МОНГОЛ УЛСЫН
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙДЫН ТУШААЛ

2020 оны 05 сарын 29 өдөр Дугаар А/147 Улаанбаатар хот

Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн
дунд хугацааны стратеги батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэг, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.8 дахь заалт, Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор батлсан "Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-ийн 5.1.16 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Нийгмийн даатгалын салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн дунд хугацааны стратегийг нэгдүгээр хавсралтаар, Нийгмийн халамжийн салбарын хүний нөөцийн дунд хугацааны стратегийг хоёрдугаар хавсралтаар, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын салбарын хүний нөөцийн дунд хугацааны стратегийг гуравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Хүний нөөцийн дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө жил бүр тусган хэрэгжилтийг ханган ажиллах, стратегийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой санхүүжилтийн эх үүсвэрийг жил бүрийн төсөвт тусган батлуулж байхыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар /Д.Зоригт/, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар /Т.Бадрахбаяр/, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар /М.Энх-Амар/-т тус тус үүрэг болгосугай.

3. Хүний нөөцийн дунд хугацааны стратегийн хэрэгжилтийн биелэлтийг жил бүрийн 12 дугаар сарын 15-ны дотор багтаан үнэлж, үр дүнг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын зөвлөлийн хурлаар танилцуулж байхыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар /Д.Зоригт/, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар /Т.Бадрахбаяр/, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар /М.Энх-Амар/, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар /Ц.Мөнхзул/-т тус тус үүрэг болгосугай.

4. Энэ тушаал батлагдсантай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны А/77 дугаар тушаалыг хүчингүйд тооцсугай.

САЙД С.ЧИНЗОРИГ

• 151200354

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын
2020 оны .05. дугаар сарын 29.-ны өдрийн
А/147 тоот тушаалын 1 дүгээр хавсралт

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ, МЭРГЭШҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИ, ТҮҮНИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Улаанбаатар хот

2020 он

I. ТОВЧИЛСОН НЭРСИЙН ЖАГСААЛТ

ХНХЯ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам
НДЕГ	Нийгмийн Даатгалын Ерөнхий Газар
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
ХТНХНСТ	Хүнс тэжээл, Нийгмийн Халамжийн Нэмэлт Санхүүжилт Төсөл
МХНМХ	Монголын Хүний Нөөцийн Менежментийн Холбоо
ННДГ	Нийслэлийн нийгмийн даатгалын газар
НДХ	Нийгмийн даатгалын хэлтэс
БТГ	Бодлого төлөвлөлтийн газар
НХБХ	Нийгмийн хамгааллын бодлогын хэлтэс
СОНХАГ	Сургалт, олон нийт, хамтын ажиллагааны газар
НБ	Нийлүүлэх бүтээгдэхүүн
НД	Нийгмийн даатгал
ТЗ	Төрийн захиргаа
ТҮ	Төрийн үйлчилгээ
ҮЭ	Үйлдвэрчний эвлэл

АГУУЛГА

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ iv

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ iv

НЭГ. УДИРТГАЛ

- Нийгмийн даатгалын тогтолцооны үүсэл, хөгжил 1
- Нийгмийн даатгалын өнөөгийн байдал 5

1.1. Нийгмийн даатгалын салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал 11

1.2. Салбарын хүний нөөцийн орчны шинжилгээ 6

1.3. Салбарын хүний нөөцийн талаарх бусад судалгаа, шинжилгээ 19

- ✓ Эрхэмлэх үнэ цэнийн дүн шинжилгээ 19
- ✓ Одоогийн сургалт хөгжлийн үйл ажиллагааны шинжилгээ 190

ХОЁР. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЧАДАВХИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ, МЭРГЭШҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИЙН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ БА ЗОРИЛТУУД

2.1. Алсын хараа буюу хэтийн зорилго 300

2.2. Эрхэм зорилго 300

2.3. Баримтлах зарчим 300

2.4. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх дунд хугацааны стратеги 311

2.5. Стратегийн үр дүн 43

2.6. Стратегийг хэрэгжүүлэх схем, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө 43

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ 45

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан ажил олгогч, даатгуулагчдын тоо
- Хүснэгт 2. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, эх үүсвэрийн төрлөөр
- Хүснэгт 3. Нийгмийн даатгалын сангийн зарлага, сангийн төрлөөр
- Хүснэгт 4. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага
- Хүснэгт 5. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, хувиар
- Хүснэгт 6. Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого, зарлага
- Хүснэгт 7. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан
- Хүснэгт 8. Ажилгүйдлийн даатгалын сан
- Хүснэгт 9. Тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын тоо, дундаж тэтгэвэр
- Хүснэгт 10. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын тоо
- Хүснэгт 11. Нийгмийн даатгалын байгууллагын хүний нөөцийн 2019 оны батлагдсан орон тоо ба одоо ажиллаж байгаа ажилтны тоо
- Хүснэгт 12. Монгол Улсын 2018 оны хүн амын тоо ба Нийгмийн даатгалын ажилтны тоо
- Хүснэгт 13. НДБ-ын хүний нөөцийн дотоод орчны үнэлгээ
- Хүснэгт 14. НДБ-ын хүний нөөцийн гадаад орчны үнэлгээ
- Хүснэгт 15. Эрхэмлэх үнэ цэнийн үнэлгээ
- Хүснэгт 16. Процессийн зураглалын тайлбар
- Хүснэгт 17. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Зураг 1. Нийгмийн даатгалын сангийн орлогын өсөлт, бууралт
- Зураг 2. НД-ын байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын бүтэц
- Зураг 3. НДЕГ-ын зохион байгуулалтын бүтэц
- Зураг 4. НД-ын ажилтнуудын нас, хүйсийн харьцаа
- Зураг 5. Сургалт зохион байгуулах процессийн зураглал
- Зураг 6. НД-ын ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээ
- Зураг 7. НД-ын байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын бүтэц /Сургалтын төвтэй/

НЭГ.УДИРТГАЛ

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ҮҮСЭЛ, ХӨГЖИЛ

Монгол оронд нийгмийн даатгалын тогтолцооны үндэс суурь нь нийгмийн хамгаалал, нийгмийн хангамж гэсэн утга агуулгын хүрээнд анх хэрэглэгдэж, хөгжиж ирсэн байна.

Их Монгол Улс байгуулагдсан үеэс өнчин ядуусыг тэтгэх ажил төрийн бодлогоор зохицуулагдаж байсныг Монголын нууц товчоонд тэмдэглэсэн байдаг. Монголын үе үеийн хаадын бодлогод өнчин ядуусаас албан татвар авахгүй байхаас гадна тусламж үзүүлэх сан бий болгох, ахмад настанд ногдох тэтгэмжийн хэмжээг насны ялгавартайгаар тус бүрчлэн нарийвчлан олгох зэрэг нийгмийн хангамжийн асуудлууд тусгагдсаар ирсэн байна. 1206 онд Их хуралдайгаар баталсан Их засаг хуулинд "өтгөсийг хүндэлж, ядуусыг тэтгэх хэрэгтэй" гэж заасан байсан нь нийгмийн хангамжийн асуудал хуулийн зохицуулалттай байсны нотолгоо юм.

Ардын хувьсгалын он жилүүдэд биеийн хүчнийг үнэлэх, цалин хөлс олгох, өвдөх осолдоход тусламж үзүүлэх, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадваргүй болох зэрэгт тэтгэвэр, тэтгэмж олгох зэрэг хүн амын нийгмийн хангамжийн асуудлыг хөгжүүлэх үндсэн төрлүүдийг тодорхойлж эхэлсэн ба 1925 оны Улсын бага хурлын Тэргүүлэгчдийн 25 дугаар тогтоолоор "Аливаа хүчин үнэлэгчдийн тухай" дүрмийг баталсан нь хөдөлмөрийн харилцаанаас гадна тэтгэмж олгох асуудлыг эрхзүйн баримтаар баталгаажуулсан явдал байв. Үүний дараа буюу 1940 оны Үндсэн хуульд "иргэд өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдахад материалын хангамж эдлэх үндсэн эрх"-ийг тунхагласан нь нийгмийн хангамжийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд гол суурь нөхцөл болсон гэж үздэг.

Манай улсын нийгмийн даатгалын байгууллагын анхны бүтэц нь 1942 онд Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын дэргэд "Нийгмийн аюулаас хамгаалах хэлтэс" нэртэй байгуулагдсан алба юм. 1943 онд "Нийгмийг аюулаас хамгаалах тухай дүрэм"-ийг 12 бүлэг, 104 зүйлтэйгээр шинэчлэн баталж, уг дүрэмд эмнэлгий тусламж үнэгүй үзүүлэх, ажиллах хүчээ түр алдахад тэтгэмж олгох, нялх хүүхдийг хөхүүлэх, нас барагсдыг оршуулахад нэмэлт тэтгэмж олгох, эрхтэн дутуу бологсдод тэтгэвэр олгох, нас хөгширсөн бол тэтгэвэр олгох, ажиллаж байсан гэрийн эзэн нас барсан бол гэр бүлд нь тусламж олгох тухай асуудлыг тус тус нарийвчлан заажээ.

Монгол улсын тэтгэврийн хуулийг 1958 онд батлан мөрдүүлснээр иргэдийн тэтгэвэр авах эрх нь хуулиар баталгаажиж түүнд зарцуулах хөрөнгийг улсын төсөв, нийгмийн даатгалын хөрөнгөнөөс гаргахаар заасан байна.

Одоогийн тэтгэврийн даатгалын үндэс суурь болох тэтгэврийн хангамж нь 1970 он хүртэл Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад харъяалагдан нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогоос тэтгэврийн хөрөнгийг санхүүжүүлж байсныг

1970 онд өөрчилж төрийн захиргааны байгууллагад төвлөрүүлж хөрөнгийн эх үүсвэрийг нь улсын төсвөөс гаргаж Сангийн яаманд эрхлүүлэх болсноор "Тэтгэвэр" төрийн нуруун дээр бүрэн шилжсэн байна. Харин ҮЭ-ийн байгууллага ажилтнуудаас нийгмийн даатгалын шимтгэл хураах ажлыг эрхлэн түүнээс хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний ба амаржсаны, оршуулгын тэтгэмж олгож, улсын амралт, рашаан сувиллын зардлыг бүхэлд нь санхүүжүүлж байжээ. Мөн хөдөө аж ахуйн нэгдлийн гишүүдийн тэтгэврийн хангамжийг нэгдлүүд өөрсдөө хариуцаж байсныг 1980 оноос улсын системд хамруулсан нь тэтгэвэр авагчдын тоо, зардал өсөхөд нөлөөлсөн байна.

Тэтгэврийн харилцааг зохицуулж байсан нэг хууль 40 гаруй эрхийн актыг нэгтгэн 1990 онд улсын тэтгэврийн хуулийг батлан мөрдүүлсэн нь иргэдийн тэтгэврийн хангамжийн баталгааг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн боловч хөнгөлөлттэй журмаар эрт тэтгэвэрт гарагчдын тоо хэт нэмэгдэж, хамрах хүрээ нь өргөжиж, улсын төсвөөс дангаараа тэтгэврийн хөрөнгийн ачааллыг даах боломжгүйд хүргэсэн байна. Энэ нь тэтгэвэр тэтгэмжийг эрх зүйн хувьд хуульчлан тогтоох, иргэдэд олгож үйлчлэх талаар тус улсад сүүлийн 40 гаруй жилд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ нь эерэг сөрөг үр дагавар агуулж байсан хэдий ч нийгмийн даатгалын тогтолцоог үүсгэн хөгжүүлэх үндэс суурь нь болжээ.

Тэтгэврийн шинэ хуулийн үндсэн дээр нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь 1960 оноос 1990 он хүртэл нийгмийн хангамж, нийгмийн даатгал гэсэн 2 дэд бүтэцтэйгээр хөгжиж иржээ. 1990 онд Засгийн газраас нийгмийн хамгааллын удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах арга хэмжээ авч Хөдөлмөрийн яаманд Улсын нийгмийн хангамжийн газрыг байгуулж нийгмийн даатгал, нийгмийн хангамжийн нэгдсэн бодлого боловсруулах, даатгалын хөрөнгийг төвлөрүүлэн зарцуулах, хяналт тавих, иргэдэд бүх төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, асрамж, халамжийн үйлчилгээг хариуцах асуудал хамаарах болсон байна.

1990 оны тэтгэврийн хуулиар анх "Тэтгэврийн сан"-г бий болгож уг сангийн эх үүсвэр нь аж ахуй нэгж байгууллага, хувийн үйлдвэрийн эзэд, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдээс төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл, төсвийн хөрөнгөөс бүрэлдэнэ" гэж зохицуулсан нь хөрөнгийн эх үүсвэрийн хувьд ажил олгогч, төрийн гүйцэтгэх үүргийг тодорхойлж өгчээ.

1992 оноос өмч хувьчлалын үр дагавраар аж ахуй нэгж байгууллагын задрал явагдсан, хувийн хэвшлүүд бүрэлдэж эхэлсэн, ажилгүйдэл нэмэгдэж, үйлдвэрлэл үйлчилгээ уналтанд орсноор төсвийн орлого эрс буурсан, зөвхөн улс хариуцан иргэдийн нийгмийн баталгааг хангадаг тогтолцоо өөрчлөгдсөн зэргээс шалтгаалан "Тэтгэврийн сан"-гийн хуучин бүтэц, нийгэм хангамжийн бодлого, үйл ажиллагааг үндсээр нь өөрчлөх, ялангуяа нийгмийн хамгааллынхаа төлөө иргэн хүний өөрийнх нь хувь нэмэр, үүрэг хариуцлагыг ухамсарлуулсан даатгалын шинэ тогтолцоонд шилжих зайлшгүй шаардлага болсон.

Нийгмийн хангамжийн бүхий л арга хэмжээ Тэтгэврийн сангаар дамжин санхүүжигдэж ялангуяа тэтгэвэр, тэтгэмжийн хөрөнгийн 70 гаруй хувь нь улсын төсвөөс 30 хүрэхгүй хувь нь нийгмийн даатгалын шимтгэлээс бүрэлдэж улсын төсвийн нийт зарлагын 20 гаруй хувийг нийгэм хангамжийн арга хэмжээнд зориулан зарцуулж байлаа. Энэхүү байдал нь ялангуяа тэтгэврийн тогтолцоо, хөрөнгийн эх үүсвэрийг зах зээлийн нөхцөлд нийцүүлэн зайлшгүй өөрчлөх бодит нөхцөл бүрэлдсэнийг харуулж байлаа.

Нөгөө талаар тэтгэвэрт гарагчдын тоо зөвхөн 1991 онд 94 мянган хүнээр нэмэгдэж, тэдгээрийн жил бүрийн өсөлт, тэтгэвэрт зарцуулах нийт хөрөнгийн хэмжээ нь улсын эдийн засгийн боломжоос давж, Монголын 2 хүн дутмын нэг нь ямар нэгэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байсан үе бөгөөд улсаар тэжээлгэх сэтгэлгээ давамгайлсан нөхцөл байдлыг нийгмийн даатгалын шинэ тогтолцоогоор халах чухал цаг үе боломж бүрэлдэн тогтож байлаа.

Дээрх нөхцөл байдлыг харгалзан Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Нийгэм хангамжийн олон улсын холбоо, зарим орны мэргэжилтний туслалцаатайгаар зах зээлийн нөхцөл дэх нийгмийн хангамж, даатгалын тогтолцооны олон улсын хандлага, даатгал хөгжсөн орнуудын нийтлэг жишгээс монголд ямар хувилбар нь ашигтай болохыг судалж тогтоох ажлыг 1992, 1993 онд эрчимтэй зохион байгуулсан.

Нийгмийн хамгааллын салбар нь нийгмийн хөгжлийн зүй тогтлын дагуу хөгжлийн олон бодит хүчин зүйл болох эдийн засаг, улс төр, соёл, хүн ам зүйн нөлөөлөл дор хөгжиж байна. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог зах зээлийн харилцаа, дэлхийн жишигт нийцүүлэн шинэчлэх асуудал 1993 оноос эхэлж Улсын Их Хурлаас 1993 онд Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын хууль, 1994 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулиуд, 1999 онд Монгол Улсын төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2021 он хүртэл баримтлах үндсэн чиглэл зэрэг бодлогын баримт бичгүүдийг баталсан байна.

Эрхзүйн шинэчлэлээр бүрэлдэн бий болсон шинэ тогтолцооны хүрээнд хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага зохион байгуулалтын бүтцэд Нийгмийн даатгал, Хөдөлмөр эрхлэлт, Нийгмийн халамжийн хэрэгжүүлэгч агентлагууд бие даасан байгууллагын бүтэцтэйгээр бий болж, үйл ажиллагаа явуулах болжээ.

Нийгмийн даатгалын одоогийн зарчмыг сонгохдоо дараах гол үндэслэл, хандлагад тулгуурласан гэж үздэг. Үүнд:

1. Монгол оронд бүрэлдэн тогтсон нийгэм хангамжийн систем, түүнээс зах зээлийн орнуудад хэрэглэгдэж байгаа зарим хэм хэмжээ, арга зүйг боловсронгуй болгож уламжлалт чанарыг хадгалах,

2. Иргэдийн нийгмийн хамгаалалтай холбоотой тэтгэвэр, тэтгэмж төлбөрийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг даатгалын харилцаанд нийцүүлэн өөрчлөх,

3. Иргэдийг өөрсдийнхөө нийгмийн баталгааны төлөө хариуцлага хүлээдэг болгож шимтгэл төлүүлэх шинэ харилцааг бий болгох,

4. Зах зээлийн орнуудад одоо байгаа дагнасан хувийн болон сайн дурын даатгалын зарим сөрөг үр дагавар агуулсан буюу шинэчлэн өөрчлөх шаардлагатай болсон хуучин тогтолцооны хэлбэрүүдээс татгалзаж, эв санааны нэгдлийн буюу үе үеийн хооронд нийгмийн баталгаагаа даатгалын төлбөр, тэтгэвэр тэтгэмжийн харилцаагаар нөхөн хангадаг зарчмыг илүү ирээдүйтэй гэж үзсэн.

5. Олон улсын хөдөлмөрийн байгуулага, Нийгэм хангамжийн олон улсын холбоонд нэгдсэн орнуудад 2030 он ба түүнээс цааш баримталж байгаа хэтийн хандлагыг харгалзсан байна.

Монгол Улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь дараах хууль эрхзүйн хүрээнд холбогдох бусад хууль тогтоомжуудтай уялдан ажиллаж байна. Үүнд:

1. Нийгмийн даатгалын тухай хууль - нийгмийн даатгалын төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээг тогтоож, нийгмийн даатгалд даатгуулах, шимтгэл төлөх, сан бүрдүүлэх, зарцуулах харилцаанд оролцогч талуудын эрхзүйн үндсийг тогтоож өгсөн.

2. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль - нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох, олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулна.

3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль - нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмж, мэргэжлийн сургалтад хамруулах харилцааг зохицуулна.

4. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль - нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгох, төлбөр өгөхөд холбогдсон харилцааг зохицуулна.

5. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль - тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн данстай холбогдсон харилцааг зохицуулна.

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Монгол Улс зах зээлийн баримжаатай нийгэм, эдийн засгийн харилцаанд шилжсэнээр 1994 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталсан ба 2015 онд Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого"-ыг шинэчлэн баталж ажил олгогч болон даатгуулагчаас төлсөн шимтгэлийн орлогоор тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгодог тогтолцоог нэвтрүүлж эхэлснээс хойш 25 жилийн хугацаа өнгөрч байна.

Монгол улсын Нийгмийн даатгалын алба нь түүхэн хөгжлийн 80 шахам жилийг туулж, иргэд, даатгуулагч, ажил олгогч нарт нийгмийн даатгалын үйлчилгээг хүргэж ирсэн байгууллага юм.

Нийгмийн даатгалын байгууллага нь Нийгмийн даатгалын тухай багц хуулиудыг хэрэгжүүлэх, сурталчлах, хамралтыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн даатгалын сангийн орлогыг бүрдүүлэх, нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардлыг хуульд заасан хугацаанд тогтоон олгох, нийгмийн даатгалын үйлчилгээнд дэвшилтэт хэлбэр нэвтрүүлэх, тооцоолол судалгаа хийх, орон нутгийн нийгмийн даатгалын хэлтсийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих, арга зүйн удирдлагаар хангах үндсэн чиг үүрэгтэй.

Нийгмийн даатгалын харилцаанд голлох байр суурийг ажил олгогч, даатгуулагч эзлэх бөгөөд тэдний хамрагдалт ба төлсөн шимтгэлийн хэмжээг авч үзвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 1. Нийгмийн даатгалд хамрагдсан ажил олгогч, даатгуулагчдын тоо

(хүний тоогоор)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Ажил олгогч	39496	41648	43122	43850	45892
Албан журмын даатгуулагч	832892	799798	799558	836487	807400
Сайн дурын даатгуулагч	185668	189238	228480	199143	237700

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Нийгмийн даатгалд 2014 онд 39.5 мянган, 2015 онд 41.6 мянган, 2016 онд 43.1 мянган, 2017 онд 43.6 мянган, 2018 онд 45.8 мянган аж ахуйн нэгж байгууллага; 2014 онд 832.9 мянган, 2015 онд 799.8 мянган, 2016 онд 799.6 мянган, 2017 онд 836.5 мянган, 2018 онд 807.4 мянган албан журмын даатгуулагч, 2014 онд 185.7 мянган, 2015 онд 189.2 мянган, 2016 онд 228.5 мянган, 2017 онд 199.1 мянган, 2018 онд 237.7 мянган сайн дурын даатгуулагч хамрагдсан байна.

Хүснэгт 2. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, эх үүсвэрийн төрлөөр

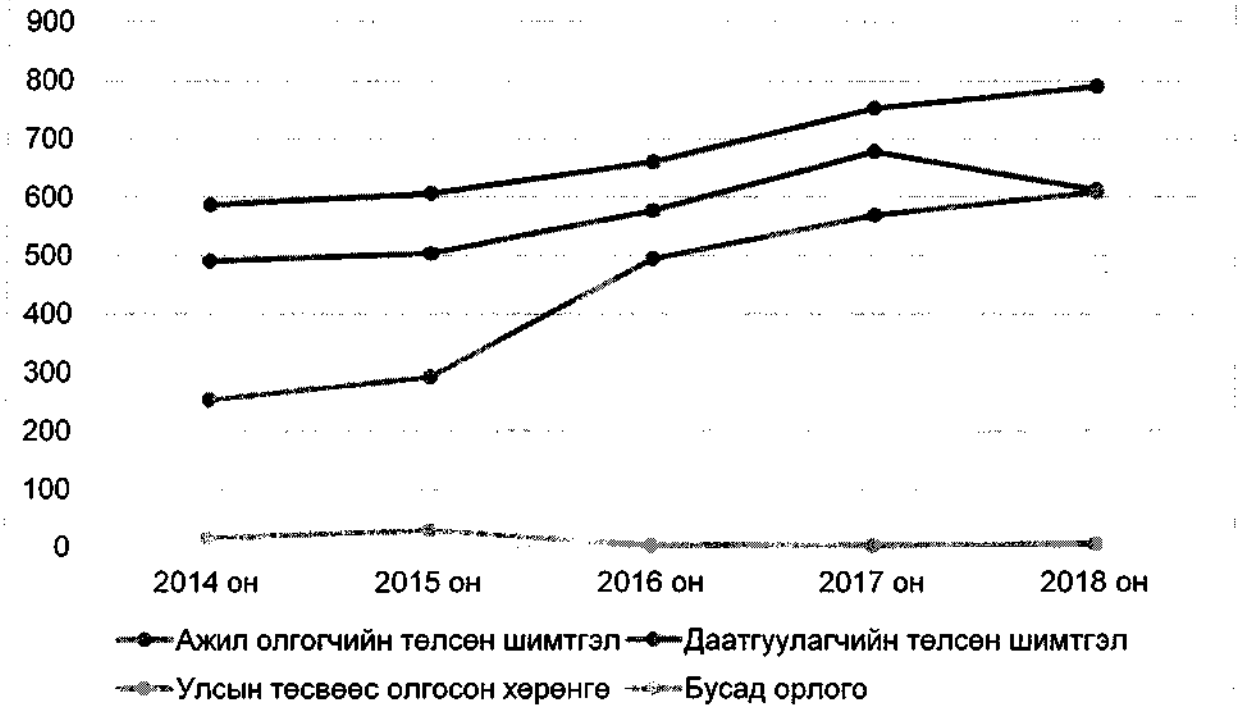
(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Ажил олгогчийн төлсөн шимтгэл	587.6	607.0	660.6	753.2	790.1
Даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл	491.0	504.4	577.5	679.1	613.7
Улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө	253.3	292.6	494.9	570.2	609.8
Бусад орлого	39.3	61.8	42.3	65.8	76.4

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Нийгмийн даатгалын сангийн орлогын статистик мэдээллийг авч үзвэл 2018 оны эцсийн байдлаар ажил олгогчийн төлсөн шимтгэлээс 790.1 тэрбум төгрөг, даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлээс 613.7 тэрбум төгрөг, улсын төсвөөс 609.8 тэрбум төгрөг бусад үйл ажиллагаанаас 76.4 тэрбум төгрөг төвлөрүүлсэн байна.

Зураг 1. Нийгмийн даатгалын сангийн орлогын өсөлт, бууралт



Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл

Хүснэгт 3. Нийгмийн даатгалын сангийн зарлага, сангийн төрлөөр

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Тэтгэврийн даатгалын сан	984.6	1,171.8	1,303.9	1,415.8	1,619.3
Тэтгэмжийн даатгалын сан	78.4	87.0	92.3	100.0	113.8
Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан	29.5	30.1	29.4	29.4	29.9
Ажилгүйдлийн даатгалын сан	17.8	22.4	31.6	34.6	34.4
Үйл ажиллаганы зардал	19.6	19.6	19.6	21.2	18.8

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 4. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
ОРЛОГО					
Шимтгэлийн орлого	688.7	714.1	765.2	877.1	1,133.7
Улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө	253.3	292.6	494.9	570.2	479.9
Бусад орлого	16.4	29.7	2.6	3.2	5.7
ЗАРЛАГА					
Өндөр насны тэтгэвэр	724.8	867.8	973.7	1,065.6	1,222.5
Тахир дутуугийн тэтгэвэр	129.7	158.3	174.8	185.1	208.2
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	49.9	54.5	57.5	58.8	64.2
Цэргийн тэтгэвэр	80.3	91.2	97.8	106.4	122.9

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 5. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ, хувиар

Шимтгэл төлөгч	Шимтгэлийн хэмжээ өөрчлөлт орсон хугацаа				
	1995 – 2007 он	2008 – 2017 он	2018 он	2019 он	2020 он
Ажил олгогч	13.5	7.0	8.0	8.5	9.5
Даатгуулагч	5.0	7.0	8.0	8.5	9.5
Нийт	19.0	14.0	16.0	17.0	19.0

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл

Хүснэгт 6. Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого, зарлага

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
ОРЛОГО					
Шимтгэлийн орлого	77.4	82.5	86.4	112.0	127.3
Бусад орлого	1.0	1.8	0.4	0.7	1.3
ЗАРЛАГА					
Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж	12.1	12.4	12.8	16.1	17.9
Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж	58.3	66.5	68.4	70.6	79.9
Оршуулгын тэтгэмж	8.1	8.2	11.1	13.3	14.1

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 7. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
ОРЛОГО					
Шимтгэлийн орлого	77.4	82.5	86.4	112.0	127.3
Бусад орлого	1.0	1.8	0.4	0.7	1.3
ЗАРЛАГА					
Тахир дутуугийн тэтгэвэр	24.88	24.75	24.10	23.69	23.92
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	2.36	2.41	2.53	2.48	2.61
Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж	0.42	0.56	0.58	0.60	0.72
Хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр	0.04	0.03	0.03	0.02	0.02
ҮОМШӨ-ний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагчин шимтгэл	0.89	0.85	0.60	0.85	0.87
Сувиллын зардал	0.79	1.14	1.06	0.97	0.95
Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардал	0.16	0.38	0.38	0.71	0.80
Бусад	-	-	0.11	0.07	0.05

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 8. Ажилгүйдлийн даатгалын сан

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
ОРЛОГО					
Шимтгэлийн орлого	18.0	19.1	21.0	23.5	26.0
Бусад орлого	8.3	11.4	11.5	15.5	15.1
ЗАРЛАГА					
Ажилгүйдлийн тэтгэмж	17.8	22.4	31.6	34.6	34.3

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 9. Тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын тоо, дундаж тэтгэвэр

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Дундаж тэтгэвэр (мян. төг)	226.0	254.1	283.0	314.0	345.5
Тэтгэвэр авагчдын тоо (мян. хүн)	344.8	362.2	376.8	393.5	406.8

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Хүснэгт 10. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын тоо

(тэрбум төгрөг)

Үзүүлэлт		2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Тэтгэвэр авагчдын тоо		322,755	340,504	354,932	371,207	-
Үүнээс	Өндөр насны	241,914	255,634	268,873	282,598	
	Тахир дутуугийн	59,190	63,568	65,092	67,848	
	Тэжээгчээ алдсаны	21,651	21,302	20,967	20,761	
Цэргийн		16,088	16,175	16,708	17,355	

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тайлан, Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл, www.1212.mn вэб сайт

Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө нь даатгуулагч, ажил олгогч, төрийн оролцоотой холимог өмч учраас нийгмийн даатгалын байгууллагын удирдах дээд байгууллага нь уг харилцаанд оролцогч гурван талын төлөөлөл

бүхий Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл. Уг зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд Засгийн газрын төлөөлөл, ажил олгогчийн төлөөлөл, даатгуулагчийн төлөөлөл тус тус багтдаг.

1.1. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааг гол эрхлэх байгууллага нь Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн албад ба Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харъяа, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг юм.

Тус байгууллага нь 2018 оны байдлаар Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Нийслэлийн нийгмийн даатгалын газар, 21 аймаг, 9 дүүргийн Нийгмийн даатгалын хэлтэс, 334 суманд 365 сумын нийгмийн даатгалын байцаагч, ажилтантай буюу байгууллагын хэмжээнд нийтдээ 1421 ажилтантай үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хүснэгт 11. Нийгмийн даатгалын байгууллагын хүний нөөцийн 2019 оны батлагдсан орон тоо ба одоо ажиллаж байгаа ажилтны тоо

(хүний тоогоор)

№	Ерөнхий ангилал	Батлагдсан орон тоо	Одоо ажиллаж байгаа
1	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар	82	80
2	Нийслэлийн нийгмийн даатгалын газар	25	25
3	Дүүргийн Нийгмийн даатгалын хэлтсүүд	408	432
4	Аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтсүүд	901	884
	Бүгд	**1416**	**1421**

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын хүний нөөцийн судалгаа – 2019 он

Хүснэгт 12. Монгол Улсын 2018 оны хүн амын тоо ба Нийгмийн даатгалын ажилтны тоо

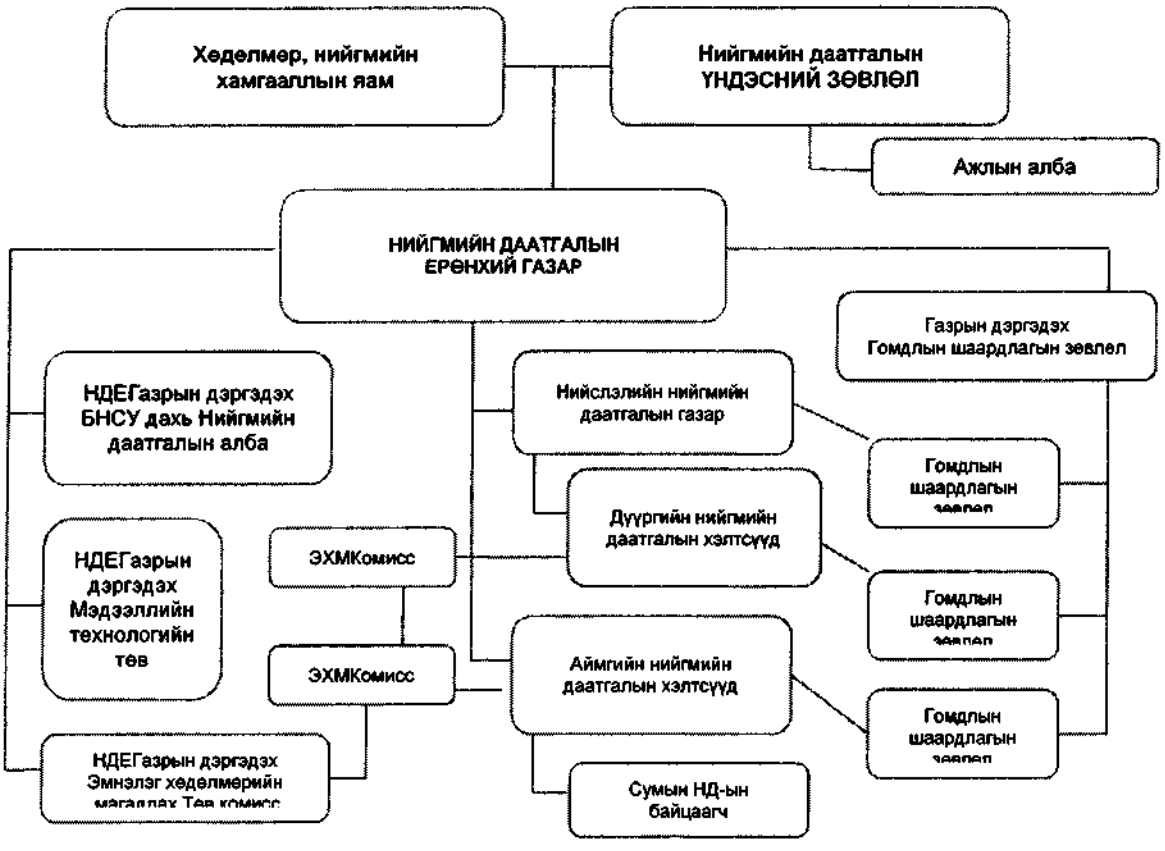
(хүний тоо, харьцуулсан хувиар)

Аймаг, хот	Хүн амын тоо	НД-ын ажилтны тоо, одоо ажиллаж байгаа	НД-ын ажилтны хүн амд эзлэх хувь	1 ажилтанд оногдох хүн амын тоо, дунджаар
Улсын дүн	3,238,479	1421	0.04%	2,279
Улаанбаатар	**1,444,669**	**537**	**0.03%**	**2690**
НДЕГ		80		
ННДГ		25		
Баганууур	29,512	23	0.08%	1,283
Багахангай	4,399	6	0.14%	733

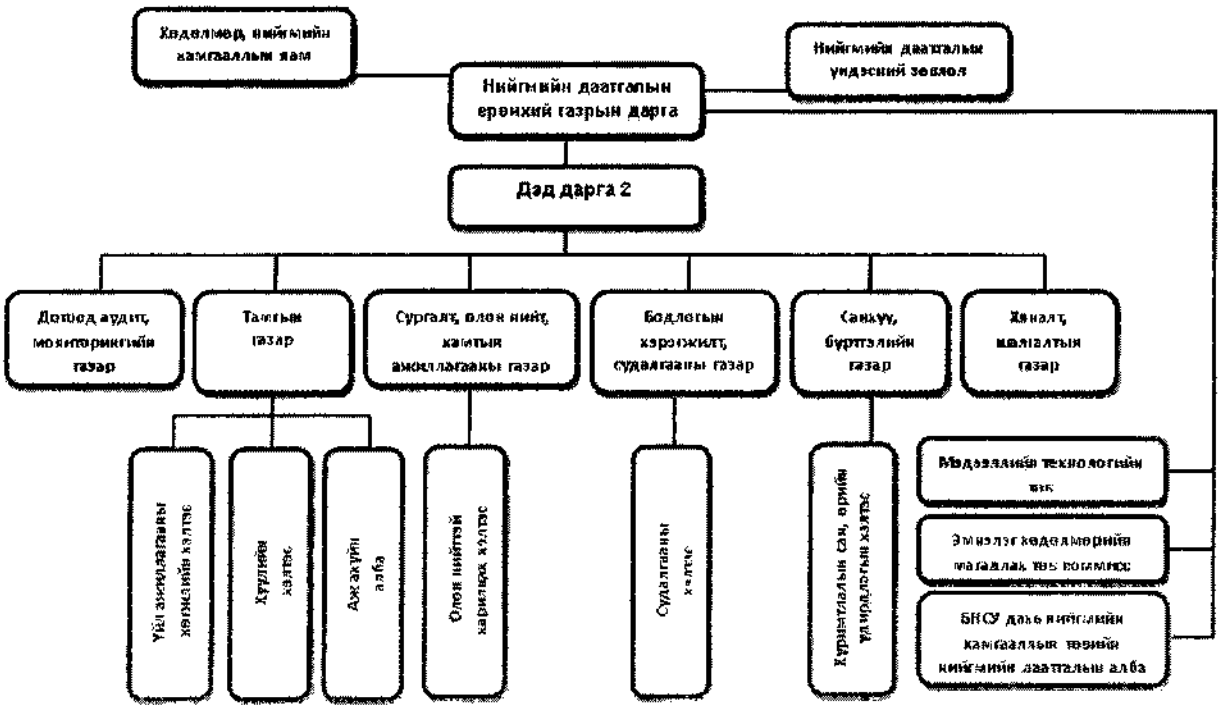
Баянгол	226,869	65	0.03%	3,490
Баянзүрх	343,619	69	0.02%	4,980
Налайх	37,608	20	0.05%	1,880
Сонгинохайрхан	321,150	66	0.02%	4,866
Сүхбаатар	145,335	63	0.04%	2,307
Хан-Уул	178,919	57	0.03%	3,139
Чингэлтэй	157,258	63	0.04%	2,496
Баруун бүс	**408,979**	**213**	**0.05%**	**1,920**
Баян-Өлгий	105,090	35	0.03%	3,003
Говь-Алтай	58,471	40	0.07%	1,462
Завхан	72,779	50	0.07%	1,456
Увс	84,309	42	0.05%	2,007
Ховд	88,330	46	0.05%	1,920
Хангайн бүс	**604,353**	**269**	**0.04%**	**2,247**
Архангай	96,720	44	0.05%	2,198
Баянхонгор	88,356	44	0.05%	2,008
Булган	62,214	39	0.06%	1,595
Орхон	105,987	38	0.04%	2,789
Өвөрхангай	117,112	52	0.05%	2,252
Хөвсгөл	133,964	52	0.04%	2,576
Төвийн бүс	**513,438**	**284**	**0.06%**	**1,808**
Говьсүмбэр	17,796	17	0.10%	1,047
Дархан-Уул	105,923	42	0.04%	2,522
Дорноговь	69,304	42	0.06%	1,650
Дундговь	46,628	38	0.08%	1,227
Өмнөговь	66,722	39	0.06%	1,711
Сэлэнгэ	111,403	54	0.05%	2,063
Төв	95,662	52	0.06%	1,840
Зүүн бүс	**220,334**	**118**	**0.06%**	**1,867**
Дорнод	80,984	38	0.05%	2,131
Сүхбаатар	62,322	34	0.06%	1,833
Хэнтий	77,028	46	0.06%	1,675

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын хүний нөөцийн судалгаа – 2019 он.
www.1212.mn

Зураг 2. НД-ын байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын бүтэц



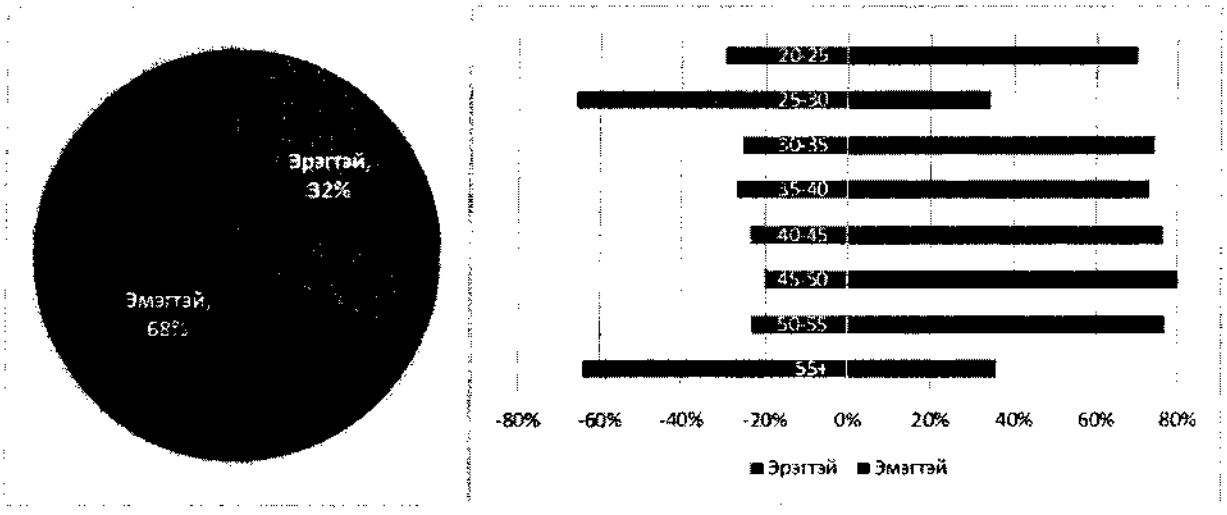
Зураг 3. НДЕГ-ын зохион байгуулалтын бүтэц



Нийгмийн даатгалын байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан чиг үүргийг Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын Тамгын газар хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Уг газраас өгсөн тайлан мэдээгээр 2019 оны 1-р улирлын байдлаар нийгмийн даатгалын байгууллагын батлагдсан орон тоо 1416, одоо ажиллаж байгаа 1421 ажилтантай.

Ажилтан, албан хаагчдын хүйсийн харьцааг авч үзвэл эрэгтэй ажилтан 32 хувь, эмэгтэй ажилтан 68 хувь байна.

Зураг 4. НД-ын ажилтнуудын нас, хүйсийн харьцаа



Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагын ажилтнууд нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 2 дугаар бүлгийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2. төрийн захиргааны алба, 6.1.4. төрийн үйлчилгээний алба ангилалд тус тус хамаардаг бөгөөд нийт байгууллагын хэмжээнд Төрийн захиргаа (ТЗ)-ны 1110 ажилтан, Төрийн үйлчилгээ (ТҮ)-ний 302 ажилтан, гэрээт 9 ажилтан тус тус ажиллаж байна. Төв, орон нутгийн нийгмийн даатгалын ажилтнуудыг байршлаар нь авч үзвэл аймгийн нийгмийн даатгалын хэлтсүүдэд нийт ажилтны 62.2 хувь, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Нийслэлийн нийгмийн даатгалын газар, дүүргийн нийгмийн даатгалын хэлтсүүдэд 37.8 хувь нь ажиллаж байна.

Нийгмийн даатгалын байгууллагын ажилтнуудын ажлын байрны тогтвор суурьшлыг улсад ажилласан жил, төрийн албанд ажилласан жил, тухайн байгууллагад ажилласан жил, тухайн албан тушаалд ажилласан жил гэсэн үзүүлэлтээр тус бүр тодорхойлж шинжилгээ хийж үзэхэд нийт байгууллагын хэмжээнд ажиллаж байгаа ажилтнуудын 41.3 хувь нь 5 хүртэл жил, 23 хувь нь 5-10 хүртэл жил, 26.3 хувь нь 10-20 хүртэл жил, 8.3 хувь нь 30-аас дээш жил тухайн байгууллагад ажиллаж байна. Харин одоо эрхэлж байгаа албан тушаал дээр ажилласан хугацааг нь авч үзэхэд 72.2 хувь нь 5 хүртэл жил, үүнээс 27.7 хувь нь 1 хүртэл жил ажиллаж байна.

Нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааг Улаанбаатар хотын 9 дүүрэгт эрхлэн явуулж буй хэлтсүүдээс хамгийн өндөр ачаалалтай Баянзүрх, Сонгинохайрхан, Баянгол, Хан-Уул дүүргүүд байна. Эдгээр дүүргүүдийн нийгмийн даатгалын 1 ажилтанд 3 мянгаас дээш хүн ам оногдож байна. Аймгийн нийгмийн даатгалын хэлтсүүдээс Баян-Өлгий, Орхон, Хөвсгөл, Дархан-Уул аймгуудын нийгмийн даатгалын хэлтэс хамгийн өндөр ачаалалтай буюу 1 ажилтанд 2.5 мянгаас дээш хүн ам оногдож байна.

Нийгмийн даатгалын ажилтнууд нь Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу Төрийн захиргааны болон Төрийн үйлчилгээний ангилал зэрэглэлд хамаарч тухай ажлын байранд тавигддаг болзол шалгуурыг хангаж Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтаар тэнцэж, томилогддог. Энэ нь тухайн ажлын байрны мэргэжлийн суурь ур чадварын бэлтгэл бүрэн хангагддаг гэж үзэх нөхцөл болно. Нийгмийн даатгалын байгууллагын ажилтнуудын мэргэжлийн мэдлэг ур чадварыг Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Засгийн газрын 2014 оны 354 дүгээр тогтоолоор баталсан "Нийгмийн даатгалын байцаагчийн дүрэм"-ийн 1.4 дэх хэсэг, Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын Сайдын 2018 оны А/25 дугаар тушаалаар батлагдсан "Нийгмийн даатгалын улсын байцаагчийн эрх олгох, эрхийг нь сэргээх, баталгаажуулах шалгалтын журам"-ын хүрээнд улсын хэмжээнд нэгдсэн байдлаар шалгалт зохион байгуулж, баталгаажуулдаг байна. Уг шалгалтыг зохион байгуулсан мэдээллээр шалгалт авах, бэлтгэх, тестийн нэгдсэн санд 1295 асуулт хариулт бүхий тест, 461 бодлого байдаг байна. 2018 онд уг шалгалтад 591 байцаагч оролцсоноос, 549 байцаагч шалгалтын босго онооноос өндөр оноо авч тэнцсэн бөгөөд 42 албан хаагч хангалтгүй оноо авсан байна. Нийт шалгалтад орсон байцаагч ажилтнуудаас 90.2 хувь нь амжилттай дүн авч тэнцжээ.

Нийгмийн даатгалын байгууллагын албан хаагчдыг улсын байцаагчид шалгалтад бэлтгэх, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, сорих, туршлага солилцох, шинэ санаа санаачилгыг дэмжих зорилгоор "Нийгмийн даатгал-миний мэргэжил" сэдэвт ажил мэргэжлийн уралдааныг энэ байгууллагын ажилтнуудын дунд тогтмол зохион байгуулдаг уламжлалтай. Энэ тэмцээн нь ажилтнуудын хөгжил, байгууллагын соёлыг илэрхийлсэн томоохон арга хэмжээний нэг бөгөөд жил бүр сонирхолтой хөтөлбөр, арга хэмжээнүүдээр баяжуулж, тэмцээнийг зохион байгуулсаар ирсэн байна.

1.2 САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

НДЕГ, ННДГ, аймаг дүүргийн НДХ-ийн 88 төлөөллийг оролцуулж НДБ-ын хүний нөөцийн гадаад, дотоод орчны шинжилгээг хийж давуу тал, сул тал, боломж, аюул эрсдэлийг тодорхойллоо.

Хүснэгт 13. НДБ-ын хүний нөөцийн дотоод орчны үнэлгээ

Байгууллагын соёл, үйлчилгээ	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Байгууллагын соёл төлөвшсөн • Тогтсон стратегитай • ISO нэвтрүүлж эхэлсэн • Нэг цэгийн үйлчилгээ үзүүлдэг	• Хүний нөөцийн бодлого алдагдсан • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үйлчлэх нөхцөлгүй • Урсгал шинэчлэл муу
Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Мэргэшсэн хамт олон бүрдсэн • Хүний нөөцийн тогтвортой байдал • Багаар ажиллах чадвартай • Залуу ажилтан, албан хаагчидтай	• Бүтэц, орон тоо оновчгүй • Улс төрийн нөлөөллөөр томилогддог • Зарим ажилтнууд мэргэжлийн бус • Жендэрийн харьцаа алдагдсан
Сургалт хөгжил	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Тогтмол сургалт зохион байгуулдаг • Сургалтанд хамрагдах идэвхи сайтай • Сургалт, сурталчилгаа сайн • Сургалтын хөтөлбөртэй • Ажлын байранд суралцдаг • НДХ-үүд хоорондоо туршлага солилцох боломжтой	• Сургалтын төсөв, санхүү хүрэлцээгүй • Гадаад арга хэмжээнд орон нутаг, дүүргийн анхан шатны байцаагчийн хамралт бага • Шинэ ажилтныг сургах хөтөлбөр байхгүй • НД багц хуулиас бусад хуулийн мэдлэг бага
Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн баталгаа	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Ажлын байр, ажиллах орчин сайн • Цалин хөлс тогтмол • Материаллаг бааз, орчин сайтай	• Нийгмийн баталгаа сул • Бусад салбартай харьцуулахад цалин хөлс бага • Урамшуулал байхгүй • Дотоод орчин, тохижилт муу

• Хамт олны уур амьсгал сайн • Олон нийтийн арга хэмжээ зохион байгуулдаг	/зарим нэгж/
Тогтвор суурьшил	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• НДБ-д ажилладагаараа бахархдаг • Тогтвортой ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй	• Сайн ажилтан тогтдоггүй • Ажилтанг орон нутагт тогтвор сууршилтай ажиллуулах хөтөлбөр байхгүй
Мэдээллийн технологи ашиглалт	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Үйлчилгээ цахимжсан • Тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан • Цахим сургалт хийх боломжтой	• Техник, шинэ программ хангамжийн уялдаа холбоо сул • Тайлан мэдээ нэг дороос гардаггүй • Мэдээлэл, технологийн шинэчлэл • Сумын байцаагч интернетэд холбогдох нь хязгаарлагдмал
Гүйцэтгэл	
Давуу тал / strength	**Сул тал / weakness**
• Цаг ашиглалт сайн • Урьдчилан судалгаа гаргах боломжтой • Идэвхи оролцоотой • Санаачлага сайтай	• Ажлын ачаалал их • Хүлээх үүрэг хариуцлага их • Албан хэрэг хөтлөх болон компьютер, программ эзэмшлийн чадвар сул • Хөрвөх чадвар бага • Өөрчлөлтийг хүлээн авах чадвар сул

Хүснэгт 14. НДБ-ын хүний нөөцийн гадаад орчны үнэлгээ

Хүний нөөцийн гадаад орчны үнэлгээ	
Боломж / Opportunity	**Аюул / Threat**

• Өрсөлдөгчгүй монополь • Цахим орчны шилжилт • Гадаад орны туршлага нэвтрүүлэх боломжтой • ОУ-ын байгууллагын төсөл хөтөлбөрөөр байгууллагаа чадавхжуулах, үйл ажиллагаагаа сайжруулах боломжтой • ТББ-аар зарим үйлчилгээг хийлгэх боломжтой • Эрх зүйн орчинг сайжруулах Санхүүжилт тогтвортой • Иргэдээс ирж буй санал гомдол дээр үндэслэн үйлчилгээг илүү боловсронгуй болгох • Төр болон Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч зах зээл • Орон нутгийн бусад байгууллагатай хамтран ажиллах боломжтой.	• Улс төрийн шинжтэй нөлөөлөл их • Цахим хамгаалалт сул • Хуурамч бичиг баримт шалгах боломж бага • Хяналт шалгалт хариуцлага адил биш /дотоод, гадаад/ • Орон тооны цомхотгол, бүтцийн өөрчлөлт • Хууль бус томилгоо • Хүнд суртал • Нийгмийн хандлага, нэр хүнд муу • Төрийн байгууллагын уялдаа холбоо сул

1.3 САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТАЛААРХ БУСАД СУДАЛГАА, ШИНЖИЛГЭЭ

Эрхэмлэх үнэ цэнийн дүн шинжилгээ

Хүснэгт 15. Эрхэмлэх үнэ цэнийн үнэлгээ

ШҮХЭР	Үнэ цэнэ	Үнэлгээ
1. Бид үргэлжид мэргэшсэн, чадварлаг нэгдмэл баг байна.	1. Хөгжил дэвшилд хөтлөгч байна.	***
	2. Байнгын суралцагч байна.	*+***
	3. Хүсэл тэмүүлэлтэй, ажил мэргэжлээрээ хөрвөх чадвартай байх	*+**
	4. Мэдлэг, мэдээллээ түгээн, дэлгэрүүлэгч байх	**+***
	5. Эрсдэлийг урьдчилан тооцож байх	**
2. Бид хуулиа дээдлэн, ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдлөг болгон ажиллана.	1. Өргөсөн тангаргтаа үнэнч байх	***
	2. Мэргэжлийн өндөр ёс зүйтэй байх	***
	3. Нээлттэй ил тод байх	***
	4. Үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах	***
	5. Адил тэгш харилцааг эрхэмлэх	***
3. Бид оролцогч талуудын эрх ашгийг хүндэтгэн, түншлэлийг хөгжүүлнэ.	1. Хамтын ажиллагаа, түншлэлийг хөгжүүлэх	***
	2. Багийн амжилтыг чин сэтгэлээсээ бүтээгч байх	***
	3. Ололт амжилтаа хуваалцаж, хамтран хөгжих	***
	4. Саад бэрхшээлийг хамтран даван туулах чадвартай байх	**+***
	5. Харилцан үр дүнтэй ажиллах	**
4. Бид найрсагаар хандаж, тусч сэтгэлээр үйлчилнэ.	1. Бусдад хүмүүнлэг, энэрэнгүй тусч сэтгэлээр хандах	***
	2. Хамт олон, харилцагч талуудын эерэг харилцааг хөгжүүлэх	***
	3. Байгууллагынхаа соёл уламжлалыг хүндэтгэн дээдлэх	***
	4. Бусдад итгэл найдвар төрүүлж, урам зориг өгөх	***
	5. Нөхцөл байдлыг бодитой үнэлэх чадвартай байх	**+***
5. Бид уламжлал, шинэчлэлийг бүтээлгээр хослуулан хөгжиж дэвшинэ.	1. Арвин мэдлэг, өөдрөг үзэл бодол, бүтээлч хандлагаараа үлгэрлэх	***
	2. Мэдлэгийг тасралтгүй бүтээгч, байгууллагаа хөгжүүлэгч байх	***
	3. Өөрчлөлт шинэчлэлд тууштай байж, эрсдэлийг даван туулагч байх	**+***
	4. Шинэлэг санал, санаачлагыг дэмжин хэрэгжүүлэгч байх	***
	5. Эрч хүч, хурдтай байх	***

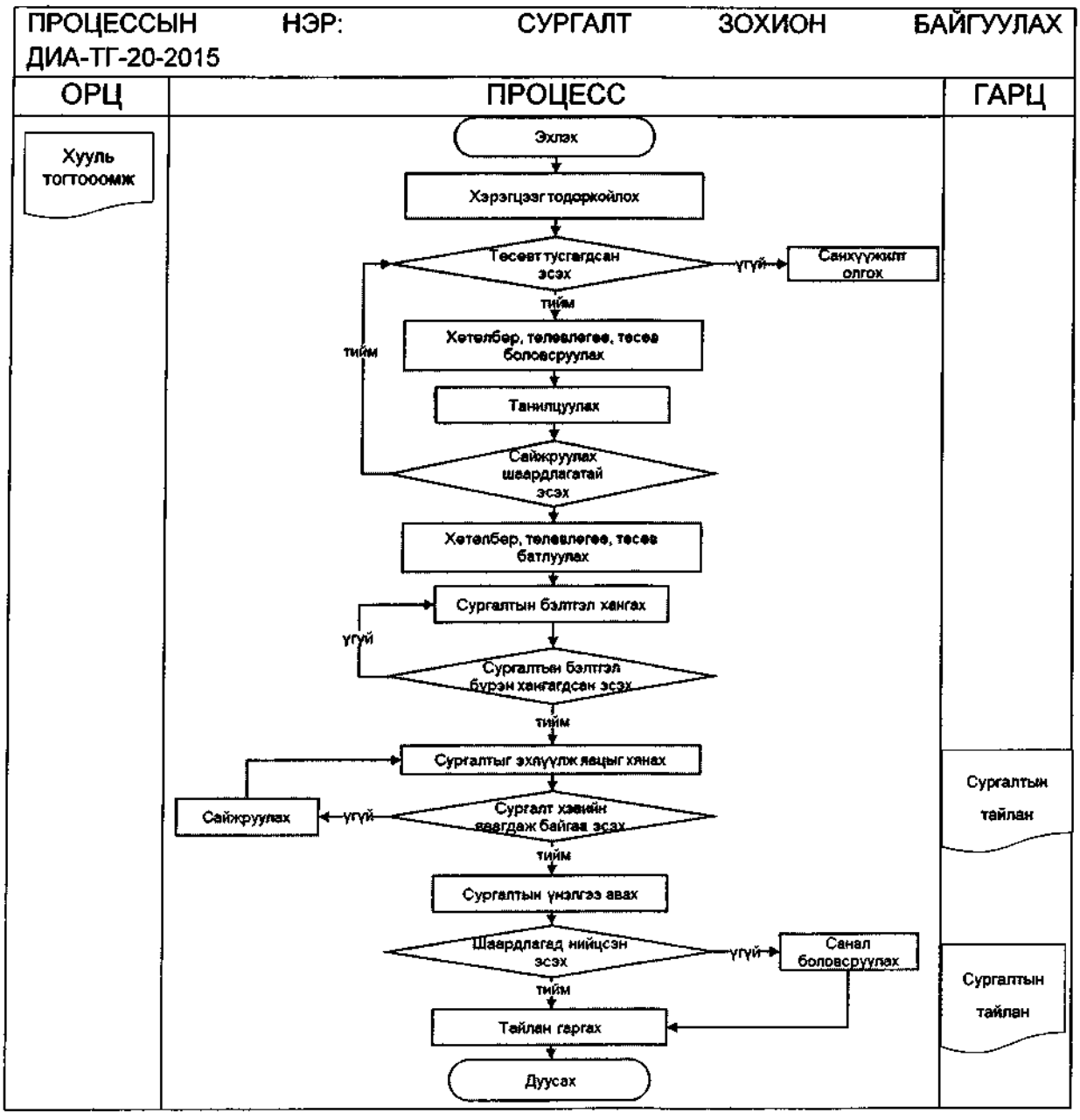
Тайлбар: * - Мэдлэг ** - Ур чадвар *** - Хандлага

Нийгмийн даатгалын байгууллагад мөрдөгдөж байгаа эрхэмлэх үнэ цэнэд дүн шинжилгээ хийж, ажилтан албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хандлагын алинд нь чиглэсэн талаар үнэлгээ өгөхөд мэдлэгт 8%, ур чадварт 28%, хандлагад 88% чиглэсэн байна гэсэн үр дүн гарлаа.

Одоогийн сургалт хөгжлийн үйл ажиллагааны шинжилгээ

НДЕГ 2015 онд олон улсын ISO9001:2008 стандартад нийцсэн чанарын удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлсэн. Сургалт зохион байгуулах процесс нь 2015 оны 10 сарын 26-ны өдрийн НДЕГ-ын даргын А/118 тушаалаар батлагдсан НД-ын төв байгууллагын үйл явц(процесс)-ын зураглалын эмхтгэлд дараах байдлаар харуулжээ.

Зураг 5. Сургалт зохион байгуулах процессийн зураглал



2015 оны 10 сарын 26-ны өдрийн НДЕГ-ын даргын А/118 тушаалаар батлагдсан НД-ын төв байгууллагын үйл явц (процесс)-ын зураглалын эмхтгэлд харуулснаар сургалт зохион байгуулах процессийг дараах алхмуудаар тайлбарлан харуулсан байна.

Хүснэгт 16. Процессийн зураглалын тайлбар

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР	ТАМГЫН ГАЗРЫН ҮЙЛ ЯВЦ (ПРОЦЕСС)-ЫН ЗУРАГЛАЛ	Дугаар: ТГ-20-2015 Батлагдсан он: 2015.10.28 Хувилбар: 1 Шинэчлэгдсэн огноо: Хуудасны тоо: 88/124

Процессын алхам бүрт тавигдах асуулт	Орц	Орцод хамаарах мэдээлэл болон тавигдах шаардлага			Үйл ажиллагааны дараалал	Алхамыг хэрэгжүүлэхэд хамаарах мэдээлэл				Гарц	Гарцад хамаарагдах мэдээлэл болон тавигдах шаардлага			
		Ямар шаардлагууд тавигдах вэ?	Хэрхэн цуглуулж, бүрдүүлэх вэ?	Хэрхэн нийлүүлэх вэ?		Алхамыг хэрэгжүүлэхэд ямар ажлууд хийгдэх вэ?	Алхамын хэрэгжилтэнд хэн, хэн оролцох вэ?		Хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ?		Ямар шаардлагууд тавигдах вэ?	Гарцыг хэн хэрэглэх вэ	Хэмжүүрийн үзүүлэлт	Бүртгэл
	Энэ алхамын ажлыг хийхийн тулд ашиглах орцын нэр	Орц тус бүрт тавигдах шаардлагыг багтаасан дэлгэрэнгүй мэдээлэл	Орцыг нийлүүлэх суваг, хэлбэр, хугацаа	Орцыг бүрдүүлэгч алба, хэлтэс, нэгж	Тухайн алхамд хийгдэх ажлын нэр	Алхамын үед хийгдэх ажлууд	Алхамыг хэрэгжүүлэх шууд оролцогч талууд	Хамтран ажиллагч бусад оролцогч талууд	Алхамыг хэрэгжүүлэхэд мердег дех процесс, баримт бичгүүд	Тухайн алхамаас ямар бүтээгдэхүүн, үр дүн, баримт бичиг гарах гарцын нэр	Гарцад тавигдаж байгаа шаардлагыг багтаасан дэлгэрэнгүй мэдээлэл	Гарцыг хүлээн авагч буюу хэрэглэгч	Гарцын шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг хэмжих шалгуур болон холбогдох үзүүлэлт	Тухайн алхамыг хэрэгжүүлсэн нотолгоо болох бүртгэлийн нэрс
	Суд алга	1. Үнэн зөв байх	1. Шаардлага	СОНХА-ны	гцэ тодо хой	Судалгаа авах	СОНХА-ны		Судалгааны	Сургалтын	1. Бүрэн байх	НДЕГ-ын	Судалгаа	Судалгаа

	а	2. Тодорхой байх	тай тухайн цаг үед 2. Боломжит бүх хэлбэрээр	мэргэжилтнүүд Аймаг /нийслэл/, дүүргийн сургалт, сурталчилгаа хариуцсан мэргэжилтнүүд			мэргэжилтнүүд Аймаг /нийслэл/, дүүргийн сургалт, сурталчилгаа хариуцсан мэргэжилтнүүд		маягтын дагуу үзүүлэлтүүд	хэрэгцээний судалгаа	2. Үнэн зөв байх 3. Нэгдсэн маягтын дагуу байх	СОНХА-ын дарга, мэргэжилтнүүд	өгсөн бүртгэл	өгсөн бүртгэл
	Судалгаа	1. Үнэн зөв байх 2. Тодорхой байх	1. Шаардлагатай тухайн цаг үед 2. Боломжит бүх хэлбэрээр	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд Аймаг /нийслэл/, дүүргийн сургалт, сурталчилгаа хариуцсан мэргэжилтнүүд		Судалгаа нэгтгэх	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Судалгааны маягтын дагуу үзүүлэлтүүд	Сургалтын хэрэгцээний судалгааны нэгтгэл	1. Бүрэн байх 2. Үнэн зөв байх 3. Нэгдсэн маягтын дагуу байх	НДЕГ-ын СОНХА-ын дарга	Судалгаа өгсөн бүртгэл	Судалгаа өгсөн бүртгэл
	Сургалтын танхим, техник хэрэ	Шаардлага хангасан байх	Сургалтын өмнө	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Сургалтын бэлтгэл хангах	Сургалтын танхим, техник хэрэгсэл бэлтгэх	СОНХА-ны дарга СОНХА-ны мэргэжилтнүүд			Сургалтын танхим, техник хэрэгсэл	Шаардлага хангасан байх	Сургалтанд оролцогчид		

	гсэл													
	Сургалтын хөтөлбөр	1. Үнэн зөв байх 2. Тодорхой байх	1. Цаасаар 2. Сургалтын емне	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Багш нарт сургалтын хөтөлбөрийг хүргүүлэх	СОНХА-ны дарга СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Сургалт явуулах багш нар		Сургалтын хөтөлбөр		Сургалт явуулах багш нар, сургалтанд оролцгчид		
	Сургалтанд оролцогчдын нэрсийн жагсаалт	1. Тодорхой байх 2. Бүрэн байх	1. Цаасаар 2. Сургалтын емне	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Сургалтанд оролцогчдын жагсаалт гаргах, зар тараах	СОНХА-ны дарга СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд Аймаг /нийслэл/, дүүргийн сургалт, сурталчилгаа хариуцсан мэргэжилтнүүд		Сургалтанд оролцогчдын нэрсийн жагсаалт	1. Тодорхой байх 2. Бүрэн байх	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Сургалтанд оролцогчдын бүртгэл
	Сургалтын материал хувилах	1. Ойлгомжтой байх 2. Бүрэн байх	1. Цаасаар 2. Файлаар 3. Сургалтын емне	Сургагч багш нар		Сургалтын материал хувилах	СОНХА-ны мэргэжилтэн			Сургалтын материал	1. Ойлгомжтой байх 2. Бүрэн байх	Сургалтанд оролцогчид		
	Сургалтанд	Шаардлага хангаса	1. Цаасаар 2.	СОНХА-ны мэргэжил	Сургалт хийх	Бүртгэх	СОНХА-ны мэргэжи	Сургалтанд оролцогч		Сургалтанд оролцо	Шаардлага хангасан	СОНХА-ны мэргэжи		Сургалтанд оролцо

	оролцогчдыг бүртгэх жагсаалт	н байх	Сургалт эхлэхэд	тнүүд			лтэн	ид		гчдыг бүртгэх жагсаалт	байх	лтнүүд		гчдын бүртгэл
	Сургалтын байр танхим	Шаардлага хангасан байх	1. Хүрэлцэх үйц багтаамжтай байх 2. Тав тухтай орчин	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Сургалтанд оролцогчид болон сургагч багш нарыг сургалтын танхимд суудалд суулгах	СОНХА-ны мэргэжилтэн	Сургалтанд оролцогчид		Сургалтын байр танхимд суудлаа эзэлсэн оролцогчид	Цаг хугацаанд даа багтаасан байх	Сургагч багш		
	Сургалтанд оролцогчид	Бүрэн ирцтэй байх	Цагтаа эхлэх	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Нээх	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Сургалтанд оролцогчид		Сургалтанд оролцогчид	Бүрэн ирцтэй байх	1. НДЕГ-ын дарга 2. Шаардлагатай удирдах албан тушаалтан		
	Сургалтын материал	1. Ойлгомжтой байх 2. Бүрэн	Сургалтын үеэр	Сургагч багш нар		Хөтөлбөрийн дагуу багш нараар	Сургалтыг чиглүүлэх	Сургалтанд оролцогчид		Сургалтын материал	1. Ойлгомжтой байх 2. Бүрэн байх	Сургалтанд оролцогчид		

	ал	байх				хичээл заалгах								
	Сургалтанд оролцогчид	Бүрэн ирцтэй байх	Сургалт дуусах	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Хаах	СОНХА-ны дарга СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Сургалтанд оролцогчид		Сургалтанд оролцогчид	Бүрэн ирцтэй байх	1. НДЕГ-ын дарга 2. Шаардлагатай удирдах албан тушаалтан		
					Сургалтын үнэлгээ хийх									
	Сургалтын баримт	Шаардлага хангасан байх	1. Фото зураг, видео бичлэг 2. Цаасаар 3. Сургалтын дараа	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Тайлан гаргах	Илтгэх хуудас бичих	СОНХА-ны дарга СОНХА-ны мэргэжилтнүүд			Илтгэх хуудас	1. Тодорхой байх 2. Дэлгэрэнгүй байх 3. Нотлох баримттай байх	НДЕГ-ын дарга НДЕГ-ын үйл ажиллагааны нягтлан бодогч		
	Санхүгийн баримт/зардал бүр	Шаардлага хангасан байх	Цаасан	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Санхүгийн баримт бүрдүүлэлт	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	Сургалтанд оролцогчид, сургагч багш		Санхүгийн баримт / зардал бүрийн төлбөр тооцоо	Шаардлага хангасан байх	НДЕГ-ын үйл ажиллагааны нягтлан бодогч		

	ийн төлбөр тооцоон ы баримт ууд									ны баримт ууд				
	Сургалт ын тайлан	Шаардлага хангасан байх	Цаасан	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд		Тайланг Санхүүд хүлээлгэн өгөх	СОНХА-ны мэргэжилтнүүд	НДЕГ-ын үйл ажиллагааны нягтлан бодогч		Сургалтын тайлан	Шаардлага хангасан байх	НДЕГ-ын үйл ажиллагааны нягтлан бодогч		

БОЛОВСРУУЛСАН: **ТГ-ЫН МЭРГЭЖИЛТЭН** **Ц. СУВД-ЭРДЭНЭ**	**ХЯНАСАН:** **ЧУХ-НЫ ДАРГА** **П. МӨНХТУЛГА**	**БАТАЛСАН:** **ТГ-ЫН ДАРГА** **Д. МЭНДБАЯР**
2015 ОНЫ 10 САРЫН 26 ӨДӨР	**2015 ОНЫ 10 САРЫН 26 ӨДӨР**	**2015 ОНЫ 10 САРЫН 26 ӨДӨР**

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын төв байгууллагын үйл явц(процесс)-ын зураглалын эмхэтгэл 2015 он

Дээрх процессийн зураглалаас харвал сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хөтөлбөр төлөвлөгөөг боловсруулах, төлөвлөгөөний дагуу сургалтыг зохион байгуулах, үнэлгээ хийж тайлан гаргах гэсэн үндсэн үе шатуудаас бүрдэж байна. Энэ чиг үүргийг НДЕГ-ын ТГ хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан нь бүтэц зохион байгуулалтын одоогийн өөрчлөлтөөр СОНХАГ хэрэгжүүлж байна.

2018 онд салбарын хэмжээнд хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, ажилтнуудыг сургаж хөгжүүлэх чиглэлээр нийт 681 удаагийн сургалтад 187131 ажилтан албан хаагчдыг хамруулсан байна. *(НДЕГ-ын даргын 2018 оны үр дүнгийн биелэлтийн тайлан)* Үүнээс НДЕГ нь 48 удаагийн дотоодын сургалтад нийт 1224 удирдах болон гүйцэтгэх түвшний албан хаагчдыг хамруулжээ.

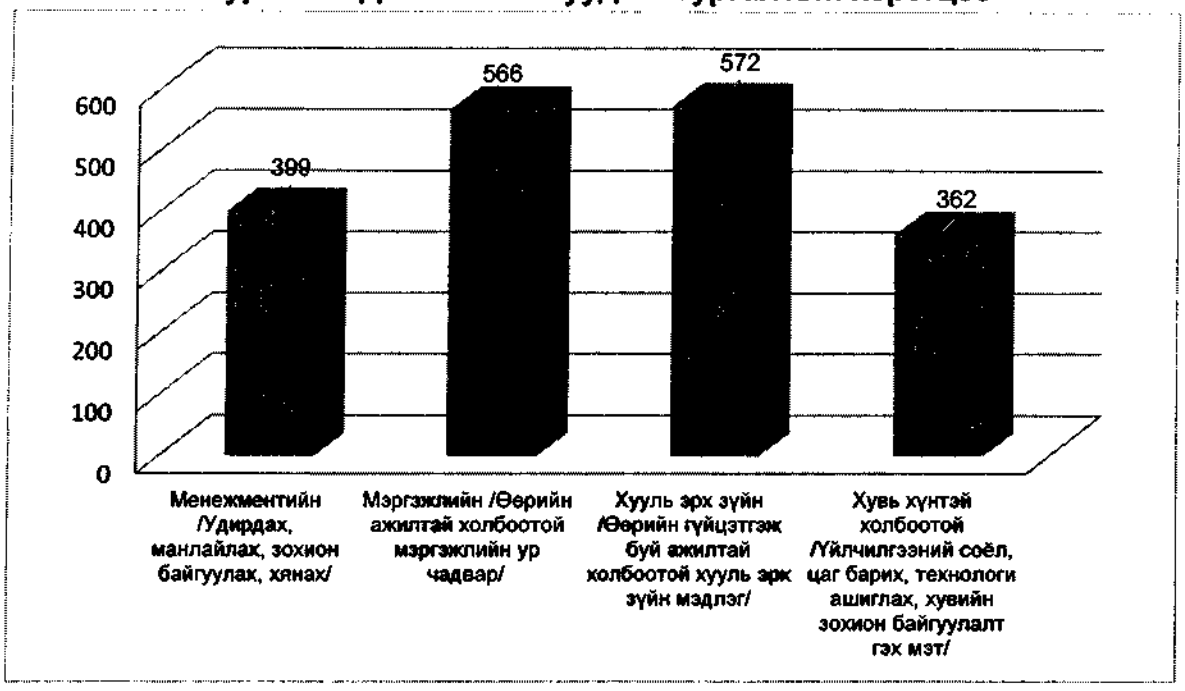
Сургалтын тоо, давтамж, сургалтанд хамрагдсан ажилтан албан хаагчдын тооноос үзэхэд нийгмийн даатгалын салбарын хэмжээнд хүний нөөцийг чадавхжуулах, сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаа сайн явагдаж байгаа нь харагдаж байна. Гэсэн хэдий ч үйлчилгээний чанар хүртээмж сайжрахгүй, иргэд, даатгуулагчдын өргөдөл гомдол нэмэгдсээр байгаа нь сургалтын өгөөжийг сайжруулах, сурсан зүйлээ ажилдаа ашиглаж дадал болгох, үр дүнтэй, тасралтгүй хөгжих сургалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна гэж манай зөвлөх баг үзлээ.

Төслийн ажлын хүрээнд манай зөвлөх баг Нийгмийн даатгалын салбарын ажилтан, албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгааг цахимаар авч, ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгээр ярилцлага хийж дүн шинжилгээ хийсэн. Судалгаанд хамрагдвал зохих 1421 ажилтан, албан хаагчаас 844 буюу 59.3 хувь нь судалгааны асуулгыг цахимаар бөглөсөн байна. Асуулгаар авсан мэдээллийг баталгаажуулах, нэмэлт мэдээлэл авах зорилгоор ганцаарчилсан ярилцлагыг хийсэн бөгөөд үүнд 9 дүүрэг 21 аймгийн төлөөлөл болох 93 ажилтан, албан хаагч хамрагдлаа.

Судалгаагаар албан тушаалын ТЗ-5, ТЗ-6 зэрэглэлийн ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээ хамгийн өндөр гарсан нь судалгаанд хамрагдсан 844 ажилтны 550 буюу нь 65.1 хувь эзэлж байна. Энэ нь нийгмийн даатгалын салбарт ажиллаж байгаа нийт ТЗ-5, ТЗ-6 ангилалын 841 ажилтан, албан хаагчдын 65.4 хувийг төлөөлж байгаа учир судалгааны үр дүнг бодитой харуулж байна гэж дүгнэж байна.

Хэрэгцээ өндөр байгаа сургалтуудыг багцлан харахад Нийгмийн даатгалын салбарын ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээг үндсэн 4 хэсэгт хуваан авч үзэж болохоор байна.

Зураг 6. НД-ын ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээ



Судалгаанд хамрагдсан 844 ажилтны 67.7 хувь буюу 572 нь өөрийн гүйцэтгэж буй ажилтай холбоотой хууль эрх зүйн мэдлэгийг сайжруулах шаардлагатай гэж үзсэн бол 67.0 хувь буюу 566 ажилтанд өөрийн ажил үүрэгтэй холбоотой мэргэжлийн ур чадварыг сайжруулах сургалтын хэрэгцээ шаардлагатай байна гэж үзсэн.

Т3-5, Т3-6 албан тушаалын зэрэглэл бүхий 0-4 жил ажилласан ажилтан, албан хаагчдад хууль эрх зүйн, мэргэжлийн сургалтын хэрэгцээ их байна. Энэхүү хэрэгцээг ярилцлагаар тодруулахад өөрийн ажил үүрэгтэй холбоотой хууль эрх зүйн талаарх сургалтад хамрагддаг боловч хуулийг хэрэглэх талаарх ойлголт өөр өөр байх тохиодол элбэг байдаг байна. Тиймээс байцаагч нарт Нийгмийн даатгалын хуулийн хэрэглээ болон бусад хуулиудтай хэрхэн уялддаг талаас нь сургалт зохион байгуулах шаардлагатай юм. Мөн түүнчлэн шинэ гарч буй тогтоол, журмуудын талаар цаг алдалгүй сургалт, мэдээлэл авах шаардлагатай байдаг байна.

47.27 хувь буюу 399 ажилтан, албан хаагчдад менежментийн /Удирдах, манлайлах, зохион байгуулах, хянах/ сургалт хэрэгцээтэй байгаа. Үүнээс хэлтсийн дарга болон Т3-9 албан тушаал бүхий албан хаагчид менежментийн сургалтын хэрэгцээтэй гэж хариулсан байна. Мөн удирдах албан тушаалын Т3-8, Т3-9, Т3-10 зэрэглэлтэй албан тушаалтнууд шийдвэр гаргалттай холбоотойгоор хууль эрх зүйн мэдлэгийг сурахыг эрэлхийлсэн байна.

42.89 хувь буюу 362 хүн хувь хүний харилцаа, цагийн менежмент, зохион байгуулалттай холбоотой сургалт хэрэгцээтэй байгаа гэж мэдээлсэн байна. Үйлчлүүлэгчтэй нүүр тулан харилцаг байцаагч нар хувь хүний хөгжлийг дэмжих сургалт авах хэрэгцээтэй байна. Ярилцлагаар хувь хүний

хөгжилтэй холбоотой сургалтын хэрэгцээ удирдах болон гүйцэтгэх түвшний ажилтан, албан хаагчдад өндөр байгаа нь батлагдсан юм.

Үүнийг дүгнэн үзвэл гүйцэтгэх түвшний ажилтан, албан хаагчдад "Хууль эрх зүй, Мэргэжлийн болон Хувь хүний хөгжилтэй холбоотой" сургалтын хэрэгцээ өндөр байхад удирдах албан тушаалтанд "Менежментийн болон Хувь хүний хөгжилтэй холбоотой" сургалтын хэрэгцээ илүү байна.

Мөн түүнчлэн магадлагч эмч, мэдээллийн технологийн мэргэжилтэн зэрэг онцлог ажлын байруудад нарийн мэргэжлийн сургалтад хамрагдах шаардлага зайлшгүй байгааг ярилцлагаар тодрууллаа. Жишээлбэл: магадлагч эмч нар нарийн мэргэжлийн эмчээр суралцах, мэдээллийн технологийн төвийн мэргэжилтэн нар Oracle, Java гэх мэт мэргэжлийн сургалтад хамрагдах шаардлагатай байна.

Ярилцлагаар шинээр ажилд орж буй ажилтанд чиглүүлэх сургалт нэн түрүүнд шаардлагатай байгааг ажилтнууд онцолж байлаа. Түүнчлэн нэмэлтээр суралцах хүсэлтэй сургалтад англи хэлний сургалт, дохионы хэлний анхан шатны сургалт, стресс менежмент гэх мэт сургалтууд хэрэгцээтэй байгаа юм.

НДҮЗ-ийн 2019 оны 03 дугаар сарын 28-ны өдрийн 02 тогтоолоор Нийгмийн даатгалын байгууллага Сургалтын төвтэй болох шийдвэр гарсан бөгөөд 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлнэ.

Манай зөвлөх баг дээрх нөхцөл байдлын үнэлгээнд тулгуурлан нийгмийн даатгалын байгууллагын ажилтан албан хаагчдыг хөгжүүлэх дунд хугацааны стратеги, түүнийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулаа.

ХОЁР. САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЧАДАВХИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ, МЭРГЭШҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИЙН, ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ БА ЗОРИЛТУУД

2.1 АЛСЫН ХАРАА БУЮУ ХЭТИЙН ЗОРИЛГО

Манай байгууллага 2030 он гэхэд бүх нийтийн насан туршийн нийгмийн баталгааг хангахуйц чадамжтай, нийгмийн даатгалын цогц үйлчилгээ бүхий ДААТГАГЧ болно.

2.2 ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Бид даатгуулагчийнхаа итгэл найдвар, сэтгэл ханамжаар үнэлэгдэх нийгмийн даатгалын үйлчилгээг ХҮРГЭНЭ.

2.3 БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

- Стратеги төлөвлөлтөнд тодорхойлсон Алсын хараа, Эрхэм зорилго, Үнэт зүйл, эрхэмлэх үнэ цэнийг баримтлах;
- Нийгмийн даатгалын байгууллага нь ажилтнуудаа үзэл бодол шашин шүтлэг, яс үндэс, нас хүйсийн хувьд ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь жендэрийн мэдрэмжтэй байх;
- Улс төрөөс ангид байж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх нөхцөлийг бүрдүүлж ажиллах;
- Даатгуулагч бол даатгалын бизнесийн гол үйлчлүүлэгч бөгөөд бидний зорьж буй даатгалын тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах ажлын цөм нь гэсэн ойлголтыг хэвшүүлэх;
- НДБ-ын ажилтан нь үйлчлүүлэгч болон хамтрагч талуудаа сонсож чаддаг, ойлгохыг оролддог, тэдгээрийн эрэлт хэрэгцээг үнэлж дүгнэх хандлагыг эрэлхийлэх замаар аливаа асуудлыг шийдвэрлэдэг байх соёл, дүр төрхийг хэвшүүлэх;
- НДБ нь стратегийн баримт бичигт тодорхойлсны дагуу шинэчлэлийн үйл явцад байгууллагын бүх түвшний ажилтнуудыг татан оролцуулах.

2.4 ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ДУНД ХУГАЦААНЫ СТРАТЕГИ

Мэдлэг, хандлага, чадварт суурилсан тасралтгүй хөгжих, сургалтын тогтолцоог бий болгож, мэргэшсэн тогтвортой ажиллах ажилтан албан хаагч бүхий СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГА болно.

2.4.1 Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт

- ✓ Зорилт 1: Мэдлэг, чадвартай мэргэшсэн ажилтан, албан хаагчдаар хүний нөөцийг бүрдүүлэх

2.4.2 Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, мэргэшүүлэх сургалт

- ✓ Зорилт 1: Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангах сургалтын тогтолцоог бий болгох замаар Нийгмийн даатгалын байгууллагын хөгжлийг дэмжих

2.4.3 Ажилтан, албан хаагчдын зан үйл, хандлага, ёс зүйг сайжруулах чиглэлийн сургалт

- ✓ Зорилт 1: Ажилтан, албан хаагчдыг зөв хандлагатай, хүсэл тэмүүлэлтэй болгон төлөвшүүлэх

2.4.4 Хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийн тогтолцоо, ажиллах таатай орчны бүрдүүлэлт

- ✓ Зорилт 1: Хувь хүний хөгжлийг дэмжих замаар хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийн тогтолцоог бий болгож, олон улсын стандартад нийцсэн ажлын байрны нөхцлөөр хангаж ажиллах таатай орчныг бүрдүүлнэ.

2.4.5 Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага, зохион байгуулалт

- ✓ Зорилт 1: Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн гүйцэтгэлийн үнэлгээний аргыг нэвтрүүлэх

2.4.6 Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн, цахим тогтолцоо

- ✓ Зорилт 1: Нийгмийн даатгалын салбарын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн цахим тогтолцоог бүрдүүлж, орчин үеийн техник, технологийн дэвшилттэй уялдуулан тасралтгүй сайжруулан, хүний нөөцийн нарийвчилсан судалгааг гаргах

2.4.7 Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

- ✓ Зорилт 1: Хүний нөөцийн хяналт шинжилгээ үнэлгээний шударга, хараат бус, ил тод, хэмнэлттэй, судалгаанд үндэслэсэн, нотлогдохуйц, хялбар тогтолцоог бий болгох.

Стратегийн үндсэн чиглэл 1: Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт									
Стратегийн зорилт 1.1: Мэдлэг, чадвартай мэргэшсэн ажилтан, албан хаагчдаар хүний нөөцийг бүрдүүлэх									
Стратегийн зорилт 1.1-ийн хүрэх үр дүн: Мэргэшсэн мэдлэг чадвар бүхий ажилтан, албан хаагчдаар хүний нөөц бүрдсэн байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019)**	**Зорилт от түвшин (2024)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгуулла га**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**
1	Шинээр ажилд томилогдсон ажилтанд зориулсан тусгайлсан сургалтын хөтөлбөртэй болох	2020	• Чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөр • Хөтөлбөрийн тоо • Агуулга • Сургалтын хугацаа • Сургалтын үнэлгээ	Хөтөлбөрийн тоо	0	1	Шинээр ажилд томилогдсон ажилтанд зориулсан тусгайлсан чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөр бий болсон байна.	ХНХЯ, ТАЗ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2	Шинэ ажилтныг дагалдуулах,ажлын байранд сургах хөтөлбөртэй болох	2020	• Чиглүүлэгч багшийн тоо • Сургалтын хөтөлбөр • Хамрагдсан ажилтны тоо	Хөтөлбөрийн тоо	0	1	Дагалдуулан сургах багш шавийн хөтөлбөр боловсруулсан байна	ХНХЯ, ТАЗ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
3	Шинэ ажилтны гарын авлага боловсруулах	2020	• Гарын авлагын тоо • Төрөл • Ашиглалтын хүртээмжтэй байдал	Гарын авлага	0	1	Дагалдуулан сургах багш шавийн хөтөлбөр боловсруулсан байна	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
Стратегийн үндсэн чиглэл 2: Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, мэргэшүүлэх сургалт									

Стратегийн зорилт 2.1: Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангах сургалтын тогтолцоог бий болгох замаар Нийгмийн даатгалын байгууллагын хөгжлийг дэмжих									
Стратегийн зорилт 2.1-ийн хүрэх үр дүн: . Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангах сургалтын тогтолцоог бий болгосон байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019)**	**Зорилт от түвшин (2024)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгууллага**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**
1	Ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, хандлагын талаар судалгаа хийж, үнэлж дүгнэх	2020	• Судалгааны тайлангууд • Сургалтын хэрэгцээний үнэлгээнд хийсэн мониторингийн дүн шинжилгээ	Тайлангийн тоо	1	5	• Мэдлэг • Хандлага • Чадварын үнэлгээ дүгнэлт гарсан байна	ХНХЯ, ТАЗ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2	Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох	2020	• Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох аргачлалын тоо • Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааны тайлан	Судалгааны тоо	1	1	Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон байна	НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
3	Сургалтын бодит хэрэгцээнд тулгуурлан хөтөлбөр, модуль, гарын авлагыг шинэчлэн	2020	• Хөтөлбөрийн модуль • Гарын авлагын төрөл • Гарын авлагын тоо,	Тоо	Хөтөлбөр1, гарын авлага-2	Хөтөлбөр 4, гарын авлага 9	Шинэчлэн боловсруулсан хөтөлбөр, модуль, гарын авлага гарсан байх	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв

	боловсруулах		• Хүртээмж						
4	Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу сургалтыг зохион байгуулах	2020 - 2024	• Сургалтын гэрээний тоо • Зохион байгуулсан сургалтын тоо, төрөл /үйл ажиллагааны тайлан/ • Сургалтанд оролцогчдын тоо • Өөрийн ажил үүрэгтэй холбоотой мэргэжлийн сургалтанд хамрагдсан ажилтан, албан хаагчдын эзлэх хувийн жин • Сургалтанд зориулагдсан төсөв, түүний зарцуулалт • Оролцогчдын үнэлгээ	Давтамж тоо	681 удаа, 187131	Мэргэжлийн сургалтын тоог нэмэгдүүлж, төрөлжүүлэх сургалтын тоог багасгана.	Сургалтын хувьд: • Цахим сургалт • Кейс сургалт • Оролцоонд тулгуурласан сургалт гэх мэт суралцах үйл явцыг хэвшүүлсэн байна Сургалт зохион байгуулах байгууллага болон сургагч багш нарын жагсаалт, нөөцийн сантай болсон байна.	НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
5	Ажлын байрыг сэлгэн ажиллуулах, ажлын байранд сургах нөхцөлийг бий болгох	2020	• Ажлын байрыг сэлгэн ажиллуулах журам • Ажлын байранд сургасан сургалтын тоо • Хамрагдсан	Тоо	Журам 0, Ажлын байранд хийгдсэн	Журам 1, Ажлын байранд хийгдсэн	Ажлын байранд суралцах нөхцөл бүрдсэн байна. Журам боловсруулсан байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв

			ажилтнуудын тоо • Сэтгэл ханамжийн үнэлгээ		сургалт 9, Ажилтан-3% Сэтгэл ханамж-50%	сургалт 45, Нийт ажилтны-30% Сэтгэл ханамж-70%			
6	НДБ-ын ажилтнуудын туршлага солилцох зөвлөгөөнийг дотоод, гадаадад зохион байгуулах ажлыг тогтмол хийх	2020 - 2024	• Туршлага солилцох зөвлөгөөний тоо • Оролцогчдын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ • Арга хэмжээний тайлан	Тоо	3	10	Туршлага солилцох зөвлөгөөнийг жил бүр зохион байгуулах төлөвлөгөө гарсан байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
7	Дотоод, гадаадын сургалтыг зохион байгуулахдаа жендэрийн тэгш эрхийг хангах	2020 - 2024	• Сургалтанд оролцогчдын хүйсийн харьцаа • Нийт оролцогчдод эзлэх хувийн жин • Сургалтанд оролцогчдын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ	Хувь	Эр 32% : эм 68%	Эр 40% : эм 60%	Сургалтын үйл ажиллагаанд жендэрийн тэгш эрхийг тусгадаг болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	
8	Сургалтын төвд сургагч багшийг бэлтгэх	2020	• Сургалтын төвийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө • Сургагч багш нарын тоо	Тоо	46	69	Сургагч багш нар бэлтгэгдсэн байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв

9	Цахим сургалтын орчинг бий болгох	2020 2021	• Цахим сургалтын тоо • Хамрагдсан оролцогчдын тоо • Сургалтын үнэлгээ	Тоо, хувь	0	21	Цахим сургалтын материаллаг баазтай болсон байна	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
10	Сургалтын үнэлгээг тогтмол хийж хэвших	2020 - 2024	• Явцын болон эцсийн үнэлгээний тайлан • Мониторингийн үнэлгээ • Мэргэжилтнүүдийн егсен санал зөвлөмж • Үнэлгээний ашиглалт	Тоо	1	2	• Явцын болон эцсийн үнэлгээний тайлан • Мониторингийн үнэлгээ • Мэргэжилтнүүдийн егсен санал зөвлөмж • Үнэлгээний ашиглалт	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
Стратегийн үндсэн чиглэл 3: Ажилтан, албан хаагчдын зан үйл, хандлага, ёс зүйг сайжруулах чиглэлийн сургалт									
Стратегийн зорилт 3.1: Ажилтан, албан хаагчдыг зөв хандлагатай, хүсэл тэмүүлэлтэй болгон төлөвшүүлэх									
Стратегийн зорилт 3.1-ийн хүрэх үр дүн: Зөв хандлага бүхий ажилтан, албан хаагчдаар хүний нөөц бүрдсэн байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2018)**	**Зорилт от түвшин (2024)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгуулла га**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**
1	Байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх арга	2020 -	• Арга хэмжээ уралдаан		1	2	• Жил бүр байгууллагын	ХНХЯ, НДЕГ,	Улсын төсөв

	хэмжээг зохион байгуулна	2024	тэмцээний тоо, • Хамрагдсан ажилтнуудын тоо, • Хандлага өөрчлөгдсөн эсэхийг үнэлэх тест • Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Багц			соёлыг бэхжүүлэх төлөвлөгөө гаргаж, арга хэмжээг зохион **байгуулсан байна**	ННДГ, НДХ	
Стратегийн үндсэн чиглэл 4: Хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийн тогтолцоо, ажиллах таатай орчны бүрдүүлэлт									
Стратегийн зорилт 4.1: Хувь хүний хөгжлийг дэмжих замаар хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийн тогтолцоог бий болгож, олон улсын стандартад нийцсэн ажлын байрны нөхцлөөр хангаж ажиллах таатай орчныг бүрдүүлнэ.									
Стратегийн зорилт 4.1-ийн хүрэх үр дүн: Хүний нөөцийг идэвхжүүлэх тогтолцоо бүрдэж, ажлын байрны нөхцөл сайжирч, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн түвшин өссөн байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хугацаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019 он)**	**Зорилт от түвшин (2024 он)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгууллага**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**
1	Хувь хүний хөгжлийг дэмжих идэвхжүүлэлтийн сургалтууд зохион байгуулах	2020 - 2024	• Сургалтын тоо • Хамрагдсан ажилтнуудын тоо Сургалтын үнэлгээ	Багц		12	Жил бүр сургалт төлөвлөгдөж, төлөвлөгөөний дагуу сургалт зохион байгуулсан байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2	Албан тушаал өөрчлөгдсөн ажилтнуудад	2020 - 2024	• Албан тушаал өөрчлөгдсөн ажилтнуудын	Тоо	0	1	Албан тушаал өөрчлөгдсөн ажилтнуудад	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ,	Улсын төсөв

	зориулсан сургалтын хөтөлбертэй болох		сургалтын хөтөлбер • Агуулга • Сургалтын тоо, • Сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын сургалтын талаарх үнэлгээ				зориулсан сургалтын хөтөлбертэй болсон байна.	НДХ	
3	Удирдах ажилтан бэлтгэх хөтөлбөр боловсруулах	2020 2021	• Удирдах ажилтныг бэлтгэх хөтөлбер • Агуулга • Сургалтын тоо • Оролцогчдын тоо	Тоо	0	1	Удирдах ажилтны залгамж халааг бэлтгэх сургалтын хөтөлбертэй болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
4	Ажилтан, албан хаагчдын ажил мэргэжилтэй холбоотой хөрвөх чадварыг дээшлүүлэх	2020 - 2024	• Өөрийн ажил үүрэгтэй холбоотой мэргэжлийн сургалтанд хамрагдсан ажилтан, албан хаагчдын эзлэх хувийн жин • Сэлгэн ажилласан тоо	Хувийн жин, тоо		40%, 30	Ажил үүрэгтэй холбоотой мэргэжлийн сургалтанд үе шаттайгаар хамрагдсан байна. Олон талын мэдлэг, ур чадвар, хандлагатай болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
Стратегийн үндсэн чиглэл 5: Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага, зохион байгуулалт									
Стратегийн зорилт 5.1: Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн гүйцэтгэлийн үнэлгээний аргыг нэвтрүүлэх									
Стратегийн зорилт 5.1-ийн хүрэх үр дүн: Хүрэх үр дүн: 360° үнэлгээний аргачлалыг шат бүхэнд боловсруулсан байна. • Дээд албан тушаалтны ажилтнуудаа үнэлэх үнэлгээ									

• Хамтран ажиллагчдын үнэлгээ • Үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээ									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019 он)**	**Зорилт от түвшин (2024)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгуулла га**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**
1	Ажилтны сэтгэл ханамжийн судалгааг хөндлөнгийн байгууллагаар жил бүр хийлгэж хэвших	2020 - 2024	• Сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан • Хамрагдсан ажилтан, албан хаагчдын тоо • Судалгааны үр дүнгийн дагуу хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	Тоо	1	1	Сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүн жил бүр сайжирч байх	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2	Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ 360° үнэлгээний аргыг ашиглах	2022 - 2024	• Дээд албан тушаалтны ажилтнуудаа үнэлэх үнэлгээ • Хамтран ажиллагчдын үнэлгээ • Үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээ	Тоо	0	1	Үнэлгээний журам боловсруулсан байх, 360° үнэлгээний аргаар үнэлгээ хийгддэг болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
3	Байцаагч нарын ажлын ачаалал, норм норматив ыг	2021 2022	• Ажлын бүтээмж, ажилтнуудын сэтгэл ханамж	Тоо	1	1	Шинэчилсэн норм норматив гарсан байх, ажлын	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ,	Улсын төсөв

	шинэчлэн боловсруулах		• Үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүн				ачаалал тэнцвэртэй болсон байх	НДХ	
4	Сургалтын үр дүнг үнэлэх тандалтын судалгаа шинжилгээг санамсаргүй түүвэрлэлтийн аргаар хийх	2021 - 2024	• Тандалтын тоо, давтамж • Алдааны цэгүүдийг тодорхойлсон байдал • Тандалтын судалгааны тайлан • Нийт сургалтанд хамрагдсан ажилтнуудаас тандалтын судалгаанд хамрагдсан ажилтны хувийн жин	Тоо, Хувь		2 60%	Бодит байдалд үнэлгээ өгч нөхцөл байдлыг дүрслэн харуулсан байна. -Үйлчилгээний үйл явцад гарч буй алдааны цэгүүдийг тодорхойлсон байна. Жилд 2 удаа хийж хэвшсэн байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
Стратегийн үндсэн чиглэл 6: Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн, цахим тогтолцоо									
Стратегийн зорилт 6.1: Нийгмийн даатгалын салбарын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн цахим тогтолцоог бүрдүүлж, орчин үеийн техник, технологийн дэвшилттэй уялдуулан тасралтгүй сайжруулан, хүний нөөцийн нарийвчилсан судалгааг гаргах									
Стратегийн зорилт 6.1-ийн хүрэх үр дүн: Орчин үеийн техник, технологийн дэвшилтэд нийцсэн нийгмийн даатгалын салбарын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн цахим тогтолцоотой болсон байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019 он)**	**Зорилт от түвшин (2024 он)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгуулла**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**

								га	
1.	Орчин үеийн техник, технологийн дэвшилтэт цахим программыг нэвтрүүлэх, мэдээллийн баазыг шинэчлэх	2020 - 2022	Нэгдсэн мэдээллийн бааз, Програм хангамж	Бүрдэл	1	1	Орчин үеийн техник, технологийн дэвшилтэт цахим программыг нэвтрүүлэх, мэдээллийн баазыг шинэчлэгдсэн байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2.	Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим тогтолцоог тасралтгүй сайжруулах	2020 - 2024	Сайжирсан байдал Програмын тасралтгүй хөгжил	Хувь	30%	80%	Доголдол саадгүй ажилладаг болсон байна. Хүний нөөцийн судалгаа, төлөвлөлт, мэдээллийг богино хугацаанд шуурхай гаргадаг болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
Стратегийн үндсэн чиглэл 7: Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ									
Стратегийн зорилт 7.1: Хүний нөөцийн хяналт шинжилгээ үнэлгээний шударга, хараат бус, ил тод, хэмнэлттэй, судалгаанд үндэслэсэн, нотлогдохуйц, хялбар тогтолцоог бий болгох									
Стратегийн зорилт 7.1-ийн хүрэх үр дүн: Хяналт шинжилгээ үнэлгээний шударга, хараат бус, ил тод, хэмнэлттэй, судалгаанд үндэслэсэн, нотлогдохуйц, хялбар тогтолцоог бий болсон байна.									
№	**Үйл ажиллагаа**	**Хуга цаа**	**Шалгуур үзүүлэлт**	**Хэмжих нэгж**	**Суурь түвшин (2019)**	**Зорилт от түвшин (2024)**	**Үр дүн**	**Хариуцах, хамтран хэрэгжүүлэх байгуулла**	**Хөрөнгийн эх үүсвэр**

								га	
1	Хяналт шинжилгээний тогтолцоог шинэчлэн сайжруулах	2020 - 2024	Хяналтын тоо Сайжирсан байдал	Тоо, Хувь	70%	80%	Хяналт шинжилгээ үнэлгээний шударга, хараат бус, ил тод, хэмнэлттэй, судалгаанд үндэслэсэн, нотлогдохуйц, хялбар тогтолцоог бий болсон байна.	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв
2	Хяналт үнэлгээний үр дүнг цахим орчинд ил тод байршуулж ажилтан албан хаагч болон бусад оролцогч талуудын санал зөвлөмжийг тогтмол авч, эргэх холбоотой ажиллах	2020 - 2024	Мэдээллийн тоо Саналын тоо Давтамж	Тоо			Хяналт үнэлгээний үр дүнг цахим орчинд ил тод байршуулдаг болсон байна. Оролцогч талуудын санал зөвлөмжийг тогтмол авч, эргэх холбоотой ажилладаг болсон	ХНХЯ, НДЕГ, ННДГ, НДХ	Улсын төсөв

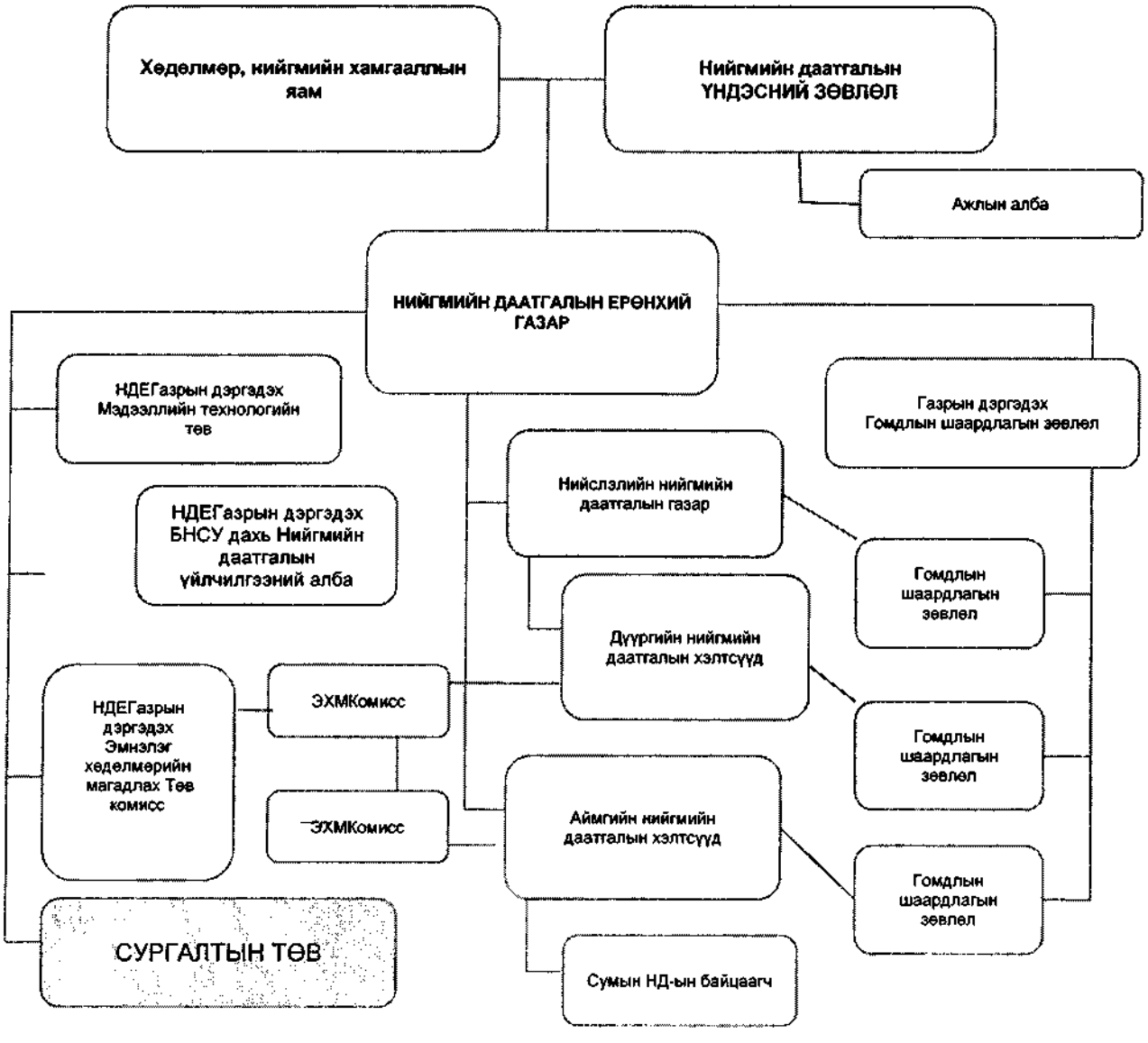
2.5 СТРАТЕГИЙН ҮР ДҮН

Мэдлэг, хандлага, чадварт суурилсан тасралтгүй хөгжих, сургалтын тогтолцоог бий болгож, мэргэшсэн тогтвортой ажиллах ажилтан албан хаагч бүхий СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГА болсон байна.

2.6 СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ СХЕМ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Энэхүү стратеги төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхдээ НДЕГ-ын бүтэц зохион байгуулалтын онцлогт тулгуурлан ажлын алба байгуулахыг зөвлөж байна. Энэхүү ажлын алба нь Газрын дарга нарын зөвлөл, ТГ, СОНХАГ-ын удирдах болон гүйцэтгэх ажилтнуудаас бүрдсэн байна.

Зураг 7. НД-ын байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтын бүтэц



Энэ багийн гүйцэтгэх ерөнхий чиг үүрэг 7 зорилт, 26 үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангаж ажиллана.

Хяналт үнэлгээний үр дүнг цахим орчинд ил тод байршуулж ажилтан албан хаагч болон бусад оролцогч талуудын санал зөвлөмжийг тогтмол авч, эргэх холбоотой ажиллана.

Хүний нөөцийг хөгжүүлэх дунд хугацааны стратегийн хэрэгжилтэд Тамгын газар хяналт үнэлгээ хийнэ.