хувьд хот, суурин газарт 70.8 хувь, Улаанбаатар хотод 47.6 хувь нь аж төрж байна³.

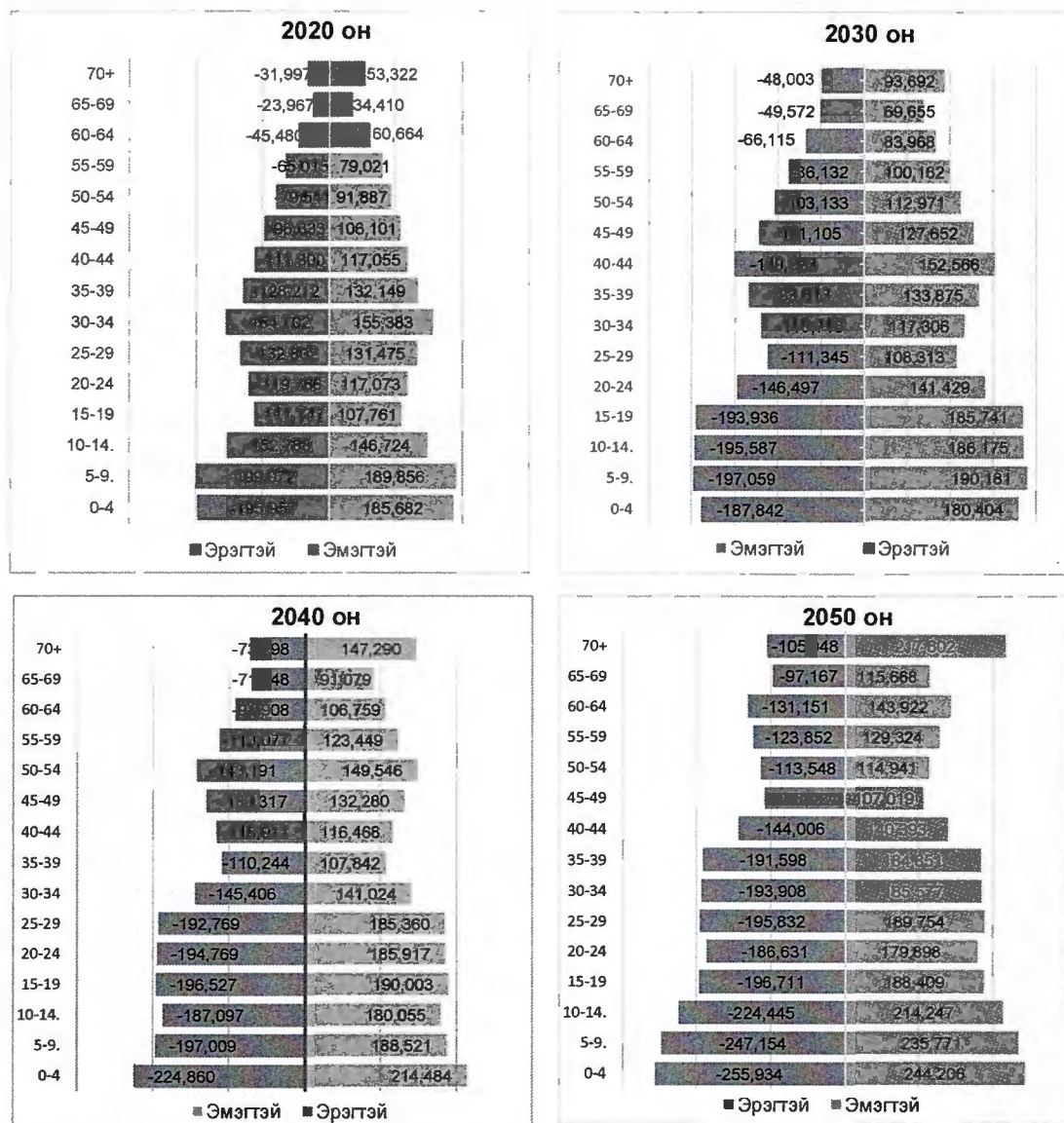
Хүн амын бүтцийг авч үзвэл харьцангуй залуу хэдий ч 2030 онд хөдөлмөрийн насны хүн ам тэр дундаа 20-39 насны хүн амын тоо буурч байна. Мөн төрөлтийн тоо буурч, 2023 онд нийт хүн амд хүүхдийн эзлэх хувь 36.0 байсан бол 2050 онд 31.9 болж, 65-аас дээш настны ахмад настны эзлэх хувь 2030 онд 6.7, 2040 онд 9.5, 2050 онд 12 хувь болж өсөх төлөвтэй байна.

¹ Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 3.1-д уг хуулийн үйлчлэх хүрээ /нас/-г заасан.

² Ахмад настан гэж эмэгтэй 55 нас, эрэгтэй 60 наснаас дээш хүн ам

³ www.i2i2.mn

Зураг 3. Хүн амын нас, хүйсийн суварга



Гэр бүлд үзүүлж байгаа үйлчилгээг 21 аймаг, нийслэл, 9 дүүргийн хэмжээнд 36 төв үзүүлж, 2024 оны байдлаар нийт 297,375 хүнд урьдчилан сэргийлэх сургалт, зөвлөгөө мэдээлэл өгч, үйлчилгээ үзүүлжээ.

Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн хүрээнд хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, хүчирхийлэлд өртсөн охид эмэгтэйчүүдэд боловсрол, эрүүл мэнд, сэтгэл зүй, нийгмийн хамгааллын зэрэг 7 төрлийн тусламж, үйлчилгээг 39 нэг цэгийн үйлчилгээний төв, түр хамгаалах байраар үзүүлж байна.

Мөн хуулиар гэр бүлийн болон хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиг үүрэгтэй 801 “Хамтарсан баг” ажиллаж, тухай орон нутгийн Засаг дарга ахалж, бүрэлдэхүүнд өрхийн эмч, сургуулийн, нийгмийн халамжийн, сум хорооны нийгмийн ажилтан, цагдаагийн албан хаагч, төрийн бус байгууллагын төлөөлөл

ажиллаж, 2024 оны байдлаар 7000 гаруй кейс шийдвэрлэж, 2020 онтой харьцуулбал 6 дахин нэмэгдсэн байна.

Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн асуудал нь салбар дундын зохицуулалт шаардлагатай байдаг. Энэ утгаараа хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаа нь бусад салбарын үйл ажиллагаатай нягт уялдаатай, олон талт хамтын ажиллагааны үр дүнд ахиц дэвшил гардаг онцлогтой.

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, амгалан тайван амьдрах нөхцөл бололцоог хангах, хүн амын бүлгүүдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй хүргэх, эрүүл аюулгүй орчинд амьдарч, хөдөлмөрлөх, нийгмийн харилцаанд тэгш оролцох, аливаа ялгаварлан гадуурхалд өртөхөөс хамгаалуулах зэрэг эрхийг хангах, хүн амын бүлгүүдийн асуудлыг салангид авч үзэлгүй, гэр бүлд суурилсан бодлого баримталж байна.

Хүн амын бүлгүүдийн эрхийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан эрх зүйн орчин бүрдээд байна. Энэ хүрээнд Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Ахмад настны тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг шууд хэрэгжүүлэхээс гадна хариуцсан асуудлын хүрээнд бусад салбарын холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оролцож, хамтран ажилладаг. Түүнчлэн хүүхэд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлаар салбар дундын зохицуулалтыг хангах чиг үүрэг бүхий үндэсний хороо, зөвлөлүүд ажилладаг.

Одоогийн мөрдөж байгаа Гэр бүлийн тухай хуулиар гэр бүлийн эрх зүйн харилцааны асуудал, гэрлэгч иргэдийн хувийн эрх зүйн хүрээний асуудлуудыг зохицуулдаг. Харин гэр бүлийн тогтвортой байдал, гэр бүлийн хөгжил, сайн сайхан байдлыг дэмжих талаар эрх зүйн орчин дутагдалтай байна.

Хүүхдийн эрх, хөгжил, хамгааллын чиглэлээр:

Хүүхдийн эрхийг хангах талаар салбар дундын бодлого, зохицуулалтыг сайжруулж, хүүхэд хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх, хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл, гэмт хэрэг, зөрчил, болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хохирогчид үзүүлэх хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах, хүүхдийн хөгжих орчин, үйлчилгээний төрөл хэлбэрийг нэмэгдүүлэхэд анхаарч ажиллаж байна.

Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтэд 2020 онд хийсэн хөндлөнгийн үнэлгээ, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний төсвийн зарцуулалтын дүн шинжилгээ, 2021 онд хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний зураглал тодорхойлох судалгааг тус тус хийсэн. Судалгааны зөвлөмж, дүгнэлтэд үндэслэн Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийг шинэчлэн 2024 оны 09 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж байна. Уг хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөжүүлж, Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр байгаа хүүхдүүдэд хүүхэд хамгааллын үйлчилгээ үзүүлэх, хүүхэд хамгааллын асуудал эрхэлсэн бүх шатны байгууллага, нийгмийн

ажилтан, хүүхдийн эрхийн улсын байцаагч, Хүүхдийн эрхийн хууль зүйн хороо, Хамтарсан багийн чиг үүргийг нарийвчлан тусгаж, сум, хороонд хүүхэд, гэр бүлийн нийгмийн ажилтан ажиллахаар зохицуулсан. Түүнчлэн гэр бүл, нийгмийн орчинд хүүхдийг хамгаалахаас гадна сургуулийн орчинд, гамшиг, гамшгийн онцгой нөхцөл байдлын зэрэг хүүхэд хамгааллын зохицуулалтыг нэмж тусгасан.

Хүүхдийн хөгжих, оролцох эрхийг дэмжих, хамгааллыг сайжруулах чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж, 2024 онд 194,5 мянган хүүхдийг хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээнд хамруулжээ. Мөн Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 29 асрамж, халамжийн төвд 924 хүүхэд амьдарч байгаа бөгөөд эдгээр хүүхдүүдийг амьдрах ур чадварт сургах, гэр бүлийн орчинд амьдруулах, мэргэжлийн боловсрол эзэмшүүлэхэд анхаарч байна.

Ахмад настны эрх, хөгжил, хамгааллын чиглэлээр:

Ахмад настны тоон үзүүлэлтийг 2024 оны байдлаар авч үзвэл нийт хүн амын 11.4 хувь буюу 406,305 ахмад настан үүнээс 55-аас дээш насны эмэгтэй 277,812, 60-аас дээш насны эрэгтэй 128,493 байна. Нийт ахмадын 68,3 хувь нь эмэгтэйчүүд, 23,5 хувь буюу 95,641 ахмад настан хөдөлмөр эрхэлдэг. Улсын хэмжээнд 2024 оны байдлаар улсын хэмжээний 1, орон нутаг, бүсийн түвшний 7, хувийн хэвшлийн 4 асрамжийн газарт 484 ахмад асруулж байна.

Ахмад настны тухай хуулийг шинэчлэн баталж, ахмад настны эрх, хамгааллын чиглэлээр бодлого шийдвэр, хууль тогтоомжийг олон нийтэд сурталчлах, ахмад настны талаарх мэдээллийн сан бүрдүүлэх, тэдний хөгжил оролцоог нэмэгдүүлэх, эрүүл насжилтад бэлтгэх, ахмадын өргөө кабинетын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, ахмадын идэвхтэй насжилтыг дэмжих, ахмадын асрамжийн хувилбарт үйлчилгээг нэвтрүүлэх зэрэг зохицуулалт тусгагдсан.

Ахмад настны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар ахмад настны цогц үнэлгээ, ахмад настанд үзүүлэх цогц тусламж, үйлчилгээ, ахмад настны асаргааны хувилбарт үйлчилгээ зэрэг урт хугацааны асаргаа үйлчилгээний асуудлыг нэмж тусгасан.

Төрөлжсөн асрамжийн газраас гадна ахмад настны эрэлт хэрэгцээ, нөхцөл байдалд үндэслэн гэрээр, асралт гэр бүлээр, өдрөөр, түр, урт хугацаагаар, байнга асрах үйлчилгээг төрийн байгууллага иргэн, аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагаар дамжуулан хүргэх эрх зүйн зохицуулалт тусгагдаж, зардлын зарим хэсгийг ахмад настан хариуцахаар хуульчилсан.

Хүн амын насжих үйл явц нэмэгдсэнээр шинэ төрлийн тусламж үйлчилгээний хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна. Үүний зэрэгцээ шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэж байгаатай холбоотойгоор гэр бүлд суурилсан уламжлалт асаргаа, сувилгаа өөрчлөгдөж байгаа тул ахмад настанд үзүүлж буй тусламж үйлчилгээг үнэлж, тэдгээрийн цогц байдал, хамрах хүрээ, үйлчилгээний чанарыг ахмад настны

хэрэгцээ, хөгжил дэвшилд нийцүүлэн сайжруулах, ахмад настны асаргааны хувилбарт үйлчилгээг хөгжүүлэх хэрэгтэй байна.

Ахмад настны тухай хууль (2017)-ийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд “Ажилтныг тэтгэвэрт бэлтгэх арга зүй, хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний жишиг загвар”⁴ хэрэгжиж байна.

Жишиг загвар нь өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хугацаа дөхсөн ажилтны нийгмийн оролцоог дэмжих, эдийн засгийн баталгааг хангах, орлогын эх үүсвэрийг бүрдүүлэх, сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг хадгалж, тэднийг байгууллага, хамт олныхоо дэмжлэгээр ажил хөдөлмөрийн идэвхтэй үеэс амьдралын дараагийн үедээ сэтгэл хангалуун шилжих боломжийг бүрдүүлэх зорилготой.

Жишиг загварын дагуу “Ажилтныг тэтгэвэрт бэлтгэх хөтөлбөр”-ийг 2020 онд 4414, 2021 онд 6770, 2022 онд 1028, 2023 онд 710, 2024 онд 650 нийт 13,572 аж ахуйн нэгж байгууллага хэрэгжүүлсэн. Гэвч 2022 оноос аж ахуйн, нэгж байгууллага тэтгэвэрт бэлтгэх төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж ажиллаж байгаа нь үндэсний хэмжээнд авч үзэхэд хангалтгүй үзүүлэлт юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, хөгжил, хамгааллын чиглэлээр:

2023 оны байдлаар нийт 111.2 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаа нь нийт хүн амын 3.3 хувийг эзэлж байна. Үүнээс, 12 мянга нь харааны, 7.8 мянга нь сонсголын, 20 мянга нь хөдөлгөөний, 21.3 мянга нь сэтгэцийн, 3.6 мянга нь хэл ярианы, 7.4 мянга нь хавсарсан, 39 мянга нь бусад хэлбэрийн бэрхшээлтэй байна. Түүнчлэн нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 12.7 мянга нь 0-18 насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд байна. Харин 15-64 насны 93.8 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс 15.3 мянга нь хөдөлмөр эрхэлж, 4,554 нь төрийн албанд ажиллаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд үзүүлэх нийгмийн үйлчилгээний зураглалыг боловсруулж, бэрхшээлийн хэлбэр, онцлогт нийцсэн цогц үйлчилгээг үзүүлэх юм. Энэ хүрээнд хөнгөн хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хөгжлийн дэмжлэг хамруулах замаар сурч боловсрох, хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн идэвхтэй оролцуулах боломжийг бүрдүүлэх, байнгын асаргаа шаардлагатай, өдөр тутмын үйл ажиллагааг бие даан хийх боломж нь хязгаарлагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд шаардлагатай халамж, хамгаалал, хөгжлийн дэмжлэгийг цогцоор хүргэхэд чиглэсэн эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхээр ажиллаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд, насанд хүрэгчдэд эрүүл мэнд, нийгмийн сэргээн засах цогц тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх, гэр бүл, асран хамгаалагчдад зөвлөгөө өгөх, орон нутагтаа сэргээн засалтын чиглэлээр ажилладаг байгууллага, мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх, хамтран ажиллах зэрэг үйл

⁴ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/121 дүгээр тушаал

ажиллагааг зохион байгуулах зэрэг үйлчилгээг Ховд, Дорнод, Хөвсгөл, Дундговь, Дархан-Уул зэрэг 5 аймагт байгуулагдсан "Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн төв"-өөр үзүүлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нэгдсэн төвийг 2024 онд байгуулж, ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилд зуучлах, ажил олгогчдод зориулсан сургалт ба дэмжлэг, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, оюуны бэрхшээлтэй насанд хүрэгчдэд зориулсан өдрийн үйлчилгээ, ажлын байран дээр дадлагажуулах, хөдөлмөрийн нөхөн сэргээх үйлчилгээ, бизнес инкубаторын зэрэг үйлчилгээ үзүүлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн ажлын байрны дадлагажуулагчийг 2021 онд Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолтод тусгасан. Энэ хүрээнд ажлын байрны дадлагажуулагч бэлтгэх эрх бүхий үндэсний хэмжээний 16 сургагч багш, аж ахуйн нэгж байгууллагад нөлөөлөх хүний нөөцөөр 37 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг, ажлын байрны дадлагажуулагчаар 230 гаруй хүнийг бэлтгээд байна. Ажлын байрны дадлагажуулагч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд үнэлгээ хийх, ажлын байранд дадлагажуулах, мэдлэг ур чадварыг нэмэгдүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэгтэй. Мөн ажил олгогчийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлагыг өөрчлөх, тохирсон ажлын байрыг олж үнэлгээ хийх, ажлын байрны таатай орчинг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

Хөгжлийн бэрхшээлийн асуудал нь салбар дундын асуудал бөгөөд зам, нийтийн тээвэр, барилга байгууламжийн болон үйлчилгээний хүртээмжээс шалтгаалж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн боловсрол эзэмших, хөдөлмөр эрхлэх зэрэг нийгмийн харилцаанд орох боломж хязгаарлагдмал хэвээр байна.

Тулгамдсан асуудал:

- 2010 онд 1.6 хувь байсан хүн амын жилийн дундаж өсөлт 2015 онд 2.1 хувь болж өссөн бол 2017 оноос жил бүр 0.1-0.2 пунктээр тогтмол буурч 2024 онд 1.1 хувь байна. Нийт хүн амд 2025 оноос эхлэн нөхөн үржихүйн идэвхтэй насны эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурч, ахмад насныхан бусад насны бүлгийн хүн амаас илүү хурдацтай өсөхөөр байна.

- Хүн амын төрөлтийг дэмжих мөнгөн урамшууллын бодлогыг оновчтой болгож, нийгмийн суурь үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, гэр бүл төлөвлөлт, гэр бүлийн тогтвортой байдлыг дэмжихэд чиглэсэн бодлого шаардлагатай байна. Хүн амын нас баралтад нөлөөлөх хүчин зүйлийг бууруулах замаар дундаж наслалтыг нэмэгдүүлж, эрэгтэй эмэгтэй хүний дундаж наслалтын зөрүүг багасгахад чиглэсэн бодлого, салбар дундын хамтын ажиллагаа дутмаг байна.

- Гэр бүлийн талаарх хууль, эрх зүйн зохицуулалт нь өнөөгийн гэр бүлийн харилцаа, нийгмийн үйлчилгээ, дэмжлэгийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүй байгаа бөгөөд Гэр бүлийн тухай хуулиар гэр бүлийн эд хөрөнгийн болон эд

хөрөнгийн бус харилцааг зохицуулсан хэдий ч гэр бүлийн тогтвортой, сайн сайхан байдлыг дэмжих зохицуулалт тусгагдаагүй.

- Хүн амын бүлгүүдийг задалж, тусгайлан авч үзсэнээр нийт гэр бүлд чиглэсэн дэмжих үйлчилгээ орхигдож, төсөв хөрөнгө, барилга байгууламж, үйлчилгээний үр ашигтай байдал буурсан.

- Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд заасан түр хамгаалах байр байгуулах үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийн дагуу хэрэгжүүлж, тодорхой үр дүн гарч байгаа хэдий ч гэр бүлийн хүчирхийлэл байсаар байна. Тухайлбал, гэр бүлийн хүчирхийллийн улмаас бүртгэгдсэн гэмт хэргийн тоо ковид-19 цар тахлын үеэс буурч 2023 онд 1415 болсон хэдий ч 2024 оны байдлаар нэмэгдэж 1559 болсон байна. Гэмт хэргийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх урьдчилан сэргийлэх, хохирогчийн хэрэгцээнд нийцсэн тусламж үйлчилгээ үзүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

- Нийт хүн амд ахмад настай хүн амын эзлэх хувь нэмэгдэж, насжилт уртсаж байгаатай холбоотой ахмад настнуудын эрүүл мэндийн асуудлын улмаас бие даан өдөр тутмын үйлдлээ хийж чадахгүй болох, байнгын асаргаа шаардагдах, мөн ам бүлийн тоо цөөрөх, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо өсөж байгаа зэрэг нөхцөл байдлаас үүдэн гэр бүлийн гишүүдийн тусламж дэмжлэгийн уламжлалт тогтолцоо суларч, урт хугацаанд үзүүлэх цогц тусламж үйлчилгээг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна.

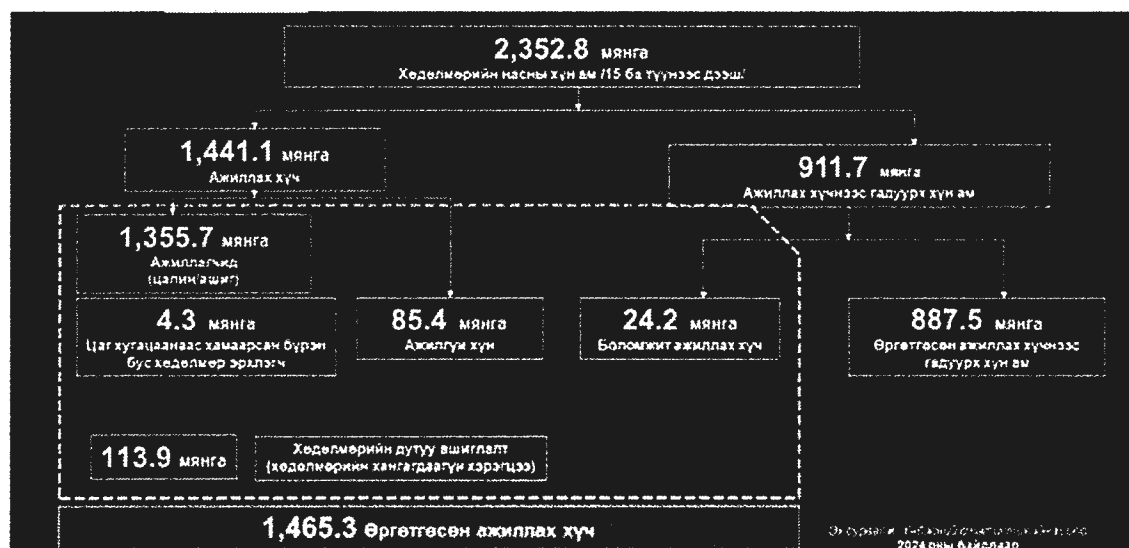
- Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хугацаа дөхсөн ахмад ажилтны нийгмийн оролцоог дэмжих, эдийн засгийн баталгааг хангах, орлогын эх үүсвэрийг бүрдүүлэх, сэтгэл зүйн тогтвортой байдлыг хадгалах зорилготой тэтгэвэрт бэлтгэх төлөвлөгөө аж ахуй нэгж байгууллагад хэрэгжүүлэх ажил хангалтгүй байна.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх эерэг ойлголт, хандлагыг олон нийтэд төлөвшүүлэх, онцлог хэрэгцээнд нь нийцсэн хөгжлийн үйлчилгээг оновчтой хүргэх, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцох бүхий л боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхэд салбар дундын зохицуулалтыг хангах шаардлагатай байна.

6.2. Хөдөлмөрийн салбарын өнөөгийн байдал:

Өнөөгийн байдал: Монгол Улсын эдийн засаг сүүлийн 20 жилийн хугацаанд тогтвортой өсөж, хөдөлмөрийн бүтээмж эдийн засгийн бүх салбарт дээшилж, ажлын байр олноор бий болж, хотжилт нэмэгдэж, ажил эрхлэлт хөдөө аж ахуйгаас аж үйлдвэр, ялангуяа үйлчилгээний салбарт шилжиж байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ҮНДСЭН ҮЗҮҮЛЭЛТ



Үндэсний статистикийн хорооны мэдээллээр 2024 онд 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын 61.3 (1.4 сая) хувь нь ажиллах хүч, 38.7 (911.7 мянга) хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. Мөн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 57.6 хувь болж, өмнөх оноос 1.3 нэгж хувиар өссөн байна. Ажилгүйдлийн түвшин 5.9 хувь болж өмнөх оноос 0.6 нэгж хувиар нэмэгдсэн байна.

Ажиллагчдын 627.5 мянга (46.3 хувь) нь Улаанбаатар хотод, 728.2 мянга (53.7 хувь) нь хөдөө, орон нутагт байна. Ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзвэл, хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан 22.0 (298.1 мянга), мэргэжилтэн 19.1 (258.9 мянга), худалдаа үйлчилгээний ажилтан 15.8 (214.0 мянга), үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан 10.4 (140.9 мянга), машин механизм, төхөөрөмжийн операторч, угсрагч 10.2 (138.6 мянга), энгийн ажил, мэргэжлийн ажилтан 7.8 (105.7 мянга), менежер 7.6 (102.5 мянга), бусад төрлийн ажил мэргэжлийн ажилтан 7.0 (97.1 мянга) хувийг тус тус эзэлж байна.

Барометрийн судалгааны үр дүнгээс харахад, 2023 онд аж ахуй нэгж байгууллагын 5.5 хувь нь шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс ажилтан авч чадаагүй буюу ажиллах хүчний хомсдолд орсон нь өмнөх оны мөн дүнгээс 18.1 пунктээр буурсан үзүүлэлт болжээ. Ажиллах хүчний хомсдолыг тархааж үзвэл дээрх ажил олгогчдод жилийн хугацаанд 16.2 мянган ажиллах хүчний хомсдол үүссэн нь өмнөх оноос буурсан байна. Энэ нь бөөний болон

жижиглэн худалдаа үйлчилгээ, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилгын салбаруудад илүүтэй тохиолдож хамгийн их хувийг эзэлж байна.

Бүс	Хомсдолтой ажиллах хүчний тоо /мян.хүн/	
	Нийт	Дүнд эзлэх хувь
Баруун	3.4	21.1
Хангай	4.2	26.0
Төв	3.1	18.8
Зүүн	1.2	7.5
Улаанбаатар	4.3	26.5
Нийт	16.2	100

Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх энэ зөрүү нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ нь ажилгүй иргэдэд хүрч, илүү олон хүнийг хамруулах, ажил хайгч болон ажил олгогчдын аль алиных нь эрэлт, хэрэгцээнд нийцэж ажиллах шаардлагатай байгааг харуулж байна. Мөн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажилд зуучлах, ажлын байртай холбох үйлчилгээг хэрхэн хурдан, үр ашигтай болгох талаар бодит арга хэмжээ авах нь маш чухал бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний чанарыг сайжруулснаар хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажилгүйдлийг бууруулах, ажилгүйдэл үргэлжлэх хугацааг багасгах, үр чадварын тохирлыг сайжруулах боломжтой юм. Энэ хүрээнд Олон Улсын жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн бирж, нийгмийн үйлчилгээний үндэсний платформыг нэвтрүүлж, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц үйлчилгээг үзүүлэх “Жоб Цэнтр” төвийн үйл ажиллагааг эхлүүлж, Улаанбаатар хотод эхний төвүүд 2024 оны 12 дугаар сард нээгдээд байна.

2024 оны байдлаар улсын хэмжээнд 226.8 мянган төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагаас төрийн захиргааны 21.3 мянга /9.4 хувь/, төрийн улс төрийн 3.8 мянга /1.68 хувь/, төрийн тусгай албаны 49.0 мянга /21.63 хувь/, төрийн үйлчилгээний 152.6 мянган /67.27 хувь/ албан хаагч байна. Нийт төрийн албан хаагчдын 64.3 хувийг эмэгтэй албан хаагч байгаа бөгөөд 51.3 хувь нь Улаанбаатар хотод, 48.2 хувь нь орон нутагт ажиллаж байна. Ажиллагчдын сарын дундаж цалин хөлс 2023 онд 1881.7 мянган төгрөг, 2024 онд 2,332.4 мянган төгрөг, хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлс 2,303.8 мянган төгрөг, төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 2,278.0 мянган төгрөг байна.

Улсын хэмжээнд 1972-2024 онд 10359 хүн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ба сүүлийн 5 жилд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 2125 тохиолдол бүртгэгдэж, 275 хүн нас барсан.

Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/-ийг 2021 оны 7 дугаар сард УИХ-аас баталсан бөгөөд 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс мөрдөгдөж байна. Хөдөлмөрийн тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжиж, ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх

үүрэг тэнцвэржиж, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо, хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн үйл ажиллагааг оновчтой болсон.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэгжилтийг хангах, ажил олгогч болон ажилтанд сурталчлах чиглэлээр Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн талууд болох Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоотой хамтран ажиллах шаардлагатай байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр тус яаманд иргэдээс ирж байгаа санал хүсэлт, хөдөлмөрийн хяналтын тайлан мэдээ, хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээрх судалгааны дүн мэдээнээс харахад жижиг, дунд аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөр харилцааны зөв соёлыг төлөвшүүлэх, хөдөлмөрийн харилцааны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр сургалт сурталчилгаа хийх, зөвлөн туслах хэрэгцээ шаардлагатай байна. Иймд Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас санаачлан Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг сурталчлах чиглэлээр зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, зөвлөн туслах, сургалт зохион байгуулах, онлайн үйлчилгээ үзүүлэх Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2024 оны 03 дугаар тогтоолоор жижиг, дунд аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажил олгогчийг дэмжих “Хөдөлмөрийн харилцааны хөтөлбөр”-ийг батлан хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна.

Тус хөтөлбөрийг жижиг, дунд аж ахуйн нэгж, байгууллагад сурталчлан таниулах зорилгоор Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас 2 удаагийн сургалтаар хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр хот, хөдөөгийн 63 “Мэргэшсэн зөвлөх” бэлтгэсэн. Тус хөтөлбөрийн зөвлөх үйлчилгээнд 2024 онд 13 аймаг, 7 дүүргийн 82 аж ахуйн нэгж, байгууллага хамрагдсан. Хөтөлбөрийн хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод 563 дүрэм, журам, тушаал, холбогдох бусад баримт бичгийг боловсруулсан. Хөтөлбөрийн хүрээнд сургалтын арга хэмжээнд 225 аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч, хүний нөөцийн 1253 хүн хамрагдсан.

Тулгамдсан асуудал:

- “Халамжаас хөдөлмөрт” бодлогын хүрээнд нийгмийн халамж болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжийг уялдуулах, нийгмийн халамжид хамрагддаг хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай иргэнийг хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэхэд үе шаттайгаар дэмжих, халамж авагчаас аажмаар хөдөлмөр эрхлэгч болгох ажил, үйлчилгээ хүртээмжгүй байна. Өнгөрсөн хугацаанд “халамжаас хөдөлмөрт” бодлогыг хэрэгжүүлснээр хүнс тэжээлийн дэмжлэгт хамрагдах хүний тоо буурсан, “Төгсөлтийн аргачлалын туршилтын хөтөлбөр”-т хамрагдсан зорилтот өрхүүдийн 80 гаруй хувь нь тогтмол орлоготой болж, тогтвортой амьжиргаанд хүрэх боломж бүрдсэн зэрэг бодлогын үр дүн гарсан. Цаашид “халамжаас хөдөлмөрт” бодлогыг кейс менежментэд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хэлбэрээр илүү хүртээмжтэй үзүүлэх нь зүйтэй байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг 2012-2017 онуудад жил бүр, 2018 оноос 2 жил тутам шинэчлэн баталж ирсэн. Эдгээр нь ихэвчлэн 1-2 жилийн мөчлөгтэй, хөтөлбөрийн тоо, хэрэгжүүлэх удирдамж жил бүр өөрчлөгддөг, зорилтот бүлгээ хэт өргөн тодорхойлж, хэрэгжүүлдэг байдлаас шалтгаалж аж ахуй эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн санхүүгийн дэмжлэг үр дүн багатай, хөнгөлөлттэй зээл олгох, эргэн төлүүлэх үйл явц хүндрэл бэрхшээлтэй, бизнесийн гараа, хөгжлийг дэмжих зорилготой санхүүгийн дэмжлэг, зээлийн хэмжээ хангалтгүй байгаа зэрэг асуудлууд тулгамдсан шинжтэй байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны тогтвортой байдал нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төлөвлөлт болон гүйцэтгэлээс хамааралтай байгаа нь судалгаагаар нотлогдож байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсвийн хуваарилалтад баримталж байгаа “хамралт ба зардалд суурилсан удирдлага”-ын зарчмыг өөрчилж нотолгоо, үр дүн, гүйцэтгэлд суурилдаг байх, үр дүнг тогтмол тооцох хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, тайлагналын системийг сайжруулах хэрэгцээ байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг ажилгүйдлийн даатгалтай уялдуулах, ажилгүйдлийн даатгалаас ажил олгогчийг дэмжих, мэргэжлийн ур чадварын хөгжил, ажлын байр хадгалах үйлчилгээг санхүүжүүлэх зэрэг зохицуулалт байхгүй байна.

- Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гарааны шинэлэг бизнес эрхлэгчийг дэмжих, бүртгэлжүүлэх замаар албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан хэлбэрт шилжүүлэх, жижиг, дунд үйлдвэр болгон харилцан уялдаатай дэмжих эрх зүйн орчин тодорхойгүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр бий болгох зорилготой жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сан зэрэг санхүүжилтийн эх үүсвэрүүдийг уялдуулж хөнгөлөлттэй зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн бүтээгдэхүүн бий болгоход талууд хамтран ажиллах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж хангалттай бус, үйлчилгээ үзүүлдэг албан хаагчдын захиргааны ажлын ачаалал их, орон тоо, бүтэц зохион байгуулалт оновчгүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг “төрийн захиргааны ажилтанд суурилсан үйлчилгээ”-ээс “үйлчлүүлэгчид суурилсан кейс менежментийн үйлчилгээ”-нд шилжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд төр-хувийн хэвшлийн түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, үйлчилгээний шаардлага, стандартыг тогтоох эрх зүйн орчин сул байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг “Бүс, орон нутгийн хөгжлийн зорилт”-той уялдуулж орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлд бодлогын шинэчлэл хэрэгтэй байна. Өөрөөр хэлбэл бүс, орон нутгийн онцлогтой төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилтийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санг бий болгон захиран зарцуулах эрхийг олгох, орон нутгийн байгууллага, зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааны оролцоог нэмэгдүүлэх, санхүүжилтийн механизмыг боловсронгуй болгох шаардлагатай.

- Нийт ажиллах хүчний 41 хувь (521 мянган хүн) нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эрсдэлтэй салбарт ажиллаж байна. Эдийн засгийн өсөлт, уурхай, үйлдвэр, зам барилгын томоохон төслүүдийг дагаж эрсдэлтэй ажиллах хүчний тоо, осол, өвчлөлийн тохиолдол нэмэгдэх хандлагатай байдаг. Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй бүтээн байгуулалтын томоохон төслүүд, эдийн засгийн өсөлтийн дүнд ажиллах хүчний эрэлт 2035 онд 19.1 хувиар, үүнээс эрсдэл өндөртэй уул уурхай, олборлолтын салбарт 32.5, боловсруулах үйлдвэрт 63.3, барилгын салбарт 55.9 мянган хүнээр нэмэгдэх төлөвтэй байгааг хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалаар тодорхойлжээ.

- Улсын Их Хурал, Засгийн газар, шүүхийн байгууллагуудаас цалин хөлсийг ялгаатай байдлаар итгэлцүүрээр тогтоож байгаа нь адил албан тушаалд ижил цалин хөлс олгох зарчмыг алдагдуулж байна. Мөн цалинг итгэлцүүрээр тогтоосноор цалингийн хэт зөрүүтэй байдлыг үүсгэж байна. Иймд ажлын албаны албан тушаалын цалингийн хэмжээг зөвхөн Засгийн газраас нэгдсэн байдлаар тогтоох, ингэхдээ адил ангилал, зэрэглэлд хамаарах албан тушаалын цалингийн хэмжээг итгэлцүүрээр бус цалингийн хэмжээгээр тогтоох шаардлагатай байна.

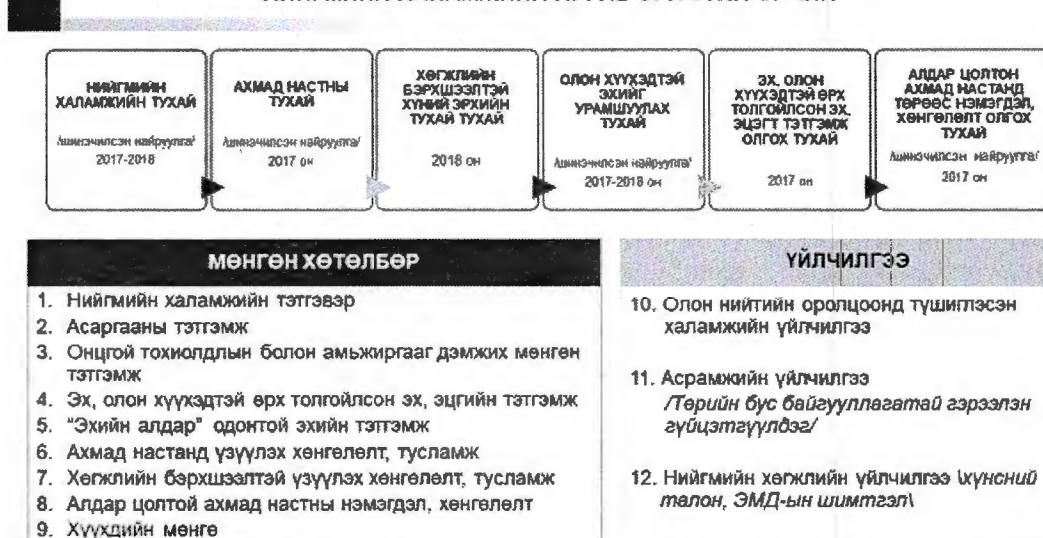
- Адил ангилал, зэрэглэлд хамаарах албан тушаал хооронд шилжин ажиллахад албан тушаалын цалин буурах нөхцөл байдал үүсэж байгаа тул төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн хэмжээг нэгтгэн тогтоож, зөрүүг арилгах нь зүйтэй байна.

6.3. Нийгмийн халамжийн салбарын өнөөгийн байдал:

Нийгмийн халамжийн анхны бие даасан хуулийг 1995 онд УИХ-аас баталсан. Нийгмийн халамжийн хууль батлагдсанаас хойш 2000, 2008 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, 1998, 2005, 2012 онд шинэчлэн найруулж байсан.

Монгол Улсад нийгмийн халамжийн чиглэлийн Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай (2010 он), Нийгмийн халамжийн тухай (2012 он), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай (2016 он), Ахмад настны тухай (2017 он), Алдар цолтон ахмад настанд нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай (2017 он), Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай (2017 он) хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН



Эдгээр хууль тогтоомжийн хүрээнд 12 төрлийн халамжийн хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байна.

Нийгмийн халамжийн бие даасан тогтолцоо бүрдсэн өнгөрсөн 30 гаруй жилийн хугацаанд хууль эрх зүйн орчин бүрдэхээс гадна улсын хэмжээнд үйлчилгээг хүргэх байгууллага, хүний нөөцийн тогтолцоо бүрдсэн, хүн амын эмзэг бүлгүүдэд тусламж, дэмжлэг үзүүлэх бүтэц бүрдсэн зэрэг ахиц, дэвшил гарсан байна.

Нийгмийн харилцааны хөгжил, хурдацтай өөрчлөгдөж буй улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдалтай уялдуулан нийгмийн хамгааллын салбарын хууль, эрх зүйн хүрээнд дахин нягталж зохицуулах шаардлагатай тодорхой асуудлууд байна.

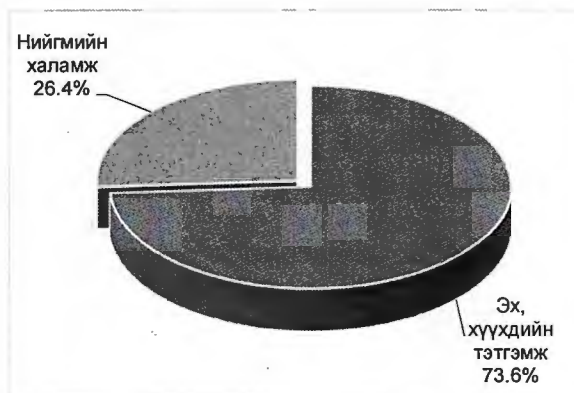
Нийгмийн халамжийн арга хэмжээнд зарцуулсан хөрөнгийн ДНБ-нд эзлэх хувь нь 2000 онд 1.1, 2019 онд 1.8, 2021 онд 4.5, 2023 онд 3.7 хувьд хүрсэн байна. Харин улсын нэгдсэн төсөвт эзлэх хувь нь 2000 онд 3.0, 2019 онд 5.8, 2021 онд 12.6, 2023 онд 9.9 байна.

Хөгжиж буй орнуудын хувьд нийгмийн халамжийн зарцуулалт ДНБ-д эзлэх хувь дунджаар 1.6 хувьтай (Дэлхийн Банк, 2015) байдаг бөгөөд үүнтэй

харьцуулахад Монгол Улсын нийгмийн халамжид зарцуулж байгаа зардал харьцангуй өндөр юм.

Нийгмийн халамжийн сангаас 2024 онд нийт 2.3 их наяд төгрөг зарцуулсан бөгөөд үүний 1.5 их наяд төгрөгийг нь хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжид зарцуулсан байна.

Зураг 4 . Нийгмийн халамжийн сангийн зарцуулалт 2024 он (тэрбум.төгрөг)



Нийгмийн халамжийн сангийн 2024 онд зарцуулсан нийт зардлын 26.4 хувь буюу 620.5 тэрбум төгрөгийг ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өрх толгойлсон эх, эцэг болон нийгмийн халамжийн зорилтот өрх, иргэнд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжид зарцуулжээ. Нийгмийн халамжийн зорилтот хэсэгт 620.5 тэрбум төгрөг зарцуулснаас 531.2 тэрбум төгрөг буюу халамжийн зардлын 85.6 хувийг

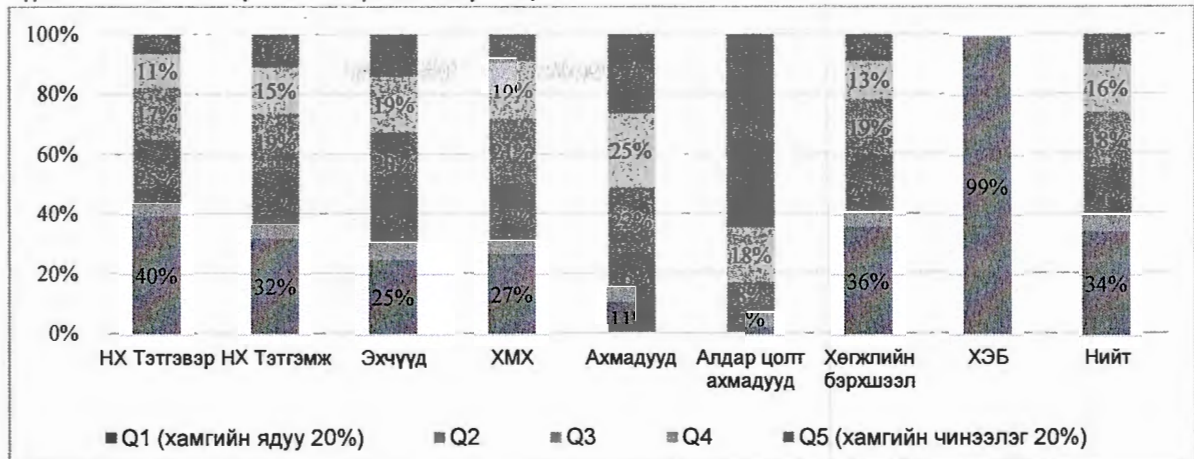
халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжид зарцуулсан байна.

Харин 1,683.8 тэрбум төгрөг буюу нийт зардлын 73.6 хувийг цалинтай ээж, одонтой эх, хүүхдийн мөнгө, насны хишиг, жирэмсэн эхийн тэтгэмж зэрэг амьжиргааны түвшин харгалзахгүй нийтлэг олгож байгаа хөтөлбөрт зарцуулсан байна.

Монгол Улсын нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийн зорилтот бүлэгт чиглэсэн байдлыг 2018 оны тоон мэдээлэлд үндэслэн судалсан бөгөөд судалгаагаар хүнсний эрхийн бичгийн хөтөлбөр зорилтот бүлэгт хамгийн их чиглэсэн хөтөлбөр бөгөөд нийт зардлын 99 хувь нь хүн амын амьжиргааны түвшин хамгийн бага 20 хувьд хуваарилагдаж байна. Харин Алдар цолтон ахмад настанд чиглэсэн хөтөлбөр хамгийн зорилтот бүлэгт чиглэгдээгүй хөтөлбөр бөгөөд нийт зардлын 65 хувь нь хүн амын амьжиргааны түвшин хамгийн өндөртэй 20 хувьд хуваарилагдаж байна.

Бусад хөтөлбөрүүдийн хувьд орлого багатай иргэдэд хуваарилагдаж буй зардлын хэмжээ нь харьцангуй өндөр орлоготой иргэдэд хуваарилагдаж буй зардлаас бага зэрэг өндөр боловч хангалттай хэмжээнд зорилтот бүлэгт чиглэгдэж чадаагүй байна.

Зураг 5. Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийн зардлын хуваарилалт, халамж хүртээгчдийн амьжиргааны түвшний бүлгээр



Эх сурвалж: (Эрдэм Партнерс, 2019)

Түүнчлэн халамжийн зардал жилээс жилд нэмэгдэж байгаа ч зорилтот хүн амд очих зардал бага хэвээр байна. Тухайлбал: 5 ам бүлтэй нэн ядуу өрхөд (2 том хүн, 3 хүүхэдтэй) сард 56.0⁵ мянган төгрөгийн хүнсний эрхийн бичгийн дэмжлэг үзүүлж байгаа нь ядуу өрхийн сарын амьжиргааны хэрэглээний дунджаар 9.8 хувьтай тэнцэж байна. Энэ нь дэлхийн ихэнх улс орнуудтай харьцуулахад 2-3 дахин, Европ, Төв Азийн зарим улс орнуудтай харьцуулахад 5-6 дахин бага байна⁶. Иймд нийгмийн халамжийн биш хөтөлбөрүүдийг багасгах, халамжаас салгах, одоогийн хөтөлбөрүүдийг ядуу эмзэг хэсэгт чиглүүлэх шаардлагатай байна.

Улс орнуудын нийгмийн халамжийн тогтолцоонд бэлэн мөнгө олгохоос илүүтэйгээр бэлэн мөнгөний бус, иргэдийг дэмжих, хөгжүүлэх, бие даан амьдрахад нь туслах үйлчилгээ давамгайлдаг. Манай улсын хувьд бэлэн мөнгөний хөтөлбөрүүд нийт санхүүжилтийн 99.0 хувийг эзэлж байна. Харин хувийн хэвшлээр гэрээлэн хэрэгжүүлдэг зорилтот бүлгийн өрх, иргэдийг сургах, хөгжүүлэх, дэмжих, тэдний хэрэгцээнд нийцсэн олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн нийгмийн ажлын үйлчилгээнд зарцуулж байгаа зардал нь нийт халамжийн зардлын 1.0 хувьд ч хүрэхгүй байна.

Дэлхийн өндөр хөгжилтэй улс орнуудад бэлэн мөнгөний болон хөгжлийг дэмжих үйлчилгээний зардлын харьцаа 50:50 хувь байдаг бөгөөд бусад оронтой харьцуулахад Монгол Улсад бэлэн мөнгөний бус үйлчилгээ бага байна.

Иймд нийгмийн халамжийн үйлчилгээг зорилтот хүн амд үзүүлж, тэдний зан үйл хандлагыг өөрчлөх, нийгэмшүүлэх, хөдөлмөрт бэлтгэх, ажилтай орлоготой болоход чиглэсэн үйлчилгээний нэр төрлийг нэмэгдүүлж, мэргэжлийн төрийн бус байгууллагаар дамжуулан хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

⁵ 2017 онд мөнгөн дүнг нэмэгдүүлснээр 56 мянган төгрөг болсон.

⁶ Эдвардо нарын тайлан, Дэлхийн Банк групп

Тулгамдсан асуудал:

- Нийгмийн халамжийн зардал жил бүр нэмэгдэж байгаа ч 75-80 орчим хувь нь амьжиргааны түвшин харгалзахгүй нийтлэг хэлбэрээр олгож байгаа хөтөлбөрт зарцуулж байна.
- Сонгуулийн жилүүдэд улс төрийн амлалттай холбоотой нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд нэмэгдэж ирсэн.
- Эх, хүүхдийг дэмжихэд чиглэсэн хөтөлбөрийг нэмэгдүүлж байгаа ч төрөлтийн түвшин буурч байна.
- Нийт хүүхдийн 46.1 хувь нь ядуурлын шугамаас доош амьжиргаатай өрхөд амьдарч байна. Ядуурлын шугамаас дээш амьжиргаатай өрхийн 9.3, доош амьжиргаатай өрхийн 43.6 хувь нь 4-өөс дээш хүүхэдтэй байна.
- Монгол Улсын нийгмийн халамжийн зардал дундаж орлоготой бусад орнуудтай харьцуулахад өндөр байна. Нийгмийн халамжид сүүлийн жилүүдэд улсын төсвийн 10 орчим хувь, ДНБ-ний 4 орчим хувийг зарцуулж байна.
- Ядуурал, тэгш бус байдлыг бууруулахад нөлөөлж байгаа боловч үр ашиг багатай, ядуурал дорвитой буурахгүй байна.
- Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамгийн их үр ашиг хүртэж байгаа хүн амын бүлэг эмэгтэйчүүд, ахмадууд байна.
- Зорилтот өрх, иргэнийг бие даан амьдрахад нь туслах, амьжиргааг нь дэмжих, мэргэжлийн нийгмийн ажлын үйлчилгээ хангалтгүй байна.

6.4. Нийгмийн даатгалын салбарын өнөөгийн байдал:

Монгол Улсын Үндсэн хуульд хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлж, эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгосон. Үүний нэг илрэл нь иргэдийн хөдөлмөрлөх болон түүнтэй холбогдсон нийгмийн хамгааллын эрхийн баталгааг хангах явдал байв. Энэ хүрээнд 1995 оноос иргэд болон ажил олгогч эзэд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж тусгай сан бүрдүүлэн, уг сангаас аливаа эрсдэл тохиолдсон даатгуулагчдад шимтгэл төлсөн хугацаа, хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээнээс нь хамааралтайгаар тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгох агуулга бүхий нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинээр бүрдүүлсэн нь нийгмийн хамгааллын салбарт хийгдсэн томоохон шинэчлэлийн нэг болсон юм.

Өөрөөр хэлбэл Монгол Улс 1994 оныг хүртэл төрийн санхүүжилттэй нийгмийн хамгааллын тогтолцоотой байсан бөгөөд Улсын Их Хурлаас 1994 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталж, 1995 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь төр, иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллагаас хууль, тогтоомжид заасан хувь хэмжээ, журмын дагуу зохих хэмжээний шимтгэл төлж, улмаар нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлж, даатгуулагч нь өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа түр буюу урт хугацаагаар алдах, жирэмсний болон

амаржсаны амралт эдлэх, ажилгүй болох тохиолдолд даатгуулагчид өөрт нь, хэрэв тухайн даатгуулагч нас барвал түүний асрамжид байсан гэр бүлийн гишүүнд хууль тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгох агуулга бүхий нийгэм, эдийн засгийн шинжтэй цогц арга хэмжээ юм.

Нийгмийн даатгалын харилцаа нь удаан хугацаанд нэг хэв маягаар үргэлжлэх нь бараг боломжгүй бөгөөд манай улсын хувьд 1995 оноос хойш хойш гарч байгаа хүн ам зүйн бүтэц, амьдралын хэв маяг, хөдөлмөрийн харилцааны олон төрөл хэлбэрүүд, эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгмийн даатгалын хамралт, нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын бүтэц зэргээс хамааран 1994 онд батлагдсан Нийгмийн даатгалын тухай хуульд 1996 оны 01 дүгээр сарын 22-ны өдрөөс эхлэн 2022 оны 04 дүгээр сарын 25-ны өдрийг хүртэл хугацаанд 31 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулж ирсэн.

Үүнээс хойш 2023 онд Нийгмийн даатгалын багц хууль болох Нийгмийн даатгалын ерөнхий, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд шинэчилсэн найруулга хийж, 2024 оноос хэрэгжүүлсэн бөгөөд багц хуулийн шинэчилсэн найруулгаар олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хуваарилалтаас хагас хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттай шилүүлэх, хуримтлал үүсгэх, тэтгэврийн даатгалын нэрийн дансны хийсвэр бичилтийг мөнгөжүүлэх, мөнгөжүүлсэн орлогоос өвлүүлэх, тэтгэврийг жил бүр инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр бодох цалин хөлсөнд итгэлцүүр хэрэглэх, тэтгэмж авах нөхцөлийг сайжруулах, тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлэх зэрэг даатгуулагчийн эрх ашигт нийцсэн олон арга хэмжээг хуульчилсан.

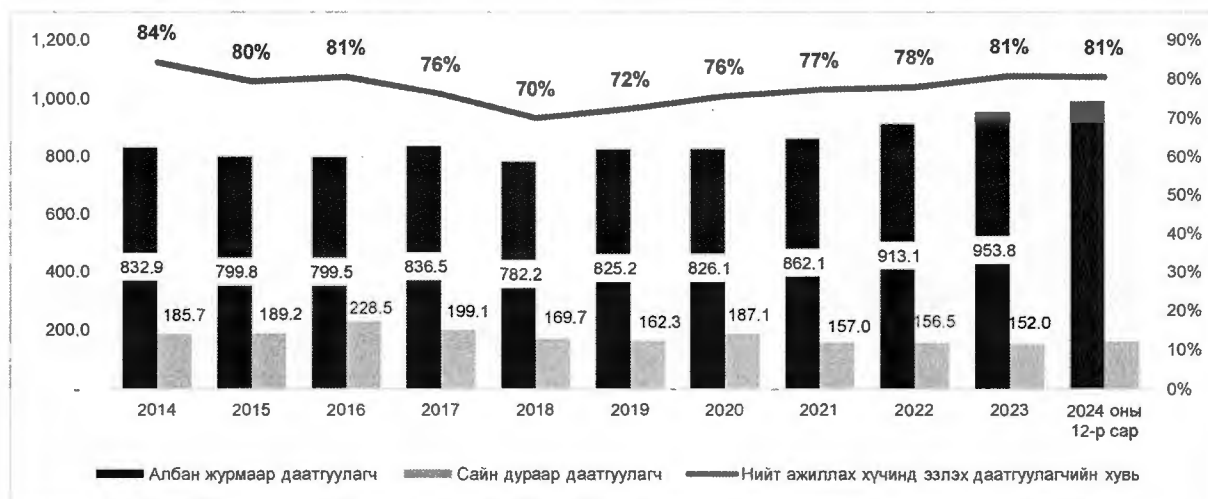
Өнөөгийн Монгол Улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь тэтгэврийн, тэтгэмжийн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, ажилгүйдлийн гэсэн 4 төрлийн сангаас бүрдэж байна. Нийгмийн даатгалд албан журмаар болон сайн дураар даатгуулах хэлбэртэй.

Зураг 6. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр



2023 оны байдлаар нийгмийн даатгалд албан журмаар 953.8 мянга, сайн дураар 152.0 мянга, нийт 1.1 сая хүн, 58.7 мянган ажил олгогч хамрагдсан нь Монгол Улсын ажиллах хүчний 81 хувийг эзэлж байна.

Зураг 7. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан даатгуулагчийн тоо /мянган хүнээр/



2024 оны байдлаар нийгмийн даатгалын санд 5.6 их наяд төгрөгийн орлого төвлөрүүлж, 5.1 их наяд төгрөгийг 26 төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардалд олгосон байна.

Хүснэгт 4. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага 1995- 2024 он /мян.хүн, тэрбум.төг/

Он	Даатгалд хамрагдсан				Орлого	Тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал авагчийн тоо	Зарлага
	Ажил олгогчийн тоо	Даатгуулагчийн тоо					
		албан журмаар	сайн дураар	нийт			
1995	14.1	395.4	13.7	409.1	30.7	372.3	25.3
2000	13.0	363.9	17.5	381.4	80.0	327.7	72.0
2004	15.8	336.8	29.2	366	157.3	367.4	142.2
2010	23.3	526.7	63.9	590.6	574.7	440.2	600.2
2014	39.5	632.9	185.7	818.6	1394.9	544.8	1315.1
2015	41.6	799.8	189.2	989.0	1480.5	566.3	1541.5
2016	43.1	799.6	228.5	1028.1	1809.9	487.9	1720.3
2017	43.6	836.5	199.1	1035.6	2114.2	613.7	1890.9
2018	45.9	907.7	197.0	1104.7	2090.1	637.2	1814.6
2019	48.2	969.5	187.7	1157.2	2485.0	655.0	2062.3
2020	49.3	953.4	193.1	1146.5	1878.2	657.2	2451.8
2021	52.4	1014.4	163.4	1177.8	2705.2	748.3	2562.9
2022	55.4	913.1	156.5	1069.6	3512.5	747.3	3415.7
2023	58.7	953.8	152.0	1105.8	4271.6	711.0	4036.2

Монгол Улс 1995 оноос 2008 он хүртэлх хугацаанд мөрдөж байсан тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээ 2008 онд 5 пунктээр бууруулан 14 хувиар тогтоож хэрэгжүүлсэн. Харин Засгийн газраас Олон улсын валютын сантай хамтран хэрэгжүүлэх “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр”-ийн хүрээнд ажил, олгогч, даатгуулагчийн төлөх тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг үе шаттайгаар 2018 оноос нэмэгдүүлэн 2021 онд хуучин түвшинд нь буюу 19.0 хувьд хүргэхээр хуульчилсан хэдий ч коронавируст цар тахлын хүндрэлээс болж 17.0 хувьд хүргэсэн.

Сайн дураар даатгуулах иргэний төлбөл зохих тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг 2008 онд 0.5 пунктээр нэмэгдүүлж 10 хувиар мөрдөж байсныг 2018 онд 1.0 пунктээр, 2019 онд 0.5 пунктээр тус тус өсгөж, 2021 онд 0.5 пунктээр бууруулан хуульчилан хэрэгжүүлсэн.

Хүснэгт 5: Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээний өөрчлөлт /хувиар/

Даатгалын төрөл		1991	1995	1997	2008	2013	2017	2018	2019	2021.01	2021.07	2024-
Албан журмаар	Тэтгэврийн даатгал	13.5	19.0	19.0	14.0	14.0	14.0	16.0	17.0	19.0	17.0	17.0
	Ажил олгогч	13.5	13.5	13.5	7.0	7.0	7.0	8.0	8.5	9.5	8.5	8.5
	Даатгуулагч	-	5.5	5.5	7.0	7.0	7.0	8.0	8.5	9.5	8.5	8.5
	Тэтгэмжийн даатгал	-	2.0	2.0	1.0	1.6	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8
	Ажил олгогч	-	1.0	1.0	0.5	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	Даатгуулагч	-	1.0	1.0	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	Ажилгүйдлийн даатгал	-	1.0	1.0	1.0	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.7
	Ажил олгогч	-	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.5
	Даатгуулагч	-	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
	ҮОМШӨ-ний даатгал	-	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0	1.8	1.8	1.8	1.8	1.5
	Ажил олгогч	-	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.5
	Даатгуулагч	-	2.0	2.0	2.0	2.0	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.5
	Нийт	-	3.0	3.0	3.0	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.5
	Нийт		11.5	11.5	12.0	12.0	12.0	13.0	13.5	14.5	13.5	13.5
Сайн дураар	Тэтгэврийн даатгал		9.5	9.5	10.0	10.0	10.0	11.0	11.5	12.5	11.5	11.5
	Тэтгэмжийн даатгал		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	ҮОМШӨ-ний даатгал		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

Түүнчлэн, нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдлийг найдвартай, үр өгөөжтэй, хариуцлагатай, ил тод, хараат бус байх зарчмыг баримтлан санхүүгийн хэрэгсэл буюу Засгийн газрын үнэт цаас, Монголбанкны үнэт цаас худалдан авах, төрийн сангийн нэгдсэн дансанд байршуулах мөнгөн хадгаламж, банкны системд нөлөө бүхий арилжааны банканд байршуулах замаар хөрөнгө оруулалтад оруулахаар хуульчилсан байдаг. Энэ хүрээнд нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдлийг санхүүгийн хэрэгсэлд хөрөнгө оруулах шийдвэр гаргахад шаардлагатай судалгаа, эрсдэлийг үнэлэх, санал дүгнэлт гаргах чиг үүрэг бүхий орон тооны бус Мэргэжлийн хороод, хяналт тавих, эрсдэлээс хамгаалах чиг үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөл ажиллаж байна.

Зураг 8. Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын удирдлага



Нийгмийн даатгалын сангийн 2024 оны төсвийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйл, Засгийн газрын 2024 оны 14 дүгээр тогтоолоор нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдлээс Засгийн газрын урт хугацаат бонд, Монголбанкны үнэт цаас худалдан авахад 2024 онд зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг 300,000.0 сая төгрөгөөр баталсны дагуу нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг Засгийн газрын бондод оруулж, сангийн хөрөнгийг 55.0 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдүүлсэн.

Түүнчлэн, Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн 2025 оны 02 дугаар сарын 24-ний өдрийн хурлаар нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдэл 700.0 тэрбум төгрөгийг банкны системд нөлөө бүхий арилжааны банканд жилийн 11.4 хувиас багагүй хүүтэйгээр хадгаламж хэлбэрээр байршуулахаар шийдвэрлэсэн.

Тэтгэврийн нөөц сан

Нийгмийн даатгалын багц хууль хэрэгжсэнээр олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог хуваарилалтаас хагас хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттай шилжүүлэх, тэтгэврийн нөөц сан бүрдүүлэх, тэтгэврийн даатгалын нэрийн дансны хийсвэр бичилтийг мөнгөжүүлэх, мөнгөжүүлсэн орлогоос өвлүүлэх зэрэг томоохон өөрчлөлтийг хийх хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн. Мөн Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 29 дүгээр зүйлд “Тэтгэврийн нөөц санг бүрдүүлэх, мөнгөжүүлсэн орлогыг өвлүүлэх”-ээр хагас хуримтлалын тогтолцоонд хэсэгчлэн шилжих, цаашид бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд үе шаттай шилжих эрх зүйн орчин бүрдсэн. 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбогдуулан 2024 оноос даатгуулагчийн нэрийн дансыг мөнгөжүүлсэн орлогыг байршуулах тэтгэврийн нөөц санг үүсгэж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн ажил олгогчийн төлөх 1.0%,

даатгуулагчийн төлөх 1.0%, нийт 2.0%, мөн сайн дураар даатгуулагчийн тэтгэврийн даатгалын 2.0%-ийн шимтгэлийг хуримтлуулж эхэлсэн. Энэ хүрээнд 2024 онд Монгол Улсад нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж буй 1.1 сая даатгуулагч бүр “Миний тэтгэврийн мөнгөн хуримтлал”-тай болж нийт 214.2 тэрбум төгрөгийн бодит мөнгөн хуримтлалтай болсон.

Тэтгэврийн даатгал

Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь өнөөдөр шимтгэл төлж байгаа даатгуулагчийн шимтгэлийн орлогоор тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийн зардлыг санхүүжүүлдэг үе хооронд эрсдэлийг хуваалцах эв санааны зарчим бүхий хуваарилалтын санхүүжилттэй цалинд үндэслэсэн тэтгэврийн тогтолцоо юм. Тэтгэврийн даатгалын сангаас даатгуулагчид өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, тэжээгчээ алдсаны гэсэн 3 төрлийн тэтгэвэр олгодог.

Өндөр насны тэтгэврийг цалинд үндэслэсэн (1960 оноос өмнө төрсөн даатгуулагч), нэрийн дансны (1979 оноос хойш төрсөн даатгуулагч) аргаар, 1960-1979 оны хооронд төрсөн даатгуулагч дээрх аргаас сонгон тэтгэврийг бодож байна.

Хүснэгт 6: Тэтгэврийн даатгалын сангаас бүрэн тэтгэвэр тогтоох эрх, нөхцөл

Тэтгэврийн төрөл		Тэтгэвэр тогтоолгох нас	Шимтгэл төлсөн хугацаа, эрх	Тэтгэвэр бодох		
				Цалин хөлсний дундаж	Хувь хэмжээ	
Өндөр насны	Эрэгтэй	65*	Нийт 20	Шимтгэл төлсөн сүүлийн 20 жилийн доторх дараалсан 5 жилд шимтгэл төлсөн цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын нийлбэрийг 60-д хувааж бодно.	Цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 45 хувь, 20-оос илүү ажилласан жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар тооцож нэмэгдэл олгоно. (2029 оноос сар тутамд 0.167 хувиар тооцно)	
	Эмэгтэй	65*	Нийт 20			
	Олон хүүхэдтэй эхчүүд		50			Нийт 20
	Малчин	Эрэгтэй	55			Нийт 20 жил үүнээс 15 жил
		Эмэгтэй	50			Нийт 20 жил үүнээс 12 жил 6 сар
	Хүнд	Эрэгтэй	55			Нийт 20 жил үүнээс 12 жил 6 сар
		Эмэгтэй	50			Нийт 20 жил үүнээс 10 жил
	Газрын доор, хортой, халуун нөхцөл	Эрэгтэй	50			Нийт 20 жил үүнээс 10 жил
		Эмэгтэй	45			Нийт 20 жил үүнээс 7 жил 6 сар
	Шимтгэл төлөх болзол хангасан	Эрэгтэй	60			25 жил**
Эмэгтэй		55				
	Сонгодог, мэргэжлийн урлагийн байгууллагад ажилласан	Насны болзолгүй	Нийт 20 эсхүл нийтдээ 25 жил үүнээс эдгээр ажил мэргэжлээр 15-аас доошгүй жил			
	Төмөр замын цэрэгжүүлсэн хамгаалалтын алба	Насны болзолгүй	Нийт 25 жил			
Хөдөлмөрийн чадвар алдсын тэтгэвэр		Насны болзолгүй	- 20-оос доошгүй жил, эсхүл хөдөлмөрийн чадвараа алдахын өмнөх сүүлийн 5 жилд нийтдээ 36 ба түүнээс дээш сар төлсөн, эсхүл	Шимтгэл төлсөн цалин хөлс орлогоос тооцож гаргасан ЦХТАО-ын дунджаас	ХЧ-аа бүрэн алдсан хүний ЦХТАО-оос ӨН-ы тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээгээр бодож, тэтгэврийг тогтооно.	

		- хөдөлмөрийн чадвараа алдахаас өмнө нийтдээ 36 ба түүнээс дээш сар төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 50 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол		Өндөр насны тэтгэвэр тооцсон тэтгэврийн хэмжээнээс хөдөлмөрийн чадвараа 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 100 хувиар, 50-69 хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тус тус бодно.
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	Насны болзолгүй	- 20-оос доошгүй жил, эсхүл нас барахын өмнөх сүүлийн 5 жилд нийтдээ 36 ба түүнээс дээш сар төлсөн даатгуулагч, эсхүл өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагч нас барсан бол - нийтдээ 60-аас доошгүй сар, үүнээс 12 сар нь тасралтгүй төлсөн бол	Шимтгэл төлсөн цалин хөлс орлогоос тооцож гаргасан ЦХТАО-ын дунджаас	ӨН-ы тэтгэвэр тооцсон тэтгэврийн хэмжээнээс нас барсан даатгуулагчийн асрамжид байсан гэр бүлийн гишүүдийн тооноос хамааруулан 50-100 хувиар тогтооно.

**Тайлбар: өндөр насны тэтгэврийн нас нь 1957 он ба түүнээс өмнө төрсөн эрэгтэй даатгуулагчийн хувьд 60, 1962 он ба түүнээс өмнө төрсөн эмэгтэй даатгуулагчийн хувьд 55 байна. Цаашид 1958 онд төрсөн эрэгтэй даатгуулагчийн хувьд 60 нас 3 сар, 1963 онд төрсөн эмэгтэй даатгуулагчийн хувьд 55 нас 3 сар байх бөгөөд тэтгэвэр тогтоолгох насыг даатгуулагчийн төрсөн онд харгалзуулан 3 сараар нэмэгдүүлж, 1977 он ба түүнээс хойш төрсөн эрэгтэй, 2002 он ба түүнээс хойш төрсөн эмэгтэй даатгуулагчийн хувьд өндөр насны тэтгэврийн нас 65 байна.*

***Тайлбар: тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байвал зохих доод хугацаа 2025 онд 22 жил бөгөөд энэ хугацааг 25 жил хүртэл жил бүр 3 сараар нэмэгдүүлнэ.*

Түүнчлэн, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 10-20 хүртэл жил төлсөн төрсөн ондоо харгалзах насанд хүрсэн даатгуулагч өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгон авах эрхтэй.

Тэтгэврийн даатгалын сангаас 2023 оны байдлаар нийт 486.4 мянган тэтгэвэр авагчид 3.6 их наяд төгрөгийн тэтгэвэр олгосон.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүх төрлийн тэтгэврийн хэмжээг 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс инфляцын түвшинтэй уялдуулан 6 хувиар нэмэгдүүлж бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг 689,000 (зургаан зуун наян есөн мянга) төгрөг, нийгмийн даатгалын сангаас олгох хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээг 572,400 (таван зуун далан хоёр мянга дөрвөн зуу) төгрөгт хүргэж нэмэгдүүлсэн. Энэхүү арга хэмжээний үр дүнд дундаж тэтгэвэр 848.0 төгрөгт хүрсэн

Хүснэгт 7. Тэтгэврийн нэмэгдлийн хэмжээ, зарцуулсан хөрөнгө, оноор

Он	Нэмэгдлийн хэмжээ	Тэтгэврийн хэмжээ (мянган төгрөгөөр)			Тэтгэврийн нэмэгдэлд тухайн жилд зарцуулсан хөрөнгө /тэрбум.төг/
		Бүрэн тэтгэвэр	Хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр	Дундаж тэтгэвэр	

2016	-	251.0	216.0	312.9	-
2018	27,000 төгрөг	280.0	243.0	346.1	119.5
2019	24,000 төгрөг	310.0	270.0	372.5	119.5
2020	25,000-40,000 төгрөг	350.0	300.0	416.1	150.6
2022	15-43 хувь	500.0	400.0	549.5	637.4
2023	10-22 хувь	550.0	440.0	687.0	396.4
2024	100,000 төгрөг	650.0	540.0	787.0	449.3
2025	6 хувь	689.0	572.4	848.0	297.0

Тэтгэмжийн даатгал

Тэтгэмжийн даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүл гишүүнд тэтгэмж олгодог.

Тэтгэмжийн даатгалын сангаас ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахын өмнөх дараалсан 3 ба түүнээс дээш сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлж ажилласан даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах, мөн жирэмсний амралт авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй байдаг. Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 36 сараас доошгүй хугацаанд төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний оршуулгад зориулан нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд тэтгэмж олгодог.

Тэтгэмжийн даатгалын сангаас 2023 онд 221.4 мянган тэтгэмж авагчид 208.6 тэрбум төгрөгийн тэтгэмж олгосон. Үүнээс 145.6 мянган хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авагчид 32.6 төгрөг, 61.6 мянган жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авагчид 147.7 тэрбум төгрөг, 14.2 мянган нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд 28.3 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

Ажилгүйдлийн даатгал

Даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажилгүй болохоосоо өмнө 24 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй төлсөн нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах эрх анх үүснэ. Харин жилгүйдлийн тэтгэмж урьд нь авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг дахин 12 сар, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх 3 сар тасралтгүй төлсөн бол ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх дахин үүснэ.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 2023 онд 30.1 мянган тэтгэмж авагчид 110.2 тэрбум төгрөгийн тэтгэмж олгосон.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр,

хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, нас барсан даатгуулагчийн гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагчийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн төлбөр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардлын төлбөр, даатгуулагчийн эрүүл мэндийн нөхөн сэргээлтийн зардлын төлбөр, ажил олгогчид үзүүлэх шимтгэлийн хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийг үзүүлнэ.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас 2023 онд 7.4 мянган хүний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр зардалд нийт 38.7 тэрбум төгрөг зарцуулсан. Үүнээс 3.9 мянган тэтгэвэр авагчид 35.7 тэрбум төгрөг, 3.4 мянган тэтгэмж авагчид 2.8 тэрбум төгрөгийг тус тус олгосон.

Нийгмийн хамгааллын хэлэлцээр

Сүүлийн жилүүдэд хилийн чанадад ажиллаж амьдрах, суралцах монгол иргэдийн тоо нэмэгдсээр байна. Гадаад харилцааны яамны Консулын газрын мэдээллээр 200.0 мянга орчим монгол иргэд хилийн чандад оршин сууж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас гадаад улсуудад ажиллаж, амьдарч байгаа иргэдийн нийгмийн хамгааллын эрхийг хангахад анхаарч “Алсын хараа-2050” зэрэг урт болон дунд хугацааны бодлогын бичиг баримтуудад тодорхой зорилтуудыг тусгасан.

Энэ хүрээнд одоогийн байдлаар Оросын Холбооны Улс /1981/, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс /2006/ Бүгд Найрамдах Унгар Улс /2012/ Бүгд Найрамдах Польш Улс /2019/, Бүгд Найрамдах Турк Улс /2018/, Бүгд Найрамдах Чех Улс /2019/-тай нийгмийн хамгааллын хэлэлцээрийг байгуулан хэрэгжүүлж байна.

Нийгмийн даатгалын цахимжилт

Нийгмийн даатгалын үйлчилгээг олон нийтэд ил тод, шуурхай, чирэгдэлгүй хүргэх, хамралтыг нэмэгдүүлэх хүрээнд цахим үйлчилгээний тоог нэмэгдүүлж, нийгмийн даатгалын 34 төрлийн үйлчилгээнээс нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн лавлагаа, тодорхойлолт, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хүсэлт, нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулах гэрээ байгуулах, шимтгэлээ төлөх, тэтгэвэр тогтоолтын хуудас зэрэг 24 үйлчилгээг цахимаар үзүүлж байна.

Иргэд, даатгуулагчид, ажил олгогчид төрийн үйлчилгээний нэгдсэн систем E-Mongolia цахим системээр дамжуулан 2024 онд нийгмийн даатгалын 18 үйлчилгээг давхардсан тоогоор 14.2 сая удаа авсан байна.

Азийн хөгжлийн банкны санхүүжилтээр “Ай Ти Зон” компанитай хамтран нийгмийн даатгалын шинэ мэдээллийн системийг хөгжүүлж, нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаанд 2024 оноос үе шаттай нэвтрүүлсэн бөгөөд ингэснээр нийгмийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагаа, даатгуулагчдад үзүүлэх үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжирч байна.

Хуримтлалын сан

Газрын хэвлийн баялгийн үр өгөөжийг үндэсний баялгийн санд төвлөрүүлэх замаар тэгш, шударга хүртээх, түүний үр өгөөжийн дийлэнх нь ард түмэнд ногдож байхаар тооцож, хуримтлалын сангийн мөнгөн хөрөнгийг иргэн бүрд тэгш хуваарилж, уг мөнгөн хөрөнгийг хуримтлалын сангаар дамжуулан иргэний эрүүл мэнд, боловсрол, орон сууцны зориулалтаар дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 04 дүгээр сарын 19-ний өдрийн чуулганы хуралдаанаар Үндэсний баялгийн сангийн тухай хуулийг баталсан.

Үндэсний баялгийн сан нь Ирээдүйн өв сан, Хөгжлийн сан, Хуримтлалын сан гэсэн 3 төрөлжсөн сантай бөгөөд Хуримтлалын сангийн үйл ажиллагааны удирдлагыг Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Хуримтлалын санд 2024 онд 495.6 тэрбум төгрөг төвлөрч, Монгол Улсын нийт 3,565.9 мянган иргэнд хуримтлалын нэрийн дансны бүртгэл үүсгэж, иргэн бүрийн хуримтлалын нэрийн дансанд 138.9 мянган төгрөгийн ногдол ашгийг хуваарилсан.

Тулгамдаж буй асуудал:

- Дэлхийн хүн амд 65 ба түүнээс дээш насны ахмадууд 2022 онд 10 хувийг эзэлж байсан бол 2030 онд 12 хувь буюу 994 сая, 2050 онд 16 хувь буюу 1.6 тэрбум болж өсөх тооцоолол байна. Монгол Улсын хувьд 60 ба түүнээс дээш насны ахмад настны тоо 2010 байдлаар 5.8 хувь, 2021 оны байдлаар 9.7 хувь байсан бол 2030 онд 11.9 хувь, 2050 он гэхэд 5 хүн тутмын нэг нь 60 ба түүнээс дээш настай болох тооцоолол байна.

- Хүн амын дундаж наслалт 2024 онд 71.7 жил болж, 2000 оны дундаж наслалтаас 8.6 жилээр өссөн. Харин эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 7.5 жилээр нэмэгдэж 67.9 жил, эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 11.0 жилээр нэмэгдэж 77.1 жил болж нэмэгдсэн нь 0 наснаас тооцоолсон дундаж нас бөгөөд тэтгэврийн наснаас хойш хүний цаашид амьдрах хугацаа илүү урт байдаг.⁷

Нэгдсэн үндэстний байгууллагаас хийсэн Монгол Улсын хүн амын хэтийн тооцооллоор 2024 оны байдлаар 55 настай эмэгтэй хүн цаашид 25 жил амьдарч байгаа бол 60 насанд хүрсэн эрэгтэй хүн 16 жил амьдарч байна. Урт хугацаанд буюу 2050 онд уг хугацаа эмэгтэй хүний хувьд 28.4 жил, эрэгтэй хүний хувь 19.6 жил болж өсөхөөр байна.

Хүн амын насжилт нэмэгдсэнтэй холбогдуулан 1 тэтгэвэр авагчид ногдох шимтгэл төлөгчийн тоо 2024 он 2.1, 2030 онд 1.9, 2040 онд 1.7, 2050 онд 1.2 болох хэтийн тооцоолол байна.

- Тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн нөхцөл, хүн амын насны бүтцийн өөрчлөлтөөс шалтгаалан улсын төсвөөс олгох санхүүжилт 2025 онд 1.5 их наяд төгрөг байгаа бол 2030 онд 3.8, 2040 онд 8.7, 2050 онд 18.7 их наяд төгрөгт хүрэх

⁷ Үндэсний статистикийн хороо

тооцоолол байна. Улсын төсвийн санхүүжилтийн ДНБ-нд эзлэх хувь 2030 онд 3.2%, 2040 онд 4.2%, 2050 он гэхэд 5%-тай тэнцэх хүртэл зардал өсөх төлөвтэй байна.

- Сангийн орлого жил бүр нэмэгдэж байгаа хэдий ч хүн амын насжилт, нийт хүн амд эзлэх ахмад настны хувь өссөнтэй холбоотойгоор ирээдүйд тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага орлогоосоо давах эрсдэл үүсэхээр байна.

- Төрийн байгууллагууд нэгэн жигд цахим хэлбэрт шилжээгүйгээс шалтгаалан нийгмийн даатгалын үйлчилгээг бүрэн цахимжуулахад хүндрэл учирч байна.

- Ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа даатгуулагчид хууль тогтоомжийн дагуу албан журмаар нийгмийн даатгалд хамрагдаж байгаа хэдий ч сайн дурын даатгалд хамрагдах хамгийн гол субъект болох малчин болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хамралт бага байна.

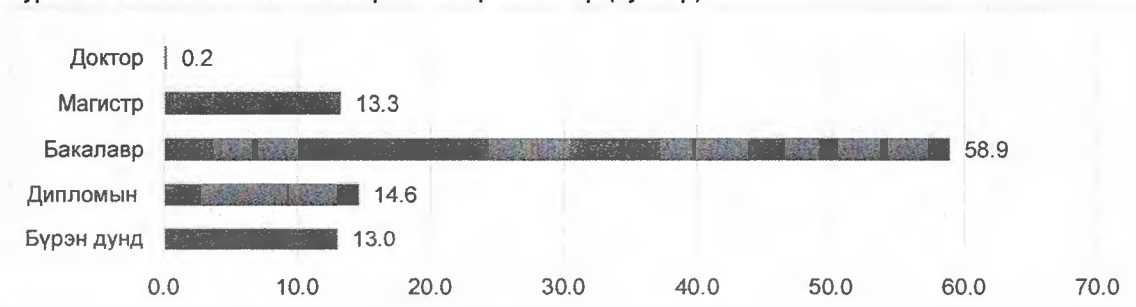
6.5. Салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт батлагдсан орон тоо нийт 5318 байна, доорх хүснэгтээр харууллаа.

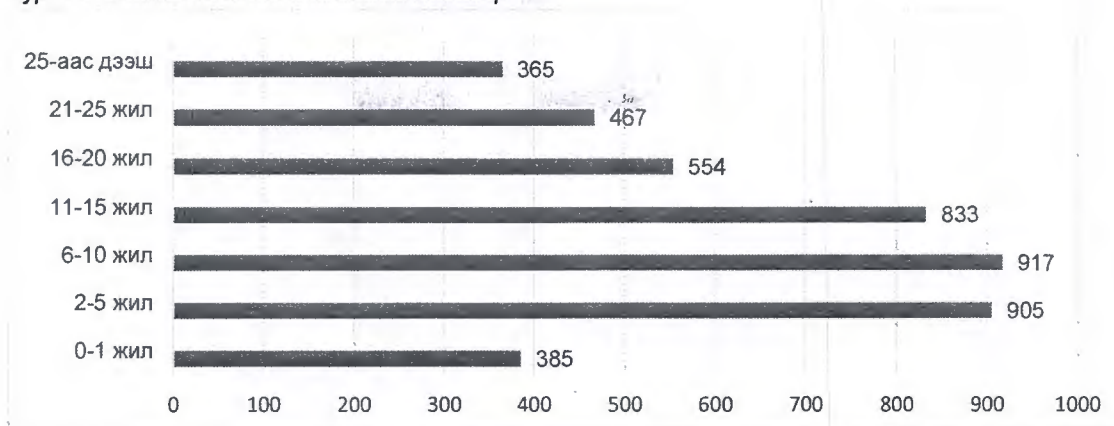
№	Байгууллага	Ажиллагчдын тоо
1	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	137
2	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, харьяа байгууллага	1465
3	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, харьяа байгууллага	1689
4	Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил хамгааллын ерөнхий газар, харьяа байгууллагад	1133
5	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар, харьяа байгууллага	640
6	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв	179
7	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сургалт үнэлгээ, судалгааны институт	75

Салбарт ажиллаж байгаа нийт ажиллагчдын 41 хувь төрийн үйлчилгээ, 59 хувь нь төрийн захиргааны, хүйсийн хувьд 67 хувь нь эмэгтэй, 33 хувь эрэгтэй албан хаагчид байна.

Зураг 6. Албан хаагчид боловсролын түвшингээр (хувиар)



Зураг 7. Албан хаагчид ажилласан жилээр



Улсад ажилласан жилээр нь авч үзвэл 1290 албан хаагч 5 жил, 912 албан хаагч 6-10 жил, 833 албан хаагч 11-15 жил, 1386 албан хаагч 16 ба түүнээс дээш жил ажилласан байна. Насны хувьд нийт албан хаагчдын 687 буюу 15 хувь нь 20-30 насны, 1757 буюу 39 хувь нь 31-40 насны, 1409 буюу 32.0 хувь нь 41-50 насны, 644 буюу 14 хувь нь 51-ээс дээш насныхан байна.

Хүснэгт 4. Салбарын албан хаагчдын ажил, мэргэжил

№	Мэргэжил	Албан хаагчдын тоо
1.	Санхүү, нягтлан бодох	1031
2.	Нийгмийн хамгаалал	577
3.	Эдийн засаг	546
4.	Боловсрол	440
5.	Хууль, эрх зүй	418
6.	Менежмент ба удирдлага	296
7.	Инженер	123
8.	Мэдээллийн технологи	106
9.	Сэтгэл судлал	81
10.	Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, эрүүл ахуй	72
11.	Бусад мэргэжил	877

Нийт албан хаагчдын 35 хувь нь эдийн засаг, нягтлан бодохын, 41 хувь нь хууль эрх зүй, боловсрол, эрүүл мэндийн, 3 хувь нь инженер, 2 хувь нь мэдээллийн технологийн мэргэжилтэй байна.

Төрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хүний нөөц

Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдөр орсон нэмэлт, өөрчлөлт, Монгол Улсын Их Хурлын 2022 оны 72 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2022 оны 417, 469 дүгээр тогтоолын дагуу 2023 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн төрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг салбарын яамдад шилжсэнээр Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын чиг үүргүүд шилжин ирсэн. Өнөөдрийн байдлаар Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын

яамны салбарын хяналтыг хэрэгжүүлэх 146 улсын байцаагч ажиллахаас 110 улсын байцаагч улсын хэмжээнд ажиллаж байна. Үүнээс хөдөлмөрийн хяналтын 67, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын 18, нийгмийн хамгааллын хяналтын 25, хүүхэд асрах чөлөөтэй 4, сул орон тоо 32 байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар болон Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар нь чиг үүргийн дагуу шилжин очсон улсын байцаагчдыг Хяналт шалгалт, дотоод аудит, мониторингийн газарт, аймаг, дүүргийн нэгжүүд нь Захиргаа, хяналтын хэлтсүүдэд тус тус хуваарилан ажиллуулж байна.

Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналт нь засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн харъяалал, үйлдвэрлэл үйлчилгээний салбар, чиглэл, аж ахуйн нэгж байгууллагын том, жижгийг үл харгалзан өмчийн бүх хэвшилд хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харъяалалгүй хүний амь нас, эрүүл мэнд, хууль ёсны ашиг сонирхолыг хуулийн хүрээнд хамгаалах, олон улсын нийтлэг хэм хэмжээнд тулгуурласан төрийн хяналтын онцгой хэрэгсэл юм.

Мөн энэхүү хяналт нь ажил олгогч болон ажилтны хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөнддөг тул гагцхүү төрийн чиг үүрэгт хадгалагдах шинжээрээ онцлогтой байдаг. Салбарын хяналтын улсын байцаагчид нь нийтийн эрх зүйн хүрээнд гадагш чиглэсэн, эрх зүйн шууд үр дагавар бий болгосон, захирамжилсан шийдвэрийг бичгээр гаргах үйл ажиллагааг Захиргааны ерөнхий хуульд заасан зарчимд нийцүүлэн өдөр тутам гүйцэтгэдэг. Мөн хууль тогтоомж, эсхүл түүний зарим зүйл, заалтын зохицуулалт нь практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, уг хууль тогтоомж бусад хууль тогтоомжтой хэрхэн харилцан уялдаатай байгаа эсэх нь хяналт шалгалтын үйл ажиллагаагаар маш тодорхой илэрдэг тул яамны бодлогын газруудаас болон холбогдох бусад төрийн байгууллагуудаас ирүүлсэн хууль тогтоомжид нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинэчлэн найруулах, эсхүл шинээр боловсруулж байгаа хууль тогтоомжуудад тухай бүр санал өгч ажилладаг байна.

Салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн судалгааны чадавхыг бэхжүүлэх

Салбарын хүний нөөцийн хөгжил, бодлого боловсруулахад шаардлагатай судалгаа, шинжилгээний чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтийг *Хөдөлмөрийн судалгаа, хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага* болгон шинэ бүтэц, чиг үүрэгтэйгээр зохион байгуулахаар төлөвлөж байна.

Шинэчилсэн чиг үүрэг бүхий байгууллага нь салбарын бодлого боловсруулалт, шийдвэр гаргалтад шаардлагатай судалгаа, шинжилгээ, бодлогын зөвлөмж, мэдээллээр ханган ажиллах бөгөөд дараах чиглэлүүдээр тогтмол болон захиалгат судалгааг гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- Макро эдийн засгийн үзүүлэлт, хөрөнгө оруулалтын төсөл, хөтөлбөрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээ, судалгаа;

- Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжил, мэргэшлийн түвшингээр богино, дунд, урт хугацааны хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа, хэтийн төлөвийн таамаглал, тооцоолол;
- Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлсний бодит байдал, хандлага, бүтэц, нөлөөллийн шинжилгээ;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн үр нөлөөний судалгаа, үнэлгээ;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн их өгөгдөлд суурилсан мэдээллийн нэгдсэн сангийн дүн шинжилгээ.

Мөн салбарын хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх хүрээнд сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах, мэргэжлийн болон судалгааны байгууллагуудтай хамтран чадавхжуулах сургалт зохион байгуулах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

6.6. Салбарын цахимжилт, их өгөгдөл, мэдээллийн технологийн өнөөгийн байдал

Салбарын цахимжилт:

Салбарын хэмжээнд нийт 110 үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлсэн байна.

Үүнд:

- ✓ Нийгмийн даатгалын – 29 үйлчилгээ
- ✓ Нийгмийн халамжийн - 64 үйлчилгээ
- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн – 11 үйлчилгээ
- ✓ Хүүхэд гэр бүлийн хөгжил хамгааллын – 1 үйлчилгээ
- ✓ Мэргэжлийн түр сургалттай холбоотой – 5 үйлчилгээ

Үүнээс төрийн үйлчилгээний нэгдсэн систем E-MONGOLIA.MN-д Нийгмийн даатгалын 12, Нийгмийн халамжийн 6 буюу нийт 18 үйлчилгээг холбосон байна.

Салбарын мэдээлэл технологийн хүний нөөц:

- ✓ Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам – 3
- ✓ Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар – 16 (21 аймаг 9 дүүрэг тус бүрт 1 дотоод сүлжээ хариуцсан ажилтан)
- ✓ Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээ ерөнхий газар – 7 (21 аймаг 9 дүүрэг тус бүрт 1 программ хангамж хариуцсан ажилтан)
- ✓ Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын ерөнхий газар – 1
- ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар -1
- ✓ Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт- 6
- ✓ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн төв – 1

Салбарын хэмжээнд ашиглагдаж буй системүүд:

- ✓ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам – 3
- ✓ Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар – 1
- ✓ Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар – 8
- ✓ Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын ерөнхий газар - 4

- ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар – 1
- ✓ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн төв – 1
- ✓ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт- 3

Цаашид шинээр хөгжүүлэх шаардлагатай цахим системүүд:

- ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 38.5 -д заасан мэдээллийн санг бүрдүүлэх
 - 0-18 /Хүүхэд/
 - 18+ /Насанд хүрэгчид/
- ✓ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн төвийн мэдээллийн систем
 - Эмнэлгийн программ хангамж
 - ХАБ-ийн мэргэжилтэн сургалт, сертификат
 - Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний судалгаа, илрүүлэг
 - Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 34.1-д заасан хүүхэд хамгааллын мэдээллийн нэгдсэн сан, хүүхэд хамгааллын цахим хувийн хэргийн санг хөгжүүлэх, ашиглах; мөн хуулийн 48 дугаар зүйлд заасны дагуу Хүүхэд хамгааллын мэдээллийн нэгдсэн санг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

Тулгамдсан асуудал: Цахим үйлчилгээг иргэдэд түргэн шуурхай найдвартай, хүртээмжтэй хүргэхэд дараах асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

- Салбарын хэмжээнд холбогдох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, дэд бүтцийг сайжруулах, программ хангамж, системүүдийг хөгжүүлэх, дэвшилтэт технологиудыг нэвтрүүлэх, тулгамдсан хөрөнгө оруулалтуудыг шийдвэрлэх;
- Өгөгдлийн шинжилгээний программ хангамжууд болон байгууллагын хэмжээнд ашиглагдах хэрэглээний программ хангамжийн лицензийг шийдвэрлэх;
- Салбарын цахимжилтын бодлогын үр дүнд үр нөлөөний үнэлгээ хийж, цаашид авч хэрэгжүүлэх бодлого төлөвлөлтөд ашиглах хэрэгжилтийг хангаж ажиллах, цахимд шилжих шаардлагатай төрийн үйлчилгээний цахимжуулалтыг хийх холбогдох төсвийг шийдвэрлэх;
- Салбарын хэмжээнд техник хангамжийг шинэчлэх хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх;
- Байгууллагуудад хүний нөөцийн тогтвортой байдал хангалтгүй, боловсон хүчин дутагдалтай;
- Улсын төсвийн хөрөнгө оруулалтаар болон гадаадын зээл тусламжаар төрийн үйлчилгээний цахимжилтын хүрээнд хэрэгжсэн төсөл, хөтөлбөрүүдийн үр дүнд хяналт тавих механизмыг сайжруулах;
- Төрийн үйлчилгээг цахимаар хүргэх болсонтой холбогдуулан иргэдийн цахим ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр арга хэмжээ дутмаг;
- Салбарын хэмжээнд ашиглагдаж байгаа өгөгдлийг салбар хоорондоо хуваалцах боломж хязгаарлагдмал, хиймэл оюун, блокчэйн зэрэг дэвшилтэт технологиуд ашиглагдахгүй байна.

6.7. Салбарын дотоод ба гадаад орчны шинжилгээний үр дүн

Давуу тал:

- **Судалгаа шинжилгээ сайжирсан:** Салбарын үйл ажиллагаанд бүхэлд нь бодлого, хууль тогтоомж, үзүүлж буй үйлчилгээнд бүхэлд нь бодлогын, системийн, дахин инженерчлэлийн арга зүйгээр шинжилгээ хийж, нөхцөл байдлаа тодорхойлсон.
- **Нийгмийн үйлчилгээний хүртээмж сайжирсан:** Гэр бүлийн, нэг цэгийн хамтарсан баг, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн зэрэг хүн ам, зорилтот бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээг орон даяар өргөжүүлж байна. Салбарын үйлчилгээг хүргэх байгууллага, хүний нөөцийн дэд бүтэц төв, орон нутаг бүрт бий болсон.
- **Стратегийн төлөвлөлт, хууль эрх зүйн шинэчлэл хийгдэж байна:** Салбарын хэмжээнд эрх зүйн шинэчлэл хийгдэж байна. Гэр бүлийг дэмжих, Саадгүй байдал, хүртээмжийн тухай анхдагч хуулиуд, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, Нийгмийн халамжийн, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга зэрэг.
- **Технологийн дэвшил, цахимжилтыг салбарт нэвтрүүлж байна:** 110 төрлийн цахим үйлчилгээ бий болгосон, E-Mongolia-д 18 үйлчилгээ холбогдсон. Хиймэл оюун, их өгөгдөлд суурилсан шийдлийг бодлого, төлөвлөлтөд ашиглаж эхэлсэн.
- **Төр-хувийн хэвшлийн түншлэл нэмэгдэж, хамтын ажиллагаа төлөвшиж байна:** Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах соёл төлөвшиж, зорилтот бүлэгт чиглэсэн нийгмийн үйлчилгээний хүртээмж, үр нөлөө сайжирч байна.

Сул тал:

- **Гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүүхдийн эрхийн зөрчил үргэлжилсээр байна:** Гэр бүлийн харилцааны таарамжгүй байдал, архидалт, хүчирхийлэл нь гэрлэлт цуцлалт, хүүхдийн эрсдэлт нөхцөлд өртөх гол шалтгаан хэвээр байна.
- **Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тогтворгүй байдал:** Хөтөлбөрүүдийн мөчлөг богино, зорилтот бүлэг өргөн, санхүүжилт, хяналт сул.
- **Нийгмийн халамжид зарцуулах зардлын үр ашиг бага:** Санхүүжилт нэмэгдэж байгаа ч зорилтот бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээ бага.
- **Нийгмийн даатгалын тогтолцооны тогтвортой байдалд эрсдэл үүсэж байна:** Насжилт нэмэгдэж, тэтгэвэр авагчдын тоо өсөж, сангийн алдагдал үүсч эхэлсэн. Албан бус салбар дахь иргэдийн нийгмийн даатгалын хамралт хангалтгүй.
- **Цахим үйлчилгээний уялдаа, хүртээмж сул:** Иргэдийн цахим ур чадвар, систем хоорондын уялдаа сул байна.

- **Техник хангамжийн шинэчлэл сул, хүний нөөц дутмаг:** Салбарын хэмжээнд техник хэрэгслийн шинэчлэл хангалтгүй, хүчин чадал нь мэдээллийн технологи, цахим шилжилтийн шаардлагад нийцэхгүй байна. Мөн системийн хөгжүүлэлт, дүн шинжилгээ хийх чадамжтай мэргэшсэн хүний нөөц хомс байна.
- **Цалингийн тэгш бус тогтолцоо:** Ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа төрийн албан хаагчдын цалин хөлс ялгаатай байгаа нь шударга байдлын зарчим алдагдахад хүргэж байна. Энэ нь ажилтнуудын сэтгэл ханамж, тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байна. Цалингийн нэгдсэн, адил ангилал, зэрэглэлд суурилсан бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Боломж:

- **Хүүхэд хамгааллын нийгмийн ажилтны бүтэц сум, хороонд нэвтэрсэн:** Сум, хорооны түвшинд хүүхэд хамгааллын тогтвортой үйлчилгээ үзүүлэх бүтэц, төсөв бүрдсэн.
- **Цахим шийдлүүдийг өргөжүүлэх:** Хиймэл оюун, их өгөгдөл зэрэг технологийг бодлого, төлөвлөлт, үйлчилгээнд өргөнөөр нэвтрүүлэх боломж байна.
- **Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт өсч байна:** Барилга, олборлолт, үйлдвэрлэлийн салбаруудад ажлын байрны эрэлт нэмэгдэж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг их өгөгдөлд суурилан тооцоолж, шаардлагатай хүний нөөцийг бэлтгэх боломжтой.
- **"Халамжаас хөдөлмөрт" бодлогыг хэрэгжүүлэх:** Кейс менежментэд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлж, хувийн хэвшлийн оролцоог нэмэгдүүлэх боломж байна.
- **Нийгмийн халамжийн тогтолцооны шинэчлэл хийж зорилтот бүлгийн хэрэгцээнд нийцсэн, төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах боломжтой.**
- **Олон давхаргат даатгал, хуримтлалын системийг нэвтрүүлэх эрх зүйн боломж** Шинэчлэгдсэн Нийгмийн даатгалын багц хууль хэрэгжиж эхэлсэн.

Аюул/эрсдэл:

- **Нийгмийн үйлчилгээний ачаалал нэмэгдэх хандлагатай:** Ахмад настны тоо нэмэгдэж, урт хугацааны асаргаа, хөгжлийн дэмжлэг шаардсан нийгмийн үйлчилгээний хэрэгцээг улам нэмэгдүүлж байна.
- **Санхүүжилтийн тогтворгүй байдал, инфляцийн нөлөө:** Салбарын бодлого, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсөв, санхүүгийн нөөц дутагдалтай, инфляцийн түвшний өөрчлөлтөөс шалтгаалан төсвийн үр ашиг буурч, төлөвлөсөн үйл ажиллагаануудын хэрэгжилт тасалдах, хойшлох эрсдэлтэй.

- **Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний чанар, үр ашиг хангалтгүй хэвээр:** Халамжийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт чиглэж чадахгүй, үр өгөөж муу байгаагаас ядуурал дорвитой буурахгүй байх эрсдэл өндөр.
- **Улс төрийн нөлөө бүхий халамжийн хөтөлбөрүүд:** Сонгуулийн үеийн амлалтаас хамааралтай хөтөлбөрүүд халамжийн тогтолцооны үр ашигт сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй.

Стратегийн зорилго

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт эрх зүй, тогтолцооны шинэчлэлийг хийж, хиймэл оюун ухаан (AI), бусад дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэх замаар иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжих таатай орчин бий болгон нийгмийн баталгааг дээшлүүлнэ.

Стратегийн зорилт

1. Гэр бүлд суурилсан хөгжил, хамгааллын бодлогыг хэрэгжүүлж, гэр бүлийн гишүүдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн нийгмийн үйлчилгээг хөгжүүлнэ.
2. Хөдөлмөрийн бодлогыг зохистой хөдөлмөрийн агуулгад нийцүүлж, зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг түвшинг нэмэгдүүлнэ.
3. Халамжийг зорилтот бүлэгт чиглүүлэн хөдөлмөр эрхлэлт, халамжийн бодлогыг уялдуулна.
4. Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ.
5. Мэдээллийн технологийн дэвшил, их өгөгдөлд суурилсан шийдлийг бодлого, төлөвлөлтөд ашиглаж, цахим үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулна.

НАЙМ. ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН 2025-2028 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Төлөвлөгөө баталсан:

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД
(албан тушаал)



(гарын үсэг)
Тэмдэг

Төсвийн Ерөнхийлөн захирагч

/Л.ЭНХ-АМГАЛАН/
(огноо)

Төлөвлөгөө боловсруулсан:

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ
ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА
(албан тушаал)

(гарын үсэг)

Тэмдэг



Төсвийн шууд захирагч

/Л.МӨНХЗУЛ/
(огноо)

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН 2025-2028 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Зорилт	Стратеги /арга зам/	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Зорилтот түвшин				Эх үүсвэр
				2025	2026	2027	2028	
Ерөнхий чиг үүрэг: Хүн ам, гэр бүлийг дэмжих								
Үндсэн чиг үүрэг: Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн бодлого								
Зорилт 1. Гэр бүлийг дэмжих, гэр бүлд ээлтэй хөгжил хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх	1.1.Гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлж, УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл	-	1	-	-	-	-
	1.2.Гэр бүлийн гишүүдийн үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн "Чанартай амьдрал-гэр бүлийн гишүүдийн оролцоо" хөтөлбөрийг батлуулж, хэрэгжүүлэх	Батлагдсан баримт бичгийн тоо	-	-	1	-	-	Улсын төсөв
		Хэрэгжилтийн хувь	-	-	-	50	100	Улсын төсөв
	1.3.Гэр бүлийн хөгжлийн цогц үйлчилгээний төвийг бүх аймаг, дүүрэгт байгуулж, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд үйлчилгээ үзүүлэх	Байгуулагдсан төвийн тоо, өссөн дүнгээр	2	6	10	20	30	Улсын төсөв
		Хүн амын бүлгүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээний төрөл, өссөн дүнгээр	-	3	5	7	-	Улсын төсөв
		Үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоо	418,139	440,000	470,000	500,000	530,000	Улсын төсөв
	1.4.Хиймэл оюун ухааныг ашиглан иргэний хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн нийгмийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх, сайжруулах	EFamily цахим платформд хандалт, өссөн дүнгээр /мян.хүн/	-	30.0	60.0	100.0	150.0	
1.5.Сум, хороо бүрд хүүхэд, гэр бүлийн нийгмийн ажилтан ажиллуулж, хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын	Илрүүлж, холбон зуучилсан эрсдэлт нөхцөлд амьдарч	-	7200	9500	11500	13500	Улсын төсөв	

	үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх	байгаа хүүхэд, өссөн дүнгээр						
Зорилт 2. Хүн амын бүлгүүдийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх	2.1.Нийгмийн бүхий л орчинд хүүхдийн сайн сайхан байдлыг хангаж, гэр бүл төвтэй, салбар дундын хүүхэд хамгааллын үндэсний тогтолцоог бэхжүүлэх	Кейс менежментийн үйлчилгээнд хамрагдсан хүүхэд, хувиар	69.3	75	80	85	90	Улсын төсөв
		Хүүхэд хамгааллын бодлоготой байгууллага, хувиар	3.7	25	45	65	85	Улсын төсөв
		Гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдсон хүүхдээс нийгэмшүүлэх хөтөлбөрт хамрагдах хүүхэд, хувиар	54	80	90	100	100	Улсын төсөв
	2.2.Хүүхдийг болзошгүй эрсдэл, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог иргэд, олон нийтийн оролцоотой бүрдүүлж, гэр бүл, нийгмийн орчин дахь хүүхэд хамгааллыг сайжруулах	Илрүүлж, холбон зуучилсан эрсдэлт нөхцөлд амьдарч байгаа хүүхэд, өссөн дүнгээр	-	7200	9500	11500	13500	Улсын төсөв
	2.3.Хүүхэд харах үйлчилгээ, өдөр өнжүүлэх үйлчилгээний хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, эмэгтэйчүүдийн болон ганц бие эх, эцгийн хөдөлмөр эрхлэлт, асрахуйн эдийн засгийг дэмжих бодлого баримтлах	Нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан хууль, тоогоор	-	1	-	-	-	Улсын төсөв
	2.4. "Хүүхэд, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих шинжлэх ухаан, технологийн парк" байгуулах ажлыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх	Хэрэгжилтийн хувь	-	-	15	60	100	Улсын төсөв
	2.5. "Ахмадын сан"-ын зарцуулалт, үр нөлөөний үнэлгээ хийж, ахмадын сангийн ач холбогдлыг сурталчлах	Үр нөлөөний үнэлгээ, зөвлөмж	-	1	-	-	-	Улсын төсөв
		Олон нийтэд сурталчилсан үйл ажиллагааны тоо	-	-	2	2	2	
		Үнэлгээ, зөвлөмж	-	1	-	-	-	

	2.6.Тэтгэвэрт бэлтгэх төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх	Төлөвлөгөө баталсан аж ахуйн нэгжийн тоо, өссөн дүнгээр	650	715	785	860	950	
Зорилт 3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, хөгжил, хамгааллын чиглэлээрх эрх зүйн орчныг шинэчилж, боловсронгуй болгох, хэрэгжилтийг хангах	3.1.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл	-	1	-	-	-	-
	3.2.Саадгүй байдал, хүртээмжийн тухай хуулийн төслийг боловсруулж, УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл	-	1	-	-	-	-
	3.3.Дохионы хэлний тухай хуулийн төслийг боловсруулж, УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл	-	-	1	-	-	-
	3.4.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн талаарх зөв ойлголт, хандлагыг нийгэмд төлөвшүүлэх сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг зохион байгуулах	Сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээнд хамрагдсан хүний тоо /мян.хүн/	50,0	5,0	5,0	7,0	8,0	Улсын төсөв Бусад эх үүсвэр
	3.5.Хөгжлийн бэрхшээлийн үйлдлийн чадамжийг тогтоох олон улсын аргачлалыг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх	Нэвтрүүлсэн аргачлал	-	-	-	1	1	Улсын төсөв Бусад эх үүсвэр
	3.6.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие даан амьдрах, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээг хөгжүүлэх	Үйлчилгээний тоо	-	3	3	4	4	Улсын төсөв
		Үйлчилгээнд хамрагдсан иргэд, тоогоор	150	500	600	700	700	
Ерөнхий чиг үүрэг: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих								
Үндсэн чиг үүрэг: Хөдөлмөрийн бодлого								
Зорилт 1. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх	1.1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлагад нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан байдлыг хэрэгжүүлэх дүрэм, журам, зөвлөмжийг боловсруулан батлуулах	Журам, дүрмийн Тоо	-	-	2	-	-	-

	1.2.Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрэм, журмыг боловсронгуй болгоно.	Журам, дүрмийн Тоо	-	-	2	-	-	-
Зорилт 2. Эрүүл, аюулгүй орчинд хөдөлмөрлөх эрхийг хангах	2.1.Төрийн албан хаагчдын үндсэн цалинг инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх	Нэмэгдэл хувиар	6	8	6	6	6	Улсын төсөв
	2.2.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хууль, тоогоор	-	1	-	-	-	Улсын төсөв
	2.3.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, техникийн зохицуулалтыг үе шаттай шинэчлэх	Шинэчилсэн стандарт, техникийн зохицуулалтын тоо	1	2	2	2	2	Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр
Зорилт 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгон, шинэчлэх	3.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, УИХ-д өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хууль, тоогоор Дагалдан гарах судалгааны тоо	Үзэл баримтлал -1	Шинэчилсэн найруулга -1 Холбогдох судалгаа-3	-	-	-	Улсын төсөв
	3.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийг хэрэгжүүлэх журам, дүрмийг боловсруулах	Хуулийг дагалдан гарах журам, дүрмийн Тоо	-	-	6	-	-	-
Зорилт 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ.	4.1Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл хэрэгжүүлэх	Төслийн хэрэгжилт, хувиар	-	10	30	60	100	Гадаад зээл, тусламж
	4.2.Төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр дамжуулан Олон улсын жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн бирж байгуулж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх	Байгуулсан Жоб центр төвийн тоо, өссөн дүнгээр	4	30	-	-	-	Улсын төсөв Бусад эх үүсвэр

		Жоб центр төвийн үйлчилгээг өргөжүүлж, нийгмийн бусад үйлчилгээтэй холбон Жоб центр плас болгосон төвийн тоо	-	-	5	10	-	Улсын төсөв
Зорилт 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хүн амын бүлгүүдэд зориулан оновчтой хэрэгжүүлэх	5.1.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх	Хөтөлбөр, арга хэмжээнд хамрагдсан хүний тоогоор	5479	5500	5600	5650	5700	Улсын төсөв
	5.2.Залуучууд, ахмад настан, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ хэрэгжүүлэх	Арга хэмжээний хэрэгжилт, хувиар	90	100	100	100	100	Улсын төсөв
	5.3.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гарааны бизнес эрхлэгчийг дэмжих замаар албан бусаас албан хэлбэрт шилжих хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх	Тухайн жилд хэрэгжүүлсэн хөтөлбөр, тоогоор	-	1	1	1	1	Улсын төсөв, Гадаадын зээл, тусламж
	5.4.Хилийн чанадаас эх орондоо эргэн суурьших Монгол иргэдэд чиглэсэн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх	Хөтөлбөрт хамрагдсан иргэд, тоогоор	-	100	100	100	100	Улсын төсөв
Ерөнхий чиг үүрэг: Нийгмийн халамж, үйлчилгээний								
Үндсэн чиг үүрэг: Нийгмийн халамжийн бодлого								
Зорилт 1. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний зүйн орчныг шинэчилж, боловсронгуй болгох	1.1.Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлж, УИХ-д өргөн мэдүүлж батлуулах	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл /тоо/	-	1	-	-	-	Улсын төсөв
	1.2.Нийгмийн халамжийн холбогдох журмыг шинэчлэн батлуулах	Батлагдсан баримт бичиг /тоо/ /1.Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хугацаа, олгох журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах 2.Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хөнгөлөлт, тусламж	-	3	-	-	-	-

		үзүүлэх журмыг шинэчлэн батлуулах 3.Хүнсний эрхийн бичиг олгох журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах /						
	1.3.Халамж, асрамжийн үйлчилгээний норматив зардал, жишиг үнийг нэмэгдүүлэх тооцоо судалгаа хийх, холбогдох шийдвэрийн төслийг боловсруулах	Батлагдсан баримт бичиг /тоо/ /1. Асаргааны өвчин гэмтлийн жагсаалт, 2.ОНОТХҮ, асрамжийн норматив, 3.Протез, ортопедийн болон тусгай хэрэгслийн жишиг үнэ/	-	3	-	-	1	-
	1.4.Шинэчлэн батлагдсан Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг дагаж гарах дүрэм, журмыг боловсруулан батлуулах	Боловсруулсан баримт бичиг /тоо/	-	-	-	5	2	Улсын төсөв
Зорилт 2. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, асаргааны хувилбарт үйлчилгээг хөгжүүлж, хувийн хэвшил, орон нутаг, төрийн бус байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх	2.1.Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээний аргачлал, заавар, шалгуур, журам, гэрээний загвар, үнэ тарифыг шинэчлэн батлуулах	Боловсруулсан баримт бичиг /тоо/	-	1	-	-	-	Улсын төсөв
	2.2.Идэвхтэй насжилтыг дэмжих төвийн үйлчилгээ асаргааны хувилбарт үйлчилгээг улсын хэмжээнд зохион байгуулах, хяналт тавих, үйлчилгээ үзүүлэх төрийн бус байгууллагуудыг чадавхжуулах	Үйлчилгээ үзүүлсэн байгууллагын тоо	-	1	1	1	1	Улсын төсөв
	2.3.Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ шинээр үзүүлэх байгууллагад санхүүжилт олгох, сонгон шалгарсан байгууллагын мэдээллийн сан бүрдүүлэх	Дэмжлэгт хамрагдсан байгууллагын тоо	-	1	1	1	1	Улсын төсөв

Зорилт 3. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах	2.4."Төгсөлтийн аргачлал" туршилтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх	Амьжиргаа дээшилсэн өрхийн хувь	71	80	-	-	-	Олон улсын байгуулл ага
	2.5.Зорилтот бүлгийн иргэдийг дэмжих, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг шинэчлэх төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх	Хэрэгжилтийн хувь	-	10	30	60	100	Олон улсын байгуулл ага
	3.1.Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлэх	Нэмэгдлийн хувь	-	6	6	6	6	Улсын төсөв
	3.2.Нийгмийн халамжийн хүний нөөцийг чадавхыг бэхжүүлэх, сургалтын платформыг ашиглан салбарын ажилтан, албан хаагчдын ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах	Онлайн сургалтын платформ ашиглан зохион байгуулсан сургалтын тоо	-	2	3	3	3	Улсын төсөв
	3.3.Халамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн болон ажилтны ёс зүй, харилцаа хандлагыг үнэлэх сэтгэл ханамжийн судалгааг хагас жил тутамд цаасан болон цахим (киоск, мессеж) хэлбэрээр үнэлэх, аймаг, дүүрэг тус бүрээр нэгтгэн үнэлгээг гаргах, үр дүнд үндэслэн үйлчилгээг сайжруулах	Иргэдийн сэтгэл ханамжийн өсөлтийн хувь /аймаг, дүүргээр, улсын хэмжээнд/	-	1	1	1	1	Улсын төсөв
	3.4.Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, олголтод төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалт зохион байгуулах / Протез, ортопед, тусгай хэрэгсэл, амралт, сувилал г.м/	Зохион байгуулсан хяналт, шалгалтын тоо	-	1	1	1	1	Улсын төсөв
	3.5.Халамжийн зарим нэр төрлийн хөтөлбөрүүдийн үр нөлөөг үнэлэх судалгааг холбогдох судалгааны байгууллагатай хамтран хийх	Хийсэн судалгааны тоо	2	-	1	1	1	Улсын төсөв

Нийгмийн даатгалын бодлого

Үндсэн чиг үүрэг 1: Нийгмийн даатгал, хуримтлалын сангийн бодлого

Зорилт 1. Нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг үргэлжлүүлэн, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох	1.1.Нийгмийн даатгалын багц хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулж Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэн Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл /тоо/	Улсын Их Хурлын чуулганы 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн нэгдсэн хуралдаанаар Нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталсан. 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхлээд байна.	1	-	-	-	Улсын төсөв
Зорилт 2. Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог бий	2.1.Хувийн нэмэлт тэтгэврийн тухай хуулийн төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх	Өргөн мэдүүлсэн хуулийн төсөл /тоо/	-	1	-	-	-	Улсын төсөв

болгох хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, ирээдүйд ахмад настнууд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлэх								
Зорилт 3. Гадаад улсад ажиллаж, амьдарч байгаа Монгол Улсын иргэний нийгмийн баталгааг хангах үүднээс нийгмийн хамгааллын хэлэлцээрийг үргэлжлүүлэн байгуулна.	3.1.Засгийн газар хоорондын нийгмийн хамгааллын хэлэлцээрийг шинээр байгуулах	Байгуулах хэлэлцээр, өссөн дүнгээр	6	-	7	-	9	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
Зорилт 4. Нийгмийн даатгалын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах.	4.1.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хэмжээг жил бүр инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх	Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн нэмэгдэл, хувиар	2024 онд 100.0 мянган төгрөгөөр нэмэгдүүлж бүрэн тэтгэвэр 650.0,	6	6.5	6.5	6.5	Улсын төсөв

			хувь тэнцүүлс эн тэтгэвэр доод хэмжээ 540.0 мянган төгрөг.					
	4.2.Иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын харилцаанд оролцогч бусад талуудын нийгмийн даатгалын талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх замаар нийгмийн даатгалын хамралтыг нэмэгдүүлэх	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын нийгмийн даатгалд хамрагдсан хувь	80.9	81.1	82.7	84.2	85.4	Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр
	4.3.Нийгмийн даатгалын үйлчилгээг даатгуулагчийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн, их өгөгдөлд тулгуурлан, цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран авах нөхцөлийг бүрдүүлж, нийгмийн даатгалын үйлчилгээг цахимжуулах	Цахимжуулсан үйлчилгээ, өссөн дүнгээр	24	26	27	28	29	Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр
Зорилт 5. Үндэсний баялгийн сангийн хуримтлалын сангаар дамжуулан эрүүл мэнд, боловсрол, орон сууцжуулалтад	5.1.Шинээр төрсөн болон Монгол Улсын харьяат болсон, харьяатаа сэргээсэн иргэдэд хуримтлалын нэрийн данс нээх	Хуримтлалын нэрийн данс шинээр нээсэн иргэний тоо, мян.хүн	Монгол Улсын нийт 3,565.9 мянган иргэнд хуримтл алын нэрийн дансны бүртгэл үүсгэсэн.	56.5	54.9	53.5	52.1	Улсын төсөв

дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор хуримтлалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ.	5.2. Үндэсний баялгийн сангаар дамжуулж хуримтлалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, иргэн бүрийн хуримтлалын нэрийн дансанд хөрөнгө хуримтлуулах	Хуримтлуулсан хөрөнгийн хэмжээ	499,529. 2	507,114.8	518,829. 1	530,762.2	542,969.7	Бусад эх үүсвэр
	5.3. Иргэн бүрт хуримтлалын нэрийн дансны мэдээллийг "И-Монгол" платформоор дамжуулан харуулах	Иргэний хуримтлалын нэрийн дансанд тухайн жилийн ногдол ашиг, хүүгийн орлогыг хуваарилж, харуулах	Хуримтл алын нэрийн дансанд 2024 оны ногдол ашгийг хуваари лан "И- Монгол" платфор моор дамжуул ан харуулса н.	Тухай бүр	Тухай бүр	Тухай бүр	Тухай бүр	Бусад эх үүсвэр
Ерөнхий чиг үүрэг: Өгөгдөл/мэдээллийн								
Үндсэн чиг үүрэг: Салбарын цахимжилт, мэдээллийн технологи								
Зорилт 1. Цахим үйлчилгээний	1.1.Салбарын цахим шилжилтийг дэмжих, цахим үйлчилгээг нэмэгдүүлэх, хүртээмжтэй болгох.	Сайжруулалт хийсэн цахим үйлчилгээний тоо өссөн дүнгээр	79	82	85	88	91	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		Үйлчилгээ авсан хүний тоо өссөн дүнгээр	-	300,000	600,000	900,000	1,200,000	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр

хүртээмжийг сайжруулах, өгөгдөлд суурилсан шийдлүүд нэвтрүүлэх	1.2.Салбарын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах, кибер халдлагаас урьдчилан сэргийлэх, мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах тогтолцоог бий болгох.	Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах баримт бичгийн тоо	-	2	1	-	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		Кибер аюулгүй байдлын эрсдлийн үнэлгээ хийлгэсэн байгууллагын тоо	1	2	0	2	1	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		МАБ-ын аудит хийлгэсэн системийн тоо	1	2	0	1	2	
	1.3.Салбарын ажилтнуудын цахим болон мэдээллийн технологийн ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.	Зохион байгуулсан сургалтын тоо	-	1	0	0	1	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		Сургалтанд хамрагдсан албан хаагчдын тоо	-	1000	500	500	1000	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
	1.4.Салбарын үйл ажиллагаанд хиймэл оюун ухаан (AI) болон бусад дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэх, турших, үр ашгийг нэмэгдүүлэх.	Хиймэл оюунд суурилсан үйлчилгээний тоо	-	2	2	2	2	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		Хиймэл оюун үйл ажиллагаандаа ашиглаж байгаа байцаагч/албан хаагчийн тоо	-	100	100	100	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
	1.5.Салбарын цахим мэдээллийн технологийн дэд бүтцийг сайжруулах, өргөтгөх, шинэчлэх.	Тооцоолох хүчний хэмжээ	23	375core	-	-	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
		Санах ойн хэмжээ	768GB	37.7TB	-	-	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр

		Хадгалах төхөөрөмжийн багтаамж	138TB	568TB	-	-	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
	1.6.Салбарын мэдээллийн технологийн хөгжилд хувийн хэвшлийн оролцоог нэмэгдүүлэх, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх.	Сайжруулсан үйлчилгээний тоо	-	1	-	1	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
	1.7.Салбарын цахим мэдээллийн технологийн чиглэлээр олон улсын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, тэргүүний туршлагыг нэвтрүүлэх.	Олон улсын тэргүүн туршлага нэвтрүүлсэн системийн тоо	-	-	1	1	-	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр
	1.8.Салбарын цахим мэдээллийн технологийн хөгжлийн үр нөлөөг үнэлэх, хянах, сайжруулах тогтолцоог бүрдүүлэх.	Салбарын үндсэн үзүүлэлтийг бүхий үр нөлөөний үзүүлэлтийг харуулах дашбордын тоо	-	2	2	2	0	Улсын төсөв, бусад эх үүсвэр

___oOo___

ХАВСРАЛТ. ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ БҮТЦИЙН ЗУРАГЛАЛ

