



ХАН-УУЛ ДҮҮРГИЙН
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВИЙН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2024 оны 07 сарын 04 өдөр

Дугаар А/55

Улаанбаатар хот

Чанарын менежментийн тогтолцооны
баримт бичиг батлах тухай

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.5 дахь хэсэг, Хан-Уул Эрүүл мэндийн төвийн даргын 2024 оны 03 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/39 дүгээр тушаалыг хэрэгжүүлэх зорилгоор ТУШААХ нь:

1. Хан-Уул Эрүүл мэндийн төвийн албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын үйл ажиллагааг менежментийн сайн түвшинд хүргэх, ажил үйлчилгээг чанаржуулах зорилгоор Чанарын менежментийн тогтолцооны MNS ISO 9001:2016, Төслийн менежментийн арга зүйн заавар MNS ISO 21500:2017 стандарт нэвтрүүлэх ажлын хүрээнд чанарын бодлого, зорилтыг нэгдүгээр, баримт бичиг боловсруулах журмыг хоёрдугаар, гэрээ байгуулах, дүгнэх журмыг гуравдугаар, чанарын менежментийн тогтолцоонд дотоод аудит хийх журмыг дөрөвдүгээр, удирдлагын дүн шинжилгээ хийх журмыг тавдугаар, хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг зургаадугаар, шинэ ажилтныг дадлагажуулах хөтөлбөрийг долоодугаар, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа авах удирдамжийг наймдугаар, чадамжийн үнэлгээ хийх удирдамжийг есдүгээр, ажлын байрны соёл 5S хэрэгжүүлэх удирдамжийг аравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Дээрх баримт бичгүүдийг ажилтнуудад танилцуулан, ил тод байдлыг хангаж ажиллахыг стратеги, бодлого төлөвлөлт, мэдээлэл технологийн албаны дарга (Т.Булгантамир), Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (Ц.Энхбаясгалан) нарт үүрэг болгосугай.

3. Энэ тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, чанар аюулгүй байдлын албаны дарга (Д.Гэжиймаа)-д даалгасугай.

ДАРГА

А.СУВДАА



D desk 2024 a tushaal

Хан-Уул Эрүүл мэндийн төвийн даргын
2024 оны 07 дугаар сарын 04 ны өдрийн
11/55 дугаар тушаалын 6.9 хавсралт



ХАН-УУЛ ДҮҮРГИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ТӨВИЙН 2024-2028 ОНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

НЭГ.ЗОРИЛГО

Хан-Уул Эрүүл мэндийн төвийн зорилт, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх, байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилт, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, сургах, мэргэшүүлэх, үнэлэх, хэрэгцээг тодорхойлох, эрсдлийг тооцох, өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх, хоорондын уялдаа харилцаа холбоог бэхжүүлэх, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэслэл;

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалт.

1.2.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага:

Төрийн захиргааны байгууллагын зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадварыг нэмэгдүүлэх, үр дүнд чиглэсэн чанартай төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай чирэгдэлгүйгээр иргэдэд үзүүлэх, хүний нөөцийг бэхжүүлэх нь уг хөтөлбөрийг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага болж байна.

1.2.2.Аливаа нэг үйл ажиллагааны эцсийн үр дүн нь удирдлага зохион байгуулалт, хүний хүчин зүйлээс шууд хамааралтай байдаг учраас хүний нөөцийн асуудал эрүүл мэндийн байгууллагуудын удирдлагын цөм асуудал байсаар ирсэн.

1.2.3.Хүний нөөцийн бусад нөөцөөс ялгагдах гол онцлог нь хэзээ ч шавхагдашгүй хөгжин дэвшсээр байх арвин нөөц баялаг юм.

1.2.4.Хүний нөөцийг хөгжүүлэх талаар баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны зарчмыг иж бүрнээр авч үзэх нь манай эмнэлгийн хэтийн зорилго, зорилтоос урган гарч байгаа юм. Хөдөлмөрийн бүтээмж, ажил үйлчилгээний чанар, үр ашиг, үр нөлөөг тасралтгүй дээшлүүлэх асуудлыг хүний нөөцийн чадвар, чадамж дээр түшиглэн шийдвэрлэх нь энэхүү хөтөлбөрийн үндэслэл болж байна.

1.3 Хүний хөгжлийн хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны зарчим:

- ✓ Албан хаагч нэг бүрийг хамруулах;
- ✓ Нээлттэй байх;
- ✓ Шударга байх;
- ✓ Бодитой байх;
- ✓ Ил тод байх;

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АЛБАНЫ ГОЛ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Хан-Уул Эрүүл мэндийн төвийн Хүний нөөцийн алба нь хөгжлийн менежментийг боловсронгуй болгохтой холбогдуулан Монгол улсын "Хөдөлмөрийн тухай хууль", "Эрүүл мэндийн тухай хууль", Эрүүл мэндийн сайдын 2011 оны 280 дугаар тушаал "Мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх, зөвшөөрөл олгох, нөхөн олгох, хүчингүй болгох журам", Эрүүл мэндийн сайдын тушаал "Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого", 2013 оны 09 дүгээр сарын 25-ны өдрийн Эрүүл мэндийн сайдын 353 дугаар тушаал "Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ", Засгийн газрын 2014 оны 75 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2019 оны 25 дугаар тогтоол, Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны "Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт 08-д өөрчлөлт оруулах тухай" А/139 дугаар тогтоол ХУЭМТөвийн алсын хараа, эрхэм зорилго түүнийг хэрэгжүүлэх зорилт, бүтэц, зохион байгуулалтын шинэчлэл, Эрүүл мэндийн төвийг хөгжүүлэх дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө, Хүний нөөцийн хөгжлийн баримт бичиг, "Эрүүл мэндийн ажилтанд нэмэгдэл, мөнгөн урамшуулал олгох журам", "Ажлын байрны тодорхойлолт", "Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам", "MNS 5095:2017 Нэгдсэн эмнэлгийн стандарт", "Ажилтан сонгон шалгаруулах журам", "Үйлчилгээний стандарт", "Оны тэргүүний тасаг нэгж, ажилтан шалгаруулах болзол", "Өргөдөл гомдол шийдвэрлэх журам", ЭМТөвийн хүний нөөцийн бусад мэдээллийн сан байгуулах зэрэг бусад эрх зүйн актуудыг үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж байна. Үндсэн цалин нь Төрийн үйлчилгээний цалингийн сүлжээний дагуу албан тушаалын зэрэглэл, мэргэжлийн онцлогийн дагуу ялгаатай тогтоогддог. Мөн ажилтныхаа хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадварыг бодитой үнэлэх цалин хөлсний системээр ажилладаг. Мөн нэмэгдэл хөлсийг дараах байдлаар тооцон олгодог. Үүнд: илүү цагийн хөлс, баярын өдрүүдэд, үндсэн ажлынхаа хажуугаар өөр албан тушаал хавсран гүйцэтгэх, онцгой албан тушаалын ажлын байранд нэмэгдэл хөлс, зөвлөх 20%, тэргүүлэх зэрэгт үндсэн цалингийн 15%, ахлах зэрэгийн нэмэгдлийг 10% олгож байгаа ба зэргийн шалгалтанд бэлдэхэд дэмжлэг үзүүлж цалинтай чөлөө олгох, сургалтанд хамрагдахад цалинтай чөлөө олгох, зэргийн шалгалтын төлбөрийг төлөх зэрэг бодлого зохицуулалтыг хийснээр зэргийн шалгалтанд бэлдэх сонирхлыг хөхүүлэн дэмжиж, дотоод журмаар зохицуулалт хийн ажиллаж байна. Нийт ажилчиддаа дараах хөнгөлөлтүүдийг эдлүүлдэг. Үүнд: Хоолны унааны мөнгө 320,000 (гурван зуун хорь) төгрөг олгохын чацуу, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээ, вакцинжуулалтад жил бүр хамруулдаг. Тус эмнэлгийн өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд болон амьдрал ахуй гачигдалтай, санхүүгийн тусламж шаардлагатай ажилчдад гэр, түлээ, нүүрс олгох асуудлаар Нийгмийн хөдөлмөр хамгаалал үйлчилгээний газар болон тус эмнэлгийн Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой тогтмол хамтран ажиллаж байна. Мөн ажилтан удаан хугацаагаар өвчлөх буюу эмчлүүлэх тохиолдолд байгууллагын "Хөдөлмөрийн дотоод журам"-ын дагуу тэтгэмж олгон дэмжлэг туслалцаа үзүүлдэг ба жил бүр байгууллагаас 3-5 сая төгрөгийг зарцуулж байна. Цагаан сар, Олон улсын эмч нарын баярын өдөр, Олон улсын сувилагч нарын баярын өдөр, Улсын их баяр наадам, Эмнэлгийн ажилчдын баяр, Ахмадын баяр, Шинэ жил зэрэг олон нийтийн тэмдэглэлт баярын өдрүүдийг тохиолдуулан нийт эмч, сувилагч, ажилчдаа мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр урамшуулан ажиллаж байна. Мөн Эрүүл

мэндийн салбарын хүрээнд зохих явагдаж буй урлаг, спортын арга хэмжээнүүдэд эмч, ажилчдыг идэвхтэй оролцуулан цалинтай чөлөө олгох, амжилт гаргасан баг тамирчдыг цалингийн хувиар шагнах зэргээр урамшуулан дэмжин ажилладаг.

ГУРАВ.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТ

Эмч болон мэргэжилтнүүдийн ажиллах нөхцөл, хангамжийг сайжруулах;

3.1.1.Эмч болон мэргэжилтнүүдийн ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх нөхцлийн эрүүл ахуйн стандартыг холбогдох мэргэжлийн байгууллагаар тогтоолгож дүгнэлт гаргуулж, өрөөний талбайн хэмжээ, тавилга, хэрэгсэл, эрүүл ахуйн шаардлагыг ханган ажиллах;

3.1.2.Эмч болон мэргэжилтнүүдийн сүүлийн үеийн технологийн шаардлага хангахуйц компьютер, техник хэрэгсэл, бичиг хэргийн хэрэгслээр хангах;

3.1.3.Эмч болон мэргэжилтнүүдийг сургалтаар хөгжүүлэх, мэдлэг боловсрол олгох, сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох судалгааг авч, судалгааны үндсэн дээр сургалтын төлөвлөгөөг жил бүр батлуулж, сургалтад бүрэн хамруулах;

Удирдлагын академи болон мэргэшүүлэх багц сургалтанд хамруулах;

3.2.1.Төрийн болон хувийн хэвшлийн бусад байгууллагын бодлого, зорилтын талаар судлах, харилцан туршлага, мэдээ, мэдээлэл солилцох чиглэлээр хамтран ажиллах;

3.2.2.Мэдлэг, чадвар, зан үйлийн сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах;

3.2.3.Манлайлах чадварын сургалтыг зохион байгуулах;

3.2.4.Шинээр томилогдон ажиллаж байгаа эмч мэргэжилтнүүдийн ёс хэмжээ, байгууллагын ёс зүйн хэм хэмжээ, холбогдох хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргийг таниулах, ажлын байранд сургах сургалт зохион байгуулах;

3.2.5.Эмч мэргэжилтэн бусад албан хаагчид хоорондоо туршлага судлах, танилцах, нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг дэмжих

3.2.6.Мэдлэг, боловсролоо дээшлүүлэх зорилгоор гадаад, дотоодын их дээд сургуульд суралцахад нь дэмжлэг үзүүлэх. Тухайн дэмжлэг олгоход тавигдах шаардлага:

а/ тухайн байгууллагад 3-аас дээш жил тогтвор суурьшилтай ажилласан

б/ гүйцэтгэл үр дүнгийн үнэлгээ сүүлийн 3 жил /хангалттай/ буюу 90%-аас дээш үнэлэгдсэн

в/ тухайн байгууллагад цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллах талаар байгууллагын даргатай гэрээ байгуулсан байх

Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийг ажлын байранд сонгон шалгаруулах;

3.3.1.Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийг хууль тогтоомжийг дагуу шударга, ил тод нээлттэйгээр сонгон шалгаруулж томилон ажиллуулах.

3.3.2.Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийг хараат бус, шатлан дэвших зарчмаар албан тушаал дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх.

3.3.3.Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох.

3.3.4. Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох.

Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачааллыг оновчтой хувиарлаж шийдвэрлэх.

Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийн цалин олгох системийг сайжруулах;

3.4.1.Цалингийн задаргааг сар бүр тухайн албан хаагчдад цахимаар өгөх.

3.4.2.Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийн цалинг сар бүр тогтмол өдөр олгож байх.

3.4.3.Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 03 сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2022 оны 12 сарын 28-ны өдрийн 491 дүгээр тогтоол, Хөдөлмөр, Нийгмийн хамгааллын сайдын 2023 оны 12 сарын 28-ны өдрийн А/221 дүгээр тушаалын 1 дүгээр хавсралт, 2018 оны 12 сарын 19-ний өдрийн 382 дугаар тогтоолын 7 дугаар хавсралт, Засгийн газрын 2022 оны 06 сарын 21-ний өдрийн 240 дүгээр тогтоол, 2024 оны 02 сарын 28-ны өдрийн 84 дүгээр тогтоолын дагуу албан хаагчдын нэмэгдэл, гүйцэтгэлийн урамшууллыг тухай бүр олгож байх.

3.4.4.Шатлал, зэрэг дэв ахиулах буюу бууруулах шалгуур үзүүлэлтийг тухайн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг үндэслэн эрх бүхий байгууллага, Эмч болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдэд уламжлан шийдвэрлүүлэх.

Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх;

3.5.1.Удирдах албан тушаалтаны төрийн албаны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтанд хамруулах;

3.5.2.Удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрмийг сурталчлан таниулах, мөрдүүлэх, үнэлэх талаар удирдах ажилтаны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгах;

3.5.3.Төсвийн ерөнхий захирагчаас байгууллагын даргатай байгуулах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд манлайллын шалгуур үзүүлэлт, манлайлах ур чадварт өгөх үнэлгээг тусгах.

Албан хаагчдад шагнал, урамшуулал олгох;

3.6.1.Тамгын газар нь жилийн ажлаа дүгнэж байгууллагын "Тэргүүний төрийн албан хаагч", "Тэргүүний ажилтан"-ыг тус тус шалгаруулж шагнаж урамшуулна. Шагнал олгох үндэслэлийг байгууллагын дотоод журмаар тогтооно.

3.6.2.Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзан 80-аас дээш хувийн гүйцэтгэлтэй албан хаагчид жилд 1 удаа албан тушаалын үндсэн цалингийн 40 хүртэлх хувийн урамшуулал олгоно.

3.6.3. Онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа болон төрийн үйлчилгээг сайжруулах чиглэлээр шинэ санал санаачилга гаргаж хэрэглээнд нэвтрүүлсэн төрийн албан хаагчийг байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр шагнаж болох бөгөөд тухайн ажилтныг шагнах мөнгөн шагналын хэмжээ нь сарын үндсэн цалинг 1,5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хүртэл хэмжээтэй байна.

3.6.4. Төрийн байгууллагад тогтвор суурьшил, үр бүтээлтэй ажилласан төрийн албан хаагчийн насны ой, тэмдэглэлт бусад үйл явдлыг тохиолдуулан 1 сая хүртэлх төгрөгөөр шагнаж болно.

3.6.5. Байгууллагын шагнал хүртсэн буюу онцгой гавьяа байгуулсан албан хаагчийг аймаг, орон нутгийн болон төрийн дээд шагналд торхойлох, нэр дэвшүүлэх асуудлыг хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулах

Албан хаагчдын амьдрах нөхцлийг сайжруулах, тусламж, дэмжлэг үзүүлэх;

3.7.1. Төрийн албаны тухай хуулийн 60 дугаар зүйлд заасан тусламжийг байгууллагын дотоод журам болон холбогдох хууль тогтоомжийн актыг үндэслэн олгоно.

3.7.2. Байгууллагад тогтвор суурьшилтай /3-аас дээш жил/, үр бүтээлтэй ажиллаж буй албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор Хөдөлмөрийн дотоод журамд нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлэх;

3.7.3. Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн хөтөлбөр, хямд чанартай орон сууцанд албан хаагчдыг хамруулах ажлыг зохион байгуулах;

3.7.4. Агаарын бохирдлыг бууруулах зорилгоор гэр болон галлагаатай байшинд амьдардаг албан хаагчдад амьдрах орчинг сайжруулах, төвийн дулааны шугамд холбох болон бусад дулаалга шийдвэрлэлтэд дэмжлэг олгох;

3.7.5. Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзан үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа албан хаагчдад зуслангийн зориулалтаар газар олгох, тухайн газарт дэд бүтцийн асуудлыг шийдвэрлэхэд нь тусламж, дэмжлэг үзүүлэх;

а/ тухайн байгууллагад 3-аас дээш жил ажилласан

б/ гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр сүүлийн 3 жил 95%-аас дээш үнэлэгдсэн

в/ албан үүргийн хүрээнд шинэ санаачилга болон амжилт /шалгуур тавих...../ гаргаж ажилласан байх

3.7.6. Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусгуулах.

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БҮРДҮҮЛЭЛТ

4.1 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал, бүтэц орон тоо

Хан-Уул Эрүүл мэндийн төв нь дүүргийнхээ 248349 мянган хүн амд эмнэлгийн анхан болон лавлагаа шатлалын тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг төрийн өмчит эрүүл мэндийн байгууллага юм. Тус байгууллага нь хүнийг хэвтүүлэн эмчилж, амбулаториор өдөрт 600-800 хүнд үзлэг, оношилгоо шинжилгээ хийдэг.

Хан-Уул Эрүүл мэндийн төв нь нь одоогийн байдлаар Захиргаа аж ахуй нийтлэг үйлчилгээний алба, Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ хариуцсан алба, Поликлиникийн тасаг, Хэвтэн эмчлүүлэх тасаг, нэгжүүдийн болон 25 өрхийн эмнэлгийн нийт 300 эмч, эмнэлгийн ажилтнуудтайгаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Үүнээс Эрүүл мэндийн төвийн Захиргаа аж ахуй 44, Хэвтэн эмчлүүлэх тасагт 48, Поликлиникт 85 Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тасагт 22, гэрээт ажилтан 13, өрхийн эрүүл мэндийн төвүүд 300 ажилтантайгаас эмч 118, сувилагч 98, бусад ажилтан 84 ажиллаж байна.

2024 оны 07 дугаар сарын 02-ны байдлаар нийт 212 эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтан, албан хаагч ажиллаж байгаагаас удирдах ажилтан 10, их эмч 76, эм зүйч 3, сувилагч тусгай мэргэжилтэн 52, бусад мэргэжилтэн 58, гэрээт 13 хүн ажиллаж байна.

Өнөөдөр тус Эрүүл мэндийн төвд тэргүүлэх зэрэгтэй их эмч 3, ахлах зэрэгтэй эмч 6, ахлах зэрэгтэй эмч зүйч 1, ахлах зэрэгтэй нийгмийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн 1, ахлах зэрэгтэй сувилагч 7, ахлах зэрэгтэй бага эмч 1, тэргүүлэх зэрэгтэй бага эмч 2, тэргүүлэх зэрэгтэй сувилагч 6, тэргүүлэх зэрэгтэй лаборант 2, ахлах зэрэгтэй архив, бичиг хэргийн ажилтан 1, клиникийн профессор 3, зөвлөх зэрэгтэй сувилахуйн албаны дарга 1, анагаах ухааны магистр 21 ажиллаж байна

Хүний нөөц нь байгууллагын үнэт зүйл бөгөөд хөгжүүлж чадвал жилээс жилд үнэ цэнэ нь өсөж, боловсорч хөгжихийн хирээр сэтгэж, сэтгэлгээнийхээ хэрээр бүтээдэг.

4.1.1.Эмч эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн байгууллагад ажилласан жилээр нь авч үзвэл:

Ажилласан жил	
0-5 жил	61
6-10 жил	39
11-15 жил	36
16-20 жил	28
20-оос дээш жил	32
Бүгд	196

4.1.2 Албан хаагчдын боловсролын түвшинг албан тушаалын зэрэглэлээр авч үзвэл:

Боловсролын түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх
Магистр	2	19
Бакалавр	52	91
Диплом	-	1
Бүрэн дунд	-	11
Бүрэн бус дунд	-	9
Тусгай дунд	-	38
Бүгд	9	169

4.1.3 Шаардлагатай эмч, сувилагч, мэргэжилтний төлөвлөлт 2024-2028 он:

Хан-Уул дүүргийн Эрүүл мэндийн төвийн орон тооны бүтэц

№	Тасгийн нэр	Нэгжийн нэр	Одоо байгаа орон тоо	Шаардлагатай орон тоо	Нийт орон тоо
1	Захиргаа аж ахуй	-	47	3	50
2	Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тасаг	Халдварт өвчний тандалт, сэргийлэлт баг	8	1	9
		НЭМТҮ	19	3	22
3	Хэвтэн эмчлүүлэх тасаг	Дотрын тасаг	18	3	21
		Мэдрэлийн тасаг	8	1	10
		Яаралтай тусламж, эрчимт эмчилгээний тасаг	3	3	6
		Гемодиализын тасаг	3	2	5
		Эм зүйн тасаг	4	2	4
		Ариутгал, угаалга	3	-	
		Моргийн хэсэг	-	2	2
4	Поликлиникийн тасаг	Нарийн мэргэжлийн үзлэг, оношилгоо	89	16	105
		Дэмжих төв	12	2	14
		Гэрээт	10	10	10
5	БҮГД		224	48	258

4.1.4. Мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдуулах байдал

№	Сургалт	2024			2025			2026			2027			2028		
		Эмч	Сувилагч	Бусад	Эмч	Сувилагч	Бусад	Эмч	Сувилагч	Бусад	Эмч	Сувилагч	Бусад	Эмч	Сувилагч	Бусад
1	Эмч, сувилагчийн мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх мэргэжлийн багц цагийн сургалт	100%			100%			100%			100%			100%		
2	Ажлын байранд сэлгэн сургалцуулах сургалт	Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр		
3	Нарийн мэргэжил эзэмшүүлэх, /дотоод гадаадад/ сургалтанд хамруулах	Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр		
4	Тэргүүлэх ахлах зэргийн сургалт	Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр		
5	Доткторант, магистрантын сургалт	Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр			Тухай бүр		
6	Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, харилцаа хандлагын сургалт	100%			90-100%			100%			100%			100%		
7	Авлигын эсрэг сургалтанд хамруулах, авлигаас ангид байлгах	100%			100%			100%			100%			100%		
8	Мэргэжлийн сургалт, семинар /Цаг үеийн асуудлаар/	100%			100%			100%			100%			100%		

9	Эмнэлгийн бусад мэргэжилтний сургалт, хөгжил	80-100%	90-100%	100%	100%	100%
---	--	---------	---------	------	------	------

ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Энэхүү хөтөлбөр нь 2024-2028 он хүртэл 4 жилийн хугацаатай хэрэгжих бөгөөд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг жил бүр гаргаж, хэрэгжилтийг хангана.

5.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт

- Улсын төсөв
- Төрийн болон Төрийн бус байгууллагын тусламж
- Эрүүл мэндийн даатгал
- Үндсэн үйл ажиллагааны орлого
 - Төсвийн хэмжээнд нийт ажилчдын цалин
 - Дотоод болон гадаад хамтын ажиллагааны төсөл, хөтөлбөрийн санхүүжилт
- Хуулиар зөвшөөрөгдсөн бусад эх үүсвэр

5.2 Хүний нөөцийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга зам

Энэхүү хөтөлбөрийг зохион байгуулалтын нэгжийн оролцоотойгоор хэрэгжүүлнэ. Зохион байгуулалтын нэгжийг “Зөвлөл” гэх бөгөөд зөвлөл нь дарга, гишүүд, нарийн бичгийн дарга гэсэн чиг үүрэг бүхий 5 хүний бүрэлдэхүүнтэй байна.

№	Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн	
1	Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ эрхэлсэн орлогч дарга	Зөвлөлийн дарга
2	Хүний нөөцийн албаны дарга	Зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга
3	Стратеги бодлого төлөвлөлтийн албаны дарга	Зөвлөлийн гишүүд
4	Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ хариуцсан орлогч дарга	
5	Хүний нөөцийн ажилтан	

5.3 Зөвлөлийн гишүүд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлж ажиллана.

Үүнд:

- Хөтөлбөрийн үр дүнг тооцох;
- Хөтөлбөрийн 1.3 дахь заалтыг хангана;
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсвийн тооцоог гаргаж, дараа жилийн төсөвт тусгуулах санал оруулах;
- Хөтөлбөрийн ил тод байдлыг хангаж, үнэн бодитой, шударга хэрэгжиж буй байдалд хяналт тавих;

-Хөтөлбөрт хамрагдахаар өргөдөл гаргасан албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулахад бэлдэх;

-Өмнөх жилд хийж хэрэгжүүлсэн ажлын явц, төлөвлөгөөний биелэлтийг хэлэлцэж, зөвлөлд танилцуулахад бэлдэх

ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН, ХЯНАЛТ

6.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн.

Энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрэхээр тооцоолж байна. **Үүнд:**

1. Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан тушаалтаны манлайлах ур чадвар дээшилж, төлөвшинө.
2. Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
3. Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, хүний нөөцийн тогтвортой мэргэшсэн байдал хангагдана.
4. Төрийн албаны тухай хуульд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
5. Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
6. Хүний нөөцийн үйл ажиллагааны орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололт нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.
7. Удирдах албан тушаалтнуудын маналайллын чадавх дээшилж, суралцагч, бүтээлч байгууллага болно.
8. Төрийн албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, цомхон бөгөөд гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт, шинэчлэлийн шаардлагад нийцэж чаддаг болно.
9. Эрүүл аж төрөх мэдлэг сайжирч, биеэ эрүүлжүүлэх, чийрэгжүүлэх арга барилд албан хаагчдыг сургана.
10. Албан хаагчид чөлөөт цагаа зөв боловсон, үр бүтээлтэй өнгөрүүлснээр хүмүүс хоорондын итгэлцэл, хамтын ажиллагаа идэвхжиж, ажлын үр дүнд эерэгээр нөлөөлнө.
11. Хөдөлмөрийн бүтээмж, сэтгэл ханамж дээшилж, шинэ мэдлэг чадвар, туршлагатай болж, төрийн албаны мэргэшсэн байдал хангагдана.

6.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хяналт.

Энэхүү хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд Хан-Уул дүүргийн эрүүл мэндийн төвийн Захиргаа, Хүний нөөцийн алба, Ёс зүйн хэсийн хороо шинжилгээ, үнэлгээний нэгж үнэлэлт, дүгнэлт өгнө.