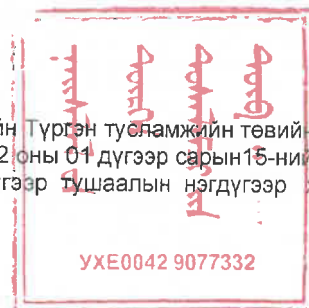


Нийслэлийн Түргэн тусламжийн төвийн даргын
2022 оны 01 дүгээр сарын 15-ний өдрийн
А/04 дүгээр тушаалын нэгдүгээр хавсралт



НИЙСЛЭЛИЙН ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВ

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР /2022-2025 он/

Нэг ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго нь Түргэн тусламжийн төвийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолж, төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын авьяас, чадварыг нээн илрүүлэх замаар удирдлагын манлайллыг хангахад оршино.

1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин

Үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, УИХ, Засгийн газрын тогтоол, Байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам зэрэг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бүрдүүлнэ.

1.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

Монгол Улсад Төрийн албаны тухай хууль 1995 оноос эхлэн мөрдөгдөж уг хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар олон асуудлыг зохицуулж өгсөн байдаг. Тухайлбал: Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т “төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах” гэж заасан байдаг.

Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг"-ийн 4.3-т "Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги"-ийн "Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтныг орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно.

Манай байгууллага мэдлэг, боловсрол бүхий авьяас чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлж байхыг чухалчилж шаардаж байна.

ХОЁР. ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СТРАТЕГИ

2.1 Түргэн тусламжийн төвийн эрхэм зорилго

Нийслэлийн 6 дүүргийн иргэдэд түргэн тусламжийн газар дээрх болон эмнэлэг хүртэлх тусламж үйлчилгээг үзүүлэх

ГУРАВ. ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

1.1 Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Энэхүү баримт бичиг нь Төвийн стратегийн зорилтоо хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах асуудлыг бодлого төлөвлөгөөтэй зохион байгуулах явдал юм. Төвийн хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлага, түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

1.1.1 Байгууллага, салбар, ээлжийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

1.1.2 Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;

1.1.3 Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;

1.1.4 Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхыг сайжруулах хэрэгсэл болгох.

1.2 Түргэн тусламжийн төвийн одоогийн нөхцөл /бэлэн байгаа хүний нөөц/

Түргэн тусламжийн төв нь Нийслэлийн Эрүүл мэндийн газрын Даргын 2016 оны дагуу эмнэлэг үйлчилгээ, авто бааз, салбарууд 406 орон тоотойгоор үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Тус төвд ажиллаж байгаа албан хаагчдын 51 хувь нь эрэгтэй, 49 хувь нь эмэгтэй албан хаагч байгаа ба насны хувьд авч үзэхэд 61 хувь нь 25-30 насны, 23 хувь нь 31-40 насны, 9 хувь нь 41-50 насны, 8 хувь нь 51-ээс дээш настай байна.

Албан хаагчдыг боловсролын түвшингээр авч үзвэл 79 хувь нь бакалавр, 3.8 хувь нь магистрын зэрэгтэй ба Мэргэжлийн байдлаар авч үзвэл Хүний их эмч /эм зүйч/ мэргэжилтэй 189, зүйч мэргэжилтэй 11 албан хаагч, бусад мэргэжлийн 14 албан хаагч байна. Ажиллаж буй албан хаагчдын 60 хувь 3-21 жил хүртэл тогтвор суурьшилтай ажилласан байна.

Сул тал нь ажилтнуудын 53.7 хувь нь 1-5 жил ажилласан ажлын хариуцлага, ажилд хандах хандлага, санаачилга жигд бус хүний нөөцийн тогтвор суурьшлыг сайжруулах шаардлагатай.

Тулгарч буй бэрхшээл нь хүний нөөцийн бодлогод түргэн тусламжийн индекс батлагдаагүй, түргэний мэргэшсэн ажилтан бэлтгэх бололцоо бүрдээгүй байна.

ДӨРӨВ. ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ

Хүний нөөцийн бодлого нь төвийн эмч, ажилчдыг мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллах баталгааг бүрдүүлэх, мерит тогтолцоонд тулгуурласан хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжих, ёс зүйг төлөвшүүлэх, суралцах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулахад оршино.

Хүний нөөцийн бодлого нь дараах зорилтыг хангахад чиглэнэ.

- > Дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлэх,
- > Албан тушаал дэвшин ажиллах баталгаа, боломжоор хангах,
- > Аливаа албан тушаалд томилох, албан тушаал дэвшүүлэхэд зөвхөн мэргэшсэн байдал, ажлын гүйцэтгэлийг нь харгалзах,
- > Эрүүл мэндийн ажилтны болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг гаргуулахгүй байх,
- > Салбар ээлж хэсгүүдийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлсон байх,
- > Төрийн албан хаагчдыг хуульд заасан нийгмийн баталгаагаар бүрэн хангах,

4.1 Ажилтан ажиллагсдын нийгмийн баталгааг хангах

Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөөг

- үе шаттайгаар боловсруулж батлуулах,
- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх
- Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх
- Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох
- Боловсон хүчнийг сургаж, чадваржуулах бодлогыг “Төрийн албан хаагчийн сургалт” хөтөлбөрийн дагуу явуулах.
- Чухал шаардлагатай мэргэжлийн боловсон хүчнийг гадаадын өндөр хөгжилтэй улс орнуудад сургаж бэлтгэх асуудлыг төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх

4.2 Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх

Төвийн эмч, ажиллагсдад албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн албыг бүрдүүлж суралцагч байгууллага болох зорилгоор сургалтыг үе шаттайгаар явуулна.

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж, батлуулах
- Ажиллагсдын дадлага, чадварын судалгаанд үндэслэн нэг талаас тэдгээрийн сул талыг харж, алдааг засах, нөгөө талаас давуу талыг нь ашиглан албан тушаалын өсөлт, карьерыг нь тооцож төлөвлөх, тэдэнд зориулсан сургалтын тусгай хөтөлбөр, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх
- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах чадавх бий болгох
- Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар эзэмшүүлэх, тогтолцоотой болох

4.3 Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх

Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадвар нь:

- Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох
- Бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх
- Өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар

ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг байх

- Бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх зэрэг гол чадварыг эзэмшсэн байх

4.4 Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт

Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомж болон Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан журам, заавар, зөвлөмж нь тус байгууллагын сул орон тоон дээр шинээр ажилтныг авч ажиллуулах үндсэн шалгуур зарчим болно.

- Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлэх
- Эмч, ажилтан шилж сонгох механизмыг боловсронгуй болгох
- Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өсгөх тогтолцоог бүрдүүлэх
- Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, өөрчлөлтөд уялдуулан тодорхойлох

4.5 Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах

- Байгууллагын зорилго, зорилт түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэл, тэр дундаа хүний нөөцийн эрсдэлийг тооцох;
 - Албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох;
 - Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачааллыг оновчтой хуваарилах;
 - Төрийн албаны хууль тогтоомжийн шаардлагыг бүрэн хангасан албан хаагчийн 60-аас доошгүй хувийг 3 жил тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлого баримтална.
 - Бүтцийн өөрчлөлт, орон тооны цомхотгол хийгдэхэд хүрвэл цомхотгол нь нийт орон тооны 10 хувиас хэтрэхгүй байна.

4.6 Албан хаагчдын зан үйл хандлагыг төлөвшүүлэх

Тус байгууллагын албан хаагчид нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, Авлигалын эсрэг хууль болон Засгийн газрын 2010 оны 288 дугаар тогтоолоор баталсан “Эрүүл мэндийн ажилтны ёс зүйн дүрэм”-д заасан ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж ажиллахын хамт дараах үндсэн хэм хэмжээг баримталж ажиллана. Үүнд:

- Үндсэн хууль, хууль тогтоомжийг хувийн ашиг сонирхлоос дээгүүр тавьж сахин биелүүлнэ.
- Өөрт мэдэгдсэн төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулах, хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх.
- Өөрийн албаны эрх, үүрэгт хамаарахгүй асуудлаар шийдвэр гаргах болон

үүрэг хүлээх, амлалт авахыг хориглоно.

- Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааны дэвшилттэй арга барил, арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх;

- Авлига, ашиг сонирхлын зөрчилгүй хуулийг дээдэлж ажиллана.

- Их эмч, сувилагч нарыг тангарагтаа үнэнч байж, ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах

4.7 Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх

Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль, шилэн дансны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж хүний нөөцийн мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

5.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шат

5.1.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг яамны газар, хэлтсүүд хариуцах бөгөөд 2017-2020 онд хэрэгжүүлэх ба яамны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд үе шаттайгаар тусгаж хэрэгжүүлнэ.

5.1.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга удирдах ба зохион байгуулалт, хэрэгжилтийг Төрийн захиргааны удирдлагын газар хариуцна.

5.2 Хөтөлбөрийн санхүүжилт

5.2.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгө нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

- Төвийн жил бүрийн төсөв;

- Төвийн төсвийн зарлагын хэмнэлт болон төсвийн урамшуулал; төсвийн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагааны хүрээнд бий болсон нэмэлт орлого;

5.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

5.3.1 Төвийн эмч ажилчдыг ажиллах нөхцөл сайжирч, тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж нэмэгдэнэ.

5.3.2 Төвийн эмч албан хаагчдын нийгмийн халамж, дэмжлэг сайжирна.

Нэг. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

АЛСЫН ХАРАА	Эрүүл мэндийг дэмжигч орчин, үйлчилгээний соёл, чанарыг эрхэмлэгч байгууллага болно.
ЭРХЭМ ЗОРИЛГО	Нийслэлийн иргэд, харьяа байгууллагуудад эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг тэгш, хүртээмжтэй үзүүлнэ.
ҮНЭТ ЗҮЙЛС	Тэгш харилцаа - Үйлчлүүлэгч болон хамт олны дунд ялгаварлан гадуурхалт, гутаан доромжлох, үл хайхрах хүчирхийлэл үйлдэхгүй. Чанартай үйлчилгээ - Мэдлэг, ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлнэ. Нэр хүнд -Ажилтан бүрийн үнэ цэнэ, оролцоог эрхэмлэнэ. Багийн ажиллагаа - Багаар ажиллах соёл, бүтээлч хандлагыг хэвшүүлнэ.

1.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго нь Түргэн тусламжийн төвийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, одоо байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хүний нөөцийн хэрэгцээг төлөвлөх, тогтвор суурьшилтай хөрвөх чадвартай боловсон хүчнээр хангахад оршино.

1.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хуульд:

33.6.Төрийн байгууллага нь дараах хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ:

33.6.1. “Төрийн албан хаагчийн сургалт”

33.6.2. “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа” гэж мөн төрийн алба нь мэргэшсэн тогтвортой байх зарчмыг баримтална гэж тус тус заасан байна.

1.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

Эмнэлгийн үйл ажиллагааны зорилго нь нотолгоонд тулгуурласан эрүүл мэндийн чанартай тусламж үйлчилгээг үйлчлүүлэгчдэд үзүүлэх бөгөөд энэ нь байгууллага мэдлэг чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх сургах, хөгжүүлэх зорилгоор хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагатай байгааг харуулж байна.

1.4 Хөтөлбөрийн бүтэц

- Хөтөлбөрийн үндэслэл
- Хөтөлбөрийн эрхэм зорилго
- Хөтөлбөрийн стратеги зорилтууд
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга зам
- Хөтөлбөрийн үр дүн

1.5 Хөтөлбөрийн хугацаа

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 2022-2025 оныг хамрах бөгөөд жил бүр хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө боловсруулж, төлөвлөгөөний биелэлтийг жил бүр тайлагнаж ажиллана.

Хоёр. ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

2.1 Түргэн тусламжийн төвийн хүний нөөцийн өнөөгийн удирдлага

SWOT шинжилгээ

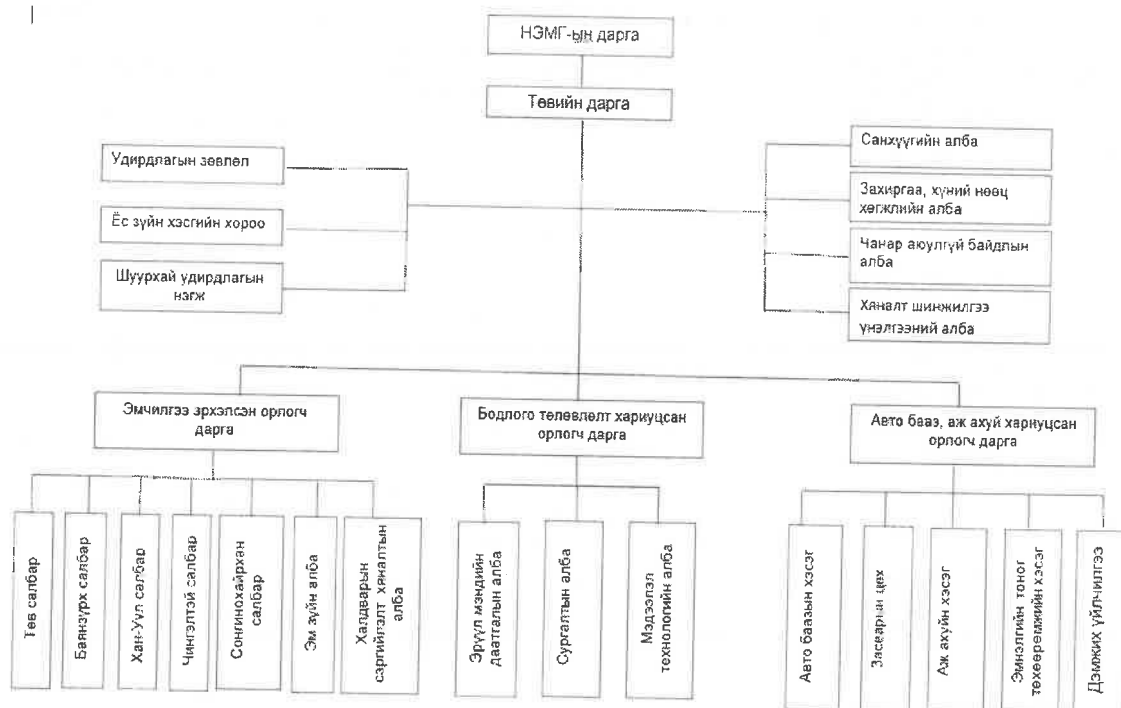
Дотоод хүчин зүйлүүд	
Давуу тал:	Сул тал:
<p>Эмч нарын 15 % нь мэргэжлийн зэрэгтэй Сувилагч нарын 45,8% нь мэргэжлийн зэрэгтэй Сувилагч нарын 97 хувь боловсролын бакалавр зэрэгтэй 4 эмч клиникийн профессор цолтой 1 эмч анагаах ухааны доктор цолтой Төрийн сангийн болон байгууллагын санхүүжилтээр сургалтанд хамрагдах бололцоотой Компьютерын гадаад дотоод сүлжээг ашиглан Зайн хэлбэрээр суралцах бүрэн боломжтой</p>	<p>- Эмнэлгийн мэргэжилтэн үндсэн болон төрөлжсөн мэргэжлийн сургалтанд хамрагдахад нийгмийн баталгаа хангалтгүй - Ажилчдын ажлын ачаалал их - Гадаад хамтын ажиллагааны чиглэлээр зохион байгуулж буй үйл ажиллагаа өмнөх онуудад хангалтгүй хийгдсэн - Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр зарцуулах төсөв санхүүгийн хязгаарлагдмал нөөцтэй -Эмнэлгийн мэргэжилтний гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй нь гадаад сургалтанд хамрагдахад бэрхшээлтэй -Хүний нөөцийн программ байхгүй -Төрөлжсөн мэргэжил эзэмшээгүй сувилагч нийт сувилагчийн 30 орчим хувийг эзэлж байгаа</p>
Гадаад хүчин зүйлүүд:	
Боломж:	Бэрхшээл :
<p>Хууль тогтоомжид нийцүүлэн Байгууллагын захиргаа, үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны хамтран ажиллах Хамтын гэрээгээр ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах боломжтой Төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллаж, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг сургах, хөгжүүлэх, туршлага солилцох боломжтой Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн программтай болсноор баазтай болох</p>	<ul style="list-style-type: none">• Хүний нөөцийн удирдлагад эрсдэл тулгарах магадлалтай /хөрвөх, сэлгэх/• Мэргэшсэн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг хувийн эрүүл мэндийн байгууллагууд өндөр цалин хангамж амлан өөртөө татан авах магадлалтай• Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлийн ур чадвар

<ul style="list-style-type: none">• Хөдөлмөрийн дотоод зах зээлээс чадварлаг ажилтнуудыг сонгох	дутагдсанаас үйлчлүүлэгчид аюул үүсэх эрсдэлтэй
---	---

2.2. Одоогийн нөхцөлд бэлэн байгаа хүний нөөц

Нийслэлийн Түргэн тусламжийн төв нийт 406 ажилтантай. Сонгинохайран, Баянзүрх, Хан-Уул, Төв, Чингэлтэй гэх 4 салбар, Автобааз

УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ



АЖИЛЛАГСДЫН АЛБАН ТУШААЛЫН АНГИЛАЛ

Албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл: Удирдах ажилтан 9, их эмч 164, эм зүйч 1, бусад дээд мэргэжилтэн 19, бага эмч 19, тусгай мэргэжилтэн 18, сувилагч 26, жолооч 124 үйлчилгээний ажилтан 32 байна.

Зураг 1

НИЙСЛЭЛИЙН ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН 2022-2025 ОНД АЖИЛЛАХ ОРОН ТОО			
ДД	Албан тушаал	Ажиллах нэгж	Орон тоо
1	Төвийн дарга	Захиргаа	1
2	Дэд захирал	Захиргаа	1
3	Ерөнхий инженер	Захиргаа	1
4	Хүний нөөцийн албаны дарга	Захиргаа	1
5	Хяналт үнэлгээний албаны дарга	Захиргаа	1
6	Сувилахуйн албаны дарга	Захиргаа	1
7	Чанарын албаны дарга	Захиргаа	1
8	Салбарын эрхлэгч	Захиргаа	3
9	Ахлах нягтлан	Захиргаа	1
10	Чанарын менежер	Захиргаа	1
11	Хүний нөөцийн ажилтан	Захиргаа	1
12	Хүүхдийн чанарын ажилтан	Захиргаа	1
13	Халдвар судлаач	Захиргаа	1
14	Эмийн сангийн эрхлэгч	Захиргаа	1
15	Сургалтын ажилтан	Захиргаа	1
16	Биостатистикийн эмч	Захиргаа	1
17	Даргын туслах, бичиг хэргийн ажилтан	Захиргаа	1
18	Архивын эрхлэгч	Захиргаа	1
19	Эдийн засагч	Захиргаа	1

20	Нягтлан бодогч	Санхүү аж ахуй	4
21	Кассын нярав	Санхүү аж ахуй	1
22	Нярав	Санхүү аж ахуй	2
23	Мэдээлэл технологийн мэргэжилтэн	Захиргаа	1
24	Хөдөлмөр хамгааллын инженер	Захиргаа	1
25	Байгууллагын эмч	Захиргаа	1
26	Хоолны технологич	Захиргаа	1
27	Тогооч	Үйлчилгээ	8
28	Бэлтгэгч	Үйлчилгээ	1
29	Авто инженер	Авто аж ахуй	3
30	Эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн инженер	Захиргаа	1
31	Эмнэлгийн тоног төхөөрөмжийн техникч	Захиргаа	1
32	Техникийн тоо бүртгэгч	Авто аж ахуй	1
36	Баазын диспетчер	Авто аж ахуй	4
37	Ээлжийн ахлах эмч	Эмнэлэг үйлчилгээ	3
38	Зохицуулагч	Эмнэлэг үйлчилгээ	9
39	Дуудлагын эмч	Эмнэлэг үйлчилгээ	142
40	Оператор эмч	Эмнэлэг үйлчилгээ	24
41	Сувилагч	Эмнэлэг үйлчилгээ	25
43	Эмийн сангийн сувилагч	Эмнэлэг үйлчилгээ	7
44	Ариунтгалын сувилагч	Эмнэлэг үйлчилгээ	1
45	Жолооч	Авто аж ахуй	124
46	Сантехникч	Авто аж ахуй	3
47	Засварчин	Авто аж ахуй	8
48	Цахилгаанчин	Авто аж ахуй	1
49	Мужаан	Авто аж ахуй	1
50	Үйлчлэгч	Үйлчилгээ	6

51	Угаагч	Үйлчилгээ	5
Бүгд			406

Түргэн тусламжийн төв нь нийт 406 ажилчидтай бөгөөд үүнээс эрэгтэй 259 ажилтан буюу 63% , эмэгтэй 147 ажилтан буюу нийт ажиллагсдын 37% хувийг тус тус эзэлдэг.

Нийт дуудлагын эмч 164, Үүнээс эмэгтэй 84 буюу 51 хувь, 80 буюу 49 хувь

2.1. Түргэн тусламжийн төвийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Түргэн тусламжийн төв нь хүний нөөцийг мэргэжлийн ур чадвар, дадлага туршлагатай, хөрвөх чадвартай боловсон хүчнээр хангах чиглэлийг мөрдлөг болгон ажиллана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

Түргэн тусламжийн төвийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх

Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, мэргэжлийн ур чадвартай, туршлагатай хөрвөх чадвартай боловсон хүчнээр хангагдах

Урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгож, ажилчдыг идэвхжүүлэх хөшүүрэг болгох

ГУРАВ. ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИ

Эмч, ажиллагсдын мэргэжил ур чадварт тулгуурласан чадварлаг багийн ажиллагааг орчин үеийн хүний нөөцийн менежментийн арга технологитой хослуулж, ижил түвшний нэгдсэн эмнэлгүүдийн жишиг эмнэлэг болох.

Хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч, хэрэгжүүлнэ.

- Хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулан батлуулж хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах
- Хүний нөөцийн асуудлаар гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлж, хөгжүүлэх
- Удирдлагын манлайллыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- Удирдлагын багийн гишүүдийн манлайлах ур чадварыг дээшлүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, дотоод хяналт хийх
- Нийт ажиллагсад бие биеэ үнэлэх үнэлгээний механизмыг нэвтрүүлэх

- Байгууллагын зорилт чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хангах зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- Хүний нөөцийн төлөвлөлт хийх, хэрэгцээг тодорхойлох
- “Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги төлөвлөгөө”-нд боловсон хүчний хэрэгцээг тодорхойлох болон хангах арга замыг тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах
- Ажилчдыг хөгжүүлж, албан тушаал дэвших боломжийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- Ажиллагсдыг албан тушаал дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажиллагсдыг мэргэжлийн болон боловсролын зэрэг хамгаалахад байгууллагын зүгээс дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх
- Ажиллагсдад багаар ажиллах чадвар болон ёс зүй, харьцаа хандлагын талаар зөв зан үйлийн хандлагыг төлөвшүүлэх
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, сургалтанд хамруулах зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, сургалтанд хамруулах төлөвлөгөө боловсруулах
- Сурах нөхцөл бололцоог хангах, төрийн сангийн болон байгууллагын санхүүжилтээр сургалтанд хамруулах
- Сургалтанд хамрагдсан эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилчдыг ажлын байр сэлгүүлэн ажиллуулж, дадлагажуулах

ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ

- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг богино хугацаагаар боловсруулан хэрэгжилтийг зохион байгуулна.
- Хөтөлбөрийн санхүүжилт нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ:
 - Төсвийн
 - Төслийн
 - Бусад

ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН

5.1 Гүйцэтгэлийн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт

- Хүний нөөцийн ур чадвар дээшлэх
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болох
- Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжрах
- Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавх дээшилж, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажиллагсдын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ур чадвар нэмэгдэж, урамшууллын тогтолцоо боловсронгуй болох
- Нийт ажиллагсдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, ур чадвартай мэргэжлийн боловсон хүчнээр хангагдах
- Гадаад хамтын ажиллагаа сайжирч, бэхжих
- Хүний нөөцийн мэдээллийн программ хангамжтай болж мэдээллийн нэгдсэн системтэй болох

**НИЙСЛЭЛИЙН ТҮРГЭН ТУСЛАМЖИЙН ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ
ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨРИЙН 2022-2025 ОНД ХИЙХ АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

2022 оны 01 дүгээр сарын 10

Улаанбаатар хот

№	Үйл ажиллагаа	Гүйцэтгэгч	Хамтрагч байгууллага	Хэрэгжүүлэх хугацаа				
				2022	2023	2024	2025	Хүрэх үр дүн
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ								
1	Төвийн бүтэц, орон тоог шинэчлэн батлуулах	Удирдлагын зөвлөл	НЭМГ,	+	+	+	+	Оновчтой бүтэц, орон тоогоор ажиллаж иргэдэд үзүүлэх түргэн тусламжийн хүртээмж нэмэгдэж иргэдийн сэтгэл ханамж сайжирна
2	Түргэн тусламжийн төвийн хүний нөөцийн батлуулж, ажиллах хүч хүчний нөөцийг бүрдүүлэх	Хүний нөөцийн алба	Эрүүл мэндийн чиглэлээр сургалт зохион байгуулдаг их дээд сургуулиуд	+	+	+	+	
3	Түргэн тусламжийн төвийн үйл ажиллагааны журмыг боловсруулж батлуулж, мөрдөж ажиллах	Удирдлагын зөвлөл	НЭМГ, ЭМЯ	+	+	+	+	
4	Ажлын байрны сургалтын төлөвлөгөө гаргаж ажилтан албан хаагчдын тасралтгүй сургаж, дадлагажуулах	Сургалтын алба	ЭМХТ, НЭМГ	+	+	+	+	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ур чадвар дээшилснээр түргэн тусламж үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжирч, иргэдийн сэтгэл ханамж дээшилнэ
5	Төрийн зардлаар нарийн мэргэжлийн болон давтан сургалтанд эмч, ажилчдыг үе шаттай хамруулах	Хүний нөөц алба	ЭМХТ, НЭМГ	+	+	+	+	
6	Жолооч нарын эмнэлгийн туслах ажилтан /парамедик/-ийн сургаалтанд тасралтгүй үе шаттай хамруулах	Хүний нөөц алба, инженер техникийн алба	Гадаадын ижил төстэй байгууллагууд	+	+	+	+	