



ГЭМТЭЛ СОГОГ СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ  
ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААХ

2024 оны 08 сарын 06 өдөр

Дугаар А/100

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөгөөг  
шинэчлэн батлах тухай

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2.1, 24 дүгээр зүйлийн 24.1, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай хуулийн 16 дугаар с зүйлийн 16.7.2, Монгол Улсын стандарт "Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлгийн бүтэц" MNS 6330:2017"-ын 6 дугаар зүйлийн 6.1, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3 дугаар зүйлийн 3.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх "Хүний нөөцийн хөгжлийн (2024-2026 он) төлөвлөгөө"-г хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.
2. Шинэчлэн баталсан төлөвлөгөөг нийт эмч, эмнэлгийн ажилтнуудад танилцуулж, хэрэгжүүлэх ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулж ажиллахыг Хүний нөөцийн албаны дарга (А.Цэрэндолгор), Эрдэм шинжилгээ сургалтын албаны дарга (С.Баатаржав) нарт, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд удирдлага, арга зүйгээр ханган ажиллахыг Үйл ажиллагаа хариуцсан дэд захирал (Б.Батзориг)-д тус тус үүрэг болгосугай.
3. Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсөв, зардлыг тооцож, жил бүрийн төсөвт тусган зарцуулж ажиллахыг Санхүү бүртгэлийн албаны дарга (Ц.Энхбаяр)-д зөвшөөрсүгэй.

ЗАХИРАЛ



Э.ГАЛБАДРАХ

Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн  
захирлын 2024 оны 8 сарын 06 -ны  
А/100 албан тоотын 1-р хавсралт

# ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

/2024-2027/

| №                                                                                                | Үйл ажиллагаа                                                                                                                                                                                                                                                         | Хэрэгжих хугацаа |      |      |      | Шалгуур үзүүлэлт                                                                 | Үр дүн                                                                                                | Хариуцах                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|------|------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2024             | 2025 | 2026 | 2027 |                                                                                  |                                                                                                       |                              |
| Зорилт 1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                  |      |      |      |                                                                                  |                                                                                                       |                              |
| 1                                                                                                | Төвийн бүтэц, үйл ажиллагаа, стандартад нийцсэн ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлон, хүний нөөц бүрдүүлэлтийг хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын журмын дагуу дотоод болон гадаад нөөцөөс хангаж ажиллах                                                              | +                | +    | +    | +    | Нөөцөөс ажилтан бүрдүүлсэн тоо, хувь<br><br>Батлагдсан орон тооны хангалтын хувь | Мэргэшсэн мэдлэг, туршлага, ур чадвартай хүний нөөц бүрдэнэ                                           | ХНА<br><br>Нэгжиин удирдлага |
| 2                                                                                                | Нээлттэй ажлын байранд эмч, эмнэлгийн ажилтнуудыг ил тод сонгон шалгаруулж, хүний нөөцийг бүрдүүлэх                                                                                                                                                                   | +                | +    | +    | +    | Тухайн жилд ажилд орсон ажилтны тоо, үүнээс сонгон шалгаруулсан тоо, хувь        | Мэргэшсэн мэдлэг, туршлага, ур чадвартай хүний нөөц бүрдэж, хүний нөөцийн ил тод байдал хангагдана.   | ХНА<br>Нэгжийн удирдлага     |
| 3                                                                                                | Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж ажиллах                                                                                                                                                                      | +                | +    | +    | +    | Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны тоо                                                 | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн оролцоог хангаж, тэдэнд бодит дэмжлэг үзүүлсэн байна                    | ХНА                          |
| 4                                                                                                | Шаардлагатай ажлын байранд бэлтгэх зорилгоор АШҮҮИС болон бусад сургалт эрхлэгч байгууллагуудтай хамтран дадлага, сургалт зохион байгуулах, төгсөх дамжааны оюутнуудад байгууллагын давуу байдлыг танилцуулах, сурталчилгаа хийх, дагалдан гэрээ байгуулан ажиллуулах | +                | +    | +    | +    | Тухайн жилд дагалдан гэрээгээр ажилд орсон ажилтны тоо                           | Мэдлэг, ур чадвартай, өсөн дэвжих чадвартай хүний нөөц бүрдэж, хүний нөөцийн ил тод байдал хангагдана | ЗХНА<br>СМАлба<br>ЭШСАлба    |

**Зорилт 2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх**

|    |                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |                                                                           |                                                                                                                                                   |                          |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 5  | Эрүүл мэндийн бусад ажилтныг хариуцсан чиг үүргийн дагуу мэргэжлийн сургалтад хамруулах ажлыг сургалтын жилийн төлөвлөгөө болон энэ төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлэх | + | + | + | + | Жил бүр сургалтад хамруулсан тоо, хувь                                    | Эрүүл мэндийн ажилтны мэдлэг, ур чадвар сайжирч ажлын гүйцэтгэл сайжрах нөхцөл бүрдэнэ.                                                           | ЗХНА<br>ЭШСАлба          |
| 6  | Нийт ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээнд нийцсэн тасралтгүй сургалтыг жилийн сургалтын төлөвлөгөө, энэ төлөвлөгөөний дагуу тогтмол зохион байгуулах                    | + | + | + | + | Тухайн жилийн сургалтын төлөвлөгөөний биелэлт 90%-иас дээш байх           | Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадвар нэмэгдэж, чадамж сайжирна                                                                                           | ЗХНАлба<br>ЭШСА          |
| 7  | Дунд шатны менежерүүдийг эрүүл мэндийн удирдлагын сургалтад хамруулах                                                                                               | + | + | + | + | Жил бүр 1-2 удаа сургалтад хамруулсан байна                               | Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхи, хүний нөөцийн мэдлэг чадвар дээшилсэн байна.                                                      |                          |
| 8  | Эмч, мэргэжилтнүүдийг эмнэл зүйн сургагч багшаар мэргэшүүлэх                                                                                                        | + | + | + | + | Жилд 1-2 эмч, мэргэжилтнийг мэргэшүүлэх сургалтад хамруулсан байна.       | Эмч, мэргэжилтнүүдийн ур, чадвар нэмэгдэж, эмнэлзүйн сургагч нарын нөөц бүрдэнэ.                                                                  | ЭШСАлба<br>ЭТҮЧАБАлба    |
| 9  | Гадаад улсад төрөлжсөн мэргэшлийн болон тасралтгүй сургалтад хамруулах                                                                                              | + | + | + | + | Жилд 40-с дээш эрүүл мэндийн ажилтныг сургалтад хамруулсан байна.         | Сургалтын тэргүүлэх чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэгдсэнээр байгууллагын хүний нөөцийн хөгжил хангагдах нөхцөл бүрдэнэ.                              | ЭШСАлба<br>ЭТҮЧАБАлба    |
| 10 | Эрүүл мэндийн ажилтнуудыг мэргэжлийн болон боловсролын зэрэг хамгаалахад дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх                                                                   | + | + | + | + | Тухайн жилд боловсролын болон мэргэжлийн зэрэг ахиулсан ажилтны тоо, хувь | Мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол дээшилж, байгууллагын хөгжлийн суурь тавигдана.<br>Цалин, урамшуулал нэмэгдсэнээр ажилтны сэтгэл ханамж дээшилнэ. | ЭШСАлба<br>ХНАлба<br>СМА |

**Зорилт 3. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих, урамшуулах, эвсэг, чадварлаг хамт олон бүрдүүлэх**

|    |                                                                                                                                                                                              |   |   |   |   |                                                         |                                                                            |                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 11 | Шагнал урамшууллын тогтолцооны шинэлэг ил тод системийг Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолын дагуу хэрэгжүүлэх                                                                         | + | + | + | + | Тухайн жилд шагнал авсан ажилтны тоо, хувь              | Шагнал, урамшууллын тогтолцоо нийтэд ил тод болж, ажилтны идэвхи дээшилнэ. | ЗХНАлба<br>УЗөвлөл                    |
| 12 | Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, байгууллагын соёлыг түгээх, дэлгэрүүлэх, тогтвортой хангахад чиглэсэн сургалтыг сургалтын жилийн төлөвлөгөө, энэ төлөвлөгөөний дагуу тогтмол зохион байгуулах | + | + | + | + | Жил бүр 2-3 удаа сургалт зохион байгуулагдсан байна.    | Байгууллагын соёл тогтворжиж, хувь хүний ёс зүй дээшилнэ.                  | Ёс зүйн<br>салбар<br>хороо<br>ЗХНАлба |
| 13 | Ажилтнуудын ажлын идэвхийг тогтмол сэргээхэд чиглэсэн ажил, мэргэжлийн болон ур чадварын уралдаан, тэмцээнийг тогтмол явуулах, урамшуулах                                                    | + | + | + | + | Жил бүр 2 удаагийн арга хэмжээ зохион байгуулсан байна. | Ажилтнуудын идэвх дээшилж, найрсаг, эвсэг хамт олон байх нөхцөл бүрдэнэ.   | Залуучуудын<br>холбоо<br>Спорт хороо  |

**Зорилт 4. Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах**

|    |                                                                                                                                           |   |   |   |   |                                                                                                   |                                                                                               |                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 14 | Ажлын байрны орчин нөхцлийг сайжруулах. /халаалт, гэрэлтүүлэг, өрөөний тохижилт, цахилгаан хангамжийн үйлчилгээ, г.м/                     | + | + | + | + | Тухайн жилд эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажиллах нөхцөлийг сайжруулсан байдал, тоо                  | Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, сайжирч, ажлаа тав тухтай хийх орчин сайжрана.     | Захиргаа<br>ХНА<br>ҮЭХолбоо |
| 15 | Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудад гачигдал тохиолдох үед ХДЖурмын олгодог буцалтгүй тусламжийн мөнгөн дүнг нэмэгдүүлэх                           | + | + | + | + | Тухайн жилд байгууллагаас ажилтнуудад олгогдож буй нийгмийн халамжийн хувийн жин нэмэгдсэн байна. | Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын нийгмийн асуудлыг нь дэмжих, тогтвортой ажиллуулах нөхцөл бүрдэнэ. | УЗөвлөл<br>ЗХНА             |
| 16 | Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын амьдрах орчин нөхцлийг сайжруулах, шинээр олон сүүц худалдан авахад дэмжлэг үзүүлэх төсөл хөтөлбөрт хамруулах. | + | + | + | + | Жил бүр 3-5 эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын амьдрах орчин нөхцөлийг сайжруулсан байдал, тоон үзүүлэлт. | Эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын амьдрах орчин нөхцөл зохих хэмжээгээр сайжирсан байна.             | УЗөвлөл<br>ХНА<br>ҮЭХолбоо  |



ХӨДӨЛМӨРИЙН  
ГАВЬЯАНЫ УЛААН  
ТУГИЙН ОДОНТ



ГЭМТЭЛ СОГОГ  
СУДЛАЛЫН  
ҮНДЭСНИЙ ТӨВ



“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН  
ХӨГЖИЛ”-ИЙН  
ХӨТӨЛБӨР  
2024-2027

## **ГАРЧИГ**

|                                                                       |          |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Товчилсон үгийн тайлбар</b>                                        | <b>3</b> |
| <b>Удиртгал</b>                                                       | <b>4</b> |
| <b>Нэг. Нийтлэг үндэслэл</b>                                          | <b>4</b> |
| <b>Хоёр. Зорилго, зорилт</b>                                          | <b>5</b> |
| <b>Гурав. Хамрах хүрээ, хугацаа</b>                                   | <b>5</b> |
| <b>Дөрөв. Хэрэгжүүлэх зарчим</b>                                      | <b>5</b> |
| <b>Тав. Санхүүжилт</b>                                                | <b>5</b> |
| <b>Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохионбайгуулалт</b>    | <b>5</b> |
| <b>Долоо. Хөтөлбөрийн хяналт, шинжилгээ үнэлгээ, шалгуур үзүүлэлт</b> |          |
| <b>Найм. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө</b>       |          |

**ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ**

ГССҮТ – Гэмтэл Согог Судлалын Үндэсний Төв

ЭМЯ -Эрүүл мэндийн яам

ЭМДЕГ-Эрүүл мэндийн даатгалын ерөнхий газар

ЭМХТ -Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв

АНУ -Америкийн нэгдсэн улс

БНСУ -Бүгд найрамдах солонгос улс

ОХУ -Оросын холбооны улс

БНХАУ -Бүгд найрамдах хятад ард улс

MRI -Magnetic resonance imaging

КТГ -Компьютер томографи

УГТЭ -Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг

УНТЭ-Улсын нэгдүгээр төв эмнэлэг

ЭХЭМҮТ-Эх, хүүхэд эмэгтэйчүүдийн үндэсний төв

НЯТТТ-Нийслэлийн яаралтай түргэн тусламжийн төв

СЭМҮТ-Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төв

ХСҮТ-Хавдар судлалын үндэсний төв

ХӨСҮТ-Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв

**ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ**

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Зураг 1.1. Байгууллагын ажилтнуудын мэргэжил (тоогоор)                                 | 22 |
| Зураг 1.2. Байгууллагын ажилтнуудын хүйсийн харьцаа (хувиар).....                      | 23 |
| Зураг 1.3. Байгууллагын нийт ажилтнуудын насны бүтэц (хувиар) .....                    | 23 |
| Зураг 1.4. Байгууллагын нийт ажилтнуудын улсад ажилласан жил (хувиар) .....            | 24 |
| Зураг 1.5. Нийт эмч нарын эрдмийн зэрэг, цол (хувиар) .....                            | 25 |
| Зураг 1.6. Нийт эмч, сувилагч, тусгай мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн зэрэг (хувиар) ..... | 26 |
| Зураг 1.7. Нийт сувилагч нарын боловсролын зэрэг (хувиар).....                         | 26 |

### **Нэг. Нийтлэг үндэслэл**

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлд тусгасан зорилт болон стратегид үндэслэсэн болно. Шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хуулиар тус хуулийн үйлчлэх хүрээ, төрийн албаны эрхэм зорилго, төрийн албаны зарчим, төрийн албаны стандарт, төрийн албаны санхүүжилт, ангилал, төрөл, зэрэглэл, зэрэг дэв түүнд тавих нийтлэг шаардлага, тусгай шаардлага, хариуцлага, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөн төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа, төрийн албан хаагчид олгох нөхөн төлбөр, тусламж, нийтлэг баталгаа, нэмэгдэл баталгааг зохицуулсан байдаг. Тухайлбал: Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хуулиар тогтооно". 2019 онд мөрдөгдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар бүлгийн 60 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчид олгох тусламж, 17 дугаар бүлгийн 61 дүгээр зүйлд Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаагаар хангагдана гэж тус тус заасан нь энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

### **Хоёр. Зорилго, зорилт**

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь /ГССҮТөвийн/ эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилго, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, ажиллаж буй хүний нөөцийг сургах, мэргэшүүлэх, үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтан албан хаагчид болон удирдах албан тушаалтнуудын харилцаа холбоог бэхжүүлэх, албан хаагчдыг давтан мэргэшүүлэх сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

### **Зорилт**

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;

### **Гурав. Хамрах хүрээ, хугацаа**

ГССҮТөвийн нийт ажилтнууд, 2024-2027 он

### **Дөрөв. Хэрэгжүүлэх зарчим**

4.1 Энэхүү хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд гадаад болон дотоод орчны хүчин зүйлүүд шууд болон шууд бус нөлөөтэй бөгөөд тэдгээрийг нөлөөллөөр нь эрэмбэлэн тогтмол хянаж, давуу талаа ашиглан сул талаа багасгах, боломжийг ашиглан бэрхшээлийг багасгах зарчмыг баримтална.

4.2 Монгол Улсын төрөөс ажиллах хүчний нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар баримтлах бодлого хууль тогтоомж, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж, эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн тэргүүлэх чиглэл, бодлоготой уялдуулан зохицуулах

4.3 Сонирхогч бүх талууд, төрийн, төрийн бус байгууллагууд, олон улсын байгууллагуудын оролцоо, үйл ажиллагааны уялдаа холбоог хангаж, түншлэлийг хөгжүүлэх

4.4 Үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангаж, мэдээллийн урсгалыг бүрдүүлэх

### **Тав. Санхүүжилт**

4.1 Төвийн жил бүрийн төсөв

4.2 Олон улсын байгууллагуудын хөрөнгө оруулалт, хандивлагчдын туслалцаа

4.3 Бусад эх үүсвэр

### **Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт**

6.1 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг мэргэжлийн удирдлага, зохицуулалт мэдээллээр хангаж, хөтөлбөрийг төвийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд явцын хяналт тавих, дүгнэх ажлыг Захирлын ажлын албаны дотоод аудиторын оролцоотойгоор гүйцэтгэнэ.

6.1 Хөтөлбөрт тусгагдсан үйл ажиллагааны зарим хэсгийг гэрээний үндсэн дээр төрийн бус

байгууллагаар гүйцэтгүүлж болно.

**Долоо. Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ**

- 7.1 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг төвийн Дотоод аудитор, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, ажилтнуудын төлөөллийн оролцоотойгоор хамтран хийж, УЗ-д тайлагнана.
- 7.2 Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан жил тутамд дүгнэж, харьцуулсан үнэлгээ өгнө.
- 7.3 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шаардлагатай бол тухай бүрд нь шинэчлэл хийх

**Найм. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө**

**АЛСЫН ХАРАА**

Гэмтэл согогийн цогц тусламж, үйлчилгээгээр Азийн тэргүүлэх эмнэлгүүдийн нэг болно.

**ЭРХЭМ ЗОРИЛГО**

Олон улсын стандартад нийцсэн гэмтэл согогийн цогц тусламж үйлчилгээг эрсдэлгүй, ээлтэй орчинд үзүүлнэ.

**ҮНЭТ ЗҮЙЛС****Цогц**

Гэмтэл согогийн тандалт, урьдчилан сэргийлэлт, эрт илрүүлэлт, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ болон дараах сэргээн засах цогц тусламж үйлчилгээг үзүүлнэ.

**Сэтгэл ханамж**

Үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтээс давсан тусламж үйлчилгээг үзүүлнэ.

**Ёс зүй**

Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээг дээдлэн мөрдөнө.

**Хүнлэг, энэрэнгүй**

Үйлчлүүлэгч нэг бүрийн өвөрмөц хэрэгцээ шаардлагыг ойлгож, хүнлэг, энэрэнгүй үзлийг эрхэмлэн ажиллана.

**Туршлага**

Нэгэн жарны туршлага, эрдэм мэдлэг, ур чадвараа хойч үедээ өвлүүлэн хамтдаа суралцаж, тасралтгүй хөгжинө.

### 2.3. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Гэмтэл согог судлалын үндэсний төв нь мэргэшсэн туршлагатай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, өндөр технологи, нарийн ур чадвар шаардсан тусламж, үйлчилгээний эринүед эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, эрсдэлгүй аюулгүй ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажлын бүтээмжийн дагуу цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулал олгодог шударга зарчмыг хэрэгжүүлэх, ажилчдын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх зэрэг үйл ажиллагааг хүний нөөцийн хөгжлийн бодлоготой уялдуулан ажиллаж байна.

Мөн АНУ, БНСУ, Турк, ОХУ, Австри, Тайвань, Тайланд, Герман, Энэтхэг, Швейцарь, Испани, Шри-Ланк, БНХАУ, Япон, Сингапур, Казакстан, Итали, Испани, зэрэг орнуудад давхардсан тоогоор 2013 онд 99, 2014 онд 72, 2015 онд 145, 2016 онд 75, 2017 онд 119, 2018 онд 64 2019 онд 30, 2020, 2021 онд Коронавируст халдвар COVID-19 цар тахлаас шалтгаалан хил хаагдсан тул 80 гаруй цахим сургалтыг зохион байгуулсан, 2022 онд 33, 2023 онд 46 нийт 683 удирдах болон эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажиллагсдыг урт богино хугацааны сургалтад хамруулж мэдлэг мэргэжлийг дээшлүүлдэг.

Хүний нөөцийн, хөгжлийн алба нь байгууллагын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах, сувилагч, тусгай мэргэжилтэн болон эмнэлгийн бусад мэргэжилтнүүдийг сурган дадлагажуулж, чадавхжуулах чиглэлээр дараах үндсэн баримт бичгүүдийг боловсруулан, мөрдөн ажиллаж байна. Үүнд:

1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2024-2027
2. Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн эмч, мэргэжилтний хөгжил, тасралтгүй, давтан сургалтын дунд хугацааны төлөвлөгөө

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг 2021 онд 3 жилийн хугацаатай хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн боловсруулсан бөгөөд нийт эмч, сувилагч болон тусгай мэргэжилтнүүдийн ажилласан жил, мэргэжил эзэмшсэн, дээшлүүлсэн байдал болон өөрийгөө хөгжүүлэх чадвар, боломж зэргээс хамааран карьер өсөх боломжийг тус хөтөлбөрт нэг бүрчлэн зааж, тусган хэрэгжүүлж байна. Ажилтан хөгжүүлэх хөтөлбөрийг 2018 онд шинэ техник, технологийн хөгжил болон бизнесийн өрсөлдөөн улам бүр хурдтай болж буй энэ цагт байгууллагын хөгжлийн төлөвлөлтийн хүрээнд нийцсэн өрсөлдөх чадвар бүхий өндөр мэргэшсэн чадварлаг багийг төлөвшүүлж, тогтвортой ажиллуулах, байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангах зорилгоор боловсруулан батлуулсан бөгөөд тус хөтөлбөр нь дараах 3 шатлалтай.

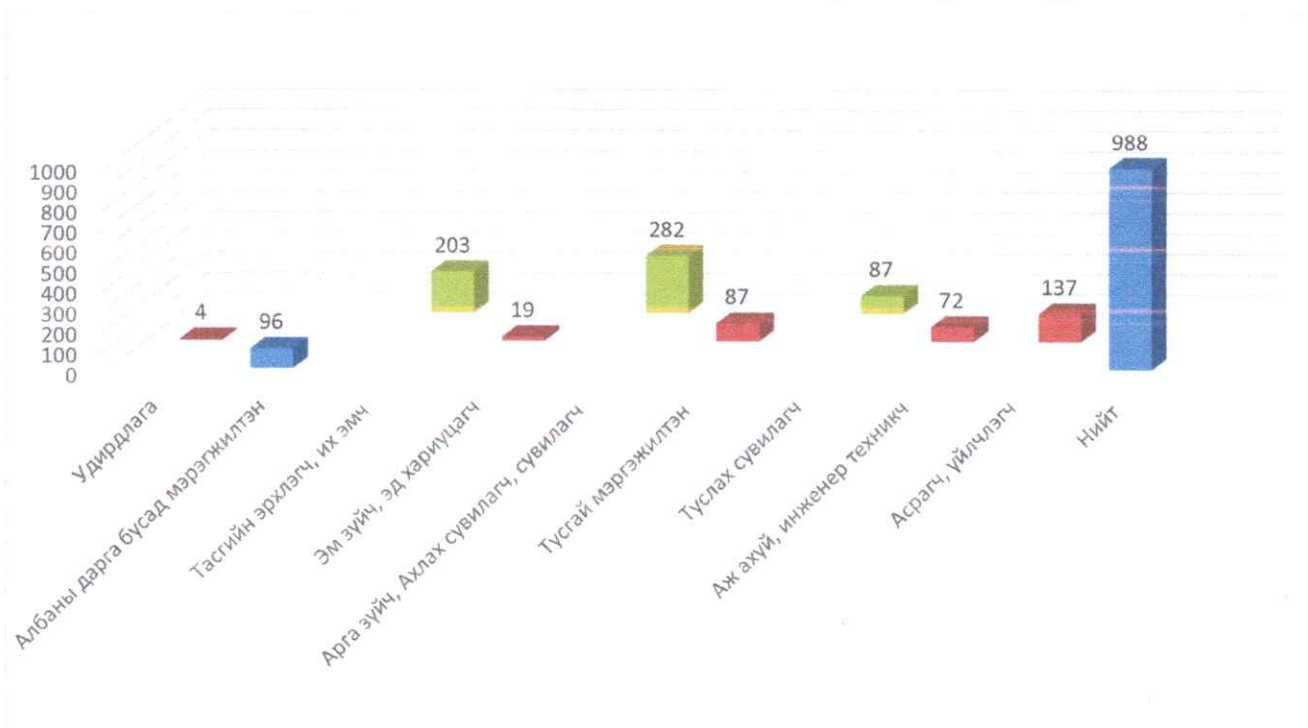
1. Шинэ ажилтан хөгжүүлэх хөтөлбөр
2. Дадлагажиж буй ажилтан хөгжүүлэх хөтөлбөр
3. Дадлагажсан ажилтан хөгжүүлэх хөтөлбөр



Хөтөлбөр тус бүр нь тухайн шатлалд хамрагдаж буй ажилтныг хөгжүүлэх, заавал олгох багц мэдлэгийн сургалтын хөтөлбөртэй, хөтөлбөрийн дагуу ажилтнуудыг сургалтад хамруулдаг. Сургалтын зорилго нь Гэмтэл согог судлалын үндэсний төв эмнэлгийн шинэ ажилтнуудад тус эмнэлгийн талаар заавал мэдэх багц мэдлэгийг эзэмшүүлэх, хүний нөөцийн бодлого, карьерын тогтолцоо, багийн менежментийн үйл ажиллагааг сурталчлан таниулах, шинэ ажилтныг хөгжүүлэхэд оршино.

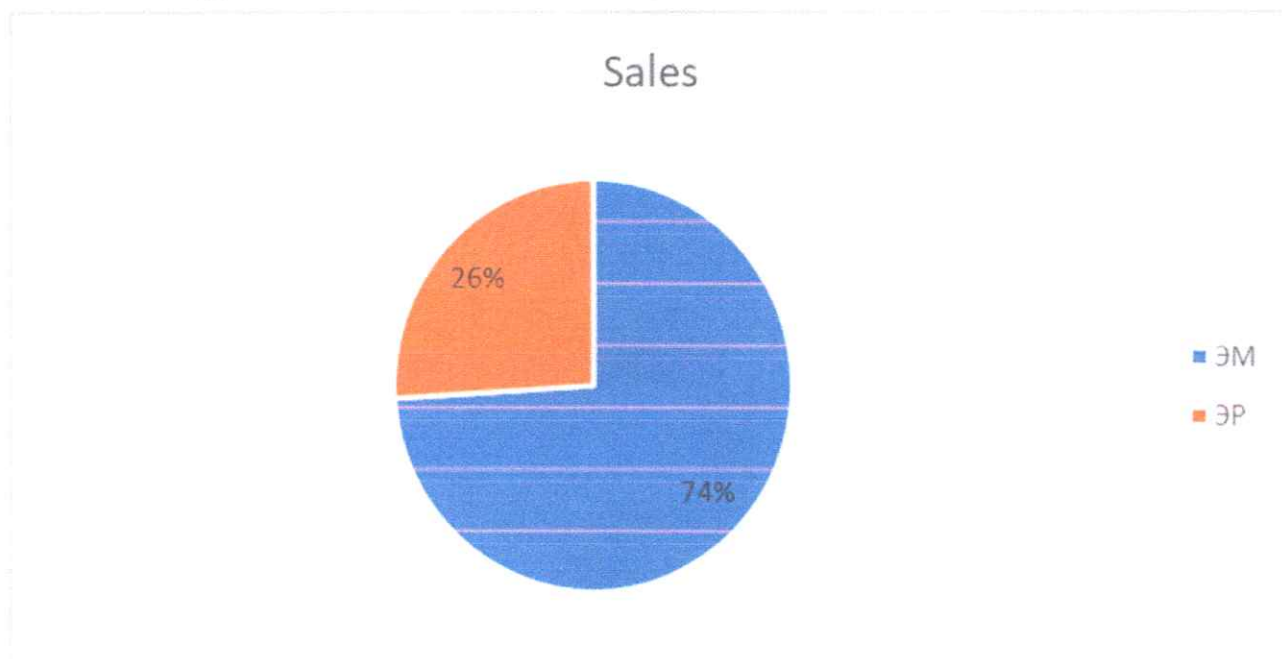
Гэмтэл согог судлалын үндэсний төвийн 2024 оны 2-р улирлын байдлаар 701 ажилтан ажиллаж байна. Ажилтнуудын мэргэжлийн байдлыг авч үзвэл Удирдах ажилтан 3, Албадын дарга 12, тасгийн эрхлэгч 16, их эмч 127, эм зүйч 10, сувилагч 205, тусгай мэргэжилтэн 48, туслах сувилагч 52, асрагч 89, инженер техникийн 26, хангамж үйлчилгээний 34, туслах ажилтан 10, бусад дээд мэргэжилтэн 69 байна.

**Зураг 1.1. Байгууллагын ажилтнуудын мэргэжил (тоогоор)**



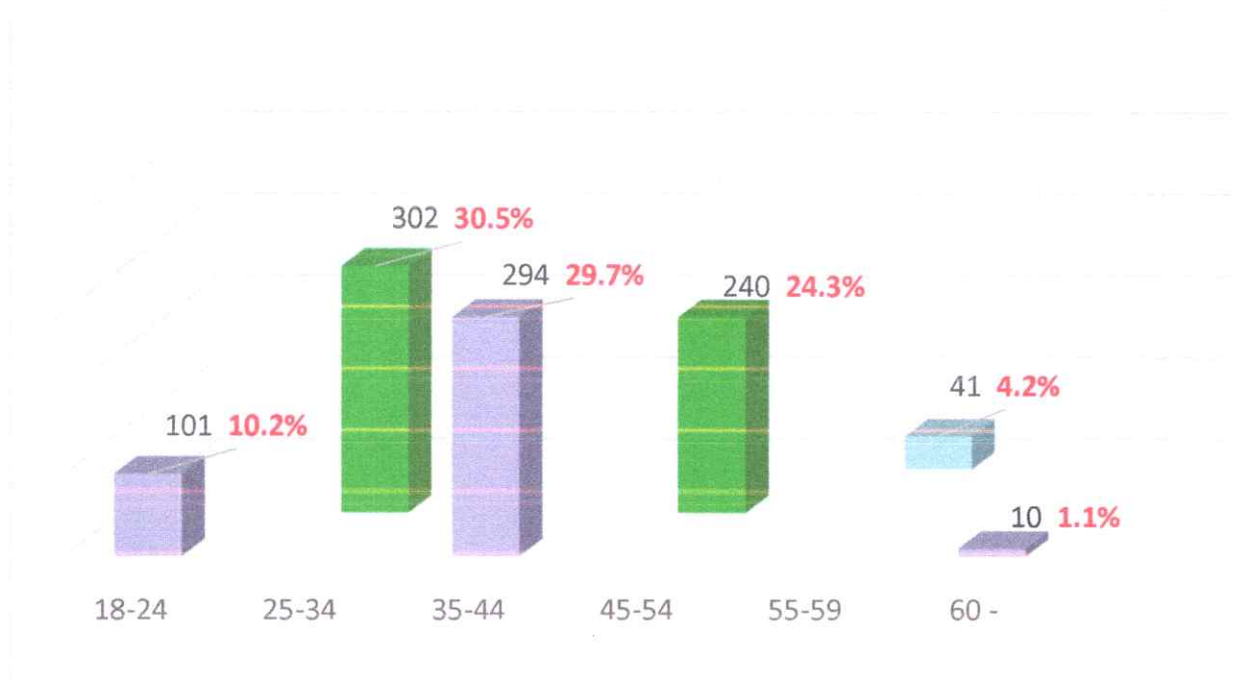
**Тайлбар:** Нийт ажилтнуудын 46.1 %-ийг сувилагч тусгай мэргэжилтэн, 20.5%-ийг их эмч, үлдсэн 33,4%-ийг бусад мэргэжилтэн, ажиллагсад эзэлж байна.

Зураг 1.2. Байгууллагын ажилтнуудын хүйсийн харьцаа (хувиар)



Нийт ажилтнуудын хүйсийн байдлыг авч үзвэл: 519 нь буюу 74% нь эмэгтэй ажилтан, 182 нь буюу 26% нь эрэгтэй ажилтан байна.

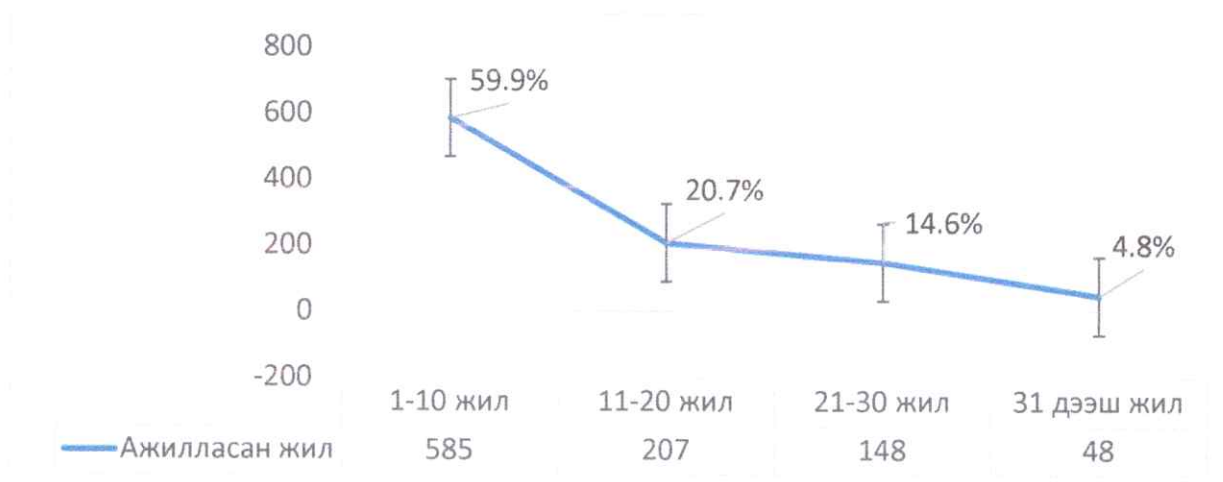
Зураг 1.3. Байгууллагын нийт ажилтнуудын насны бүтэц (хувиар)



Нийт ажилтнуудыг насны бүтцээр нь ангилж үзэхэд 18-24 хүртэлх насны 101 ажилтан, 25-34 насны 302 ажилтан, 35-44 насны 294 ажилтан, 45-54 насны 240 ажилтан, 55-59 насны 41 ажилтан, 60 ба түүнээс дээш насны 10 ажилтан байна.

**Зураг 1.4. Байгууллагын нийт ажилтнуудын улсад ажилласан жил (хувиар)**

Нийт ажилтнуудыг улсад ажилласан жилээр нь ангилж үзэхэд 1-9 жил ажилласан 331 ажилтан, 10-19 жил ажилласан 161 ажилтан, 20-29 жил ажилласан 142 ажилтан, 30-35 жил ажилласан 58 ажилтан, 36 ба түүнээс дээш жил ажилласан 9 ажилтан байсныг хувиар илэрхийлбэл:

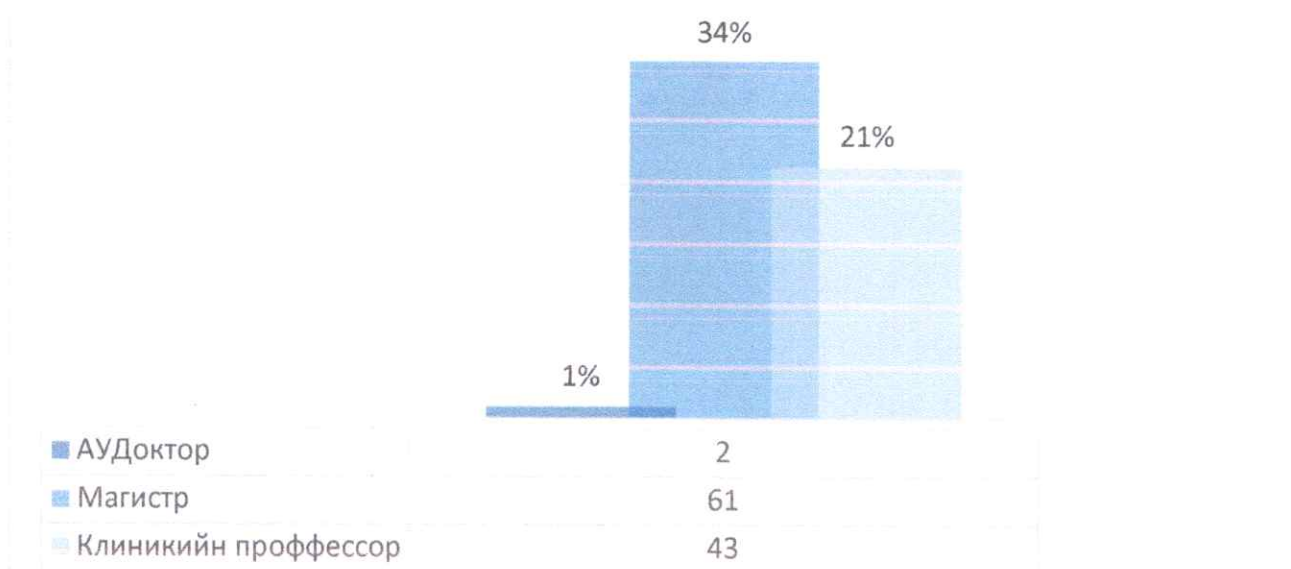


*Тайлбар: Нийт ажилтнуудын 59.9 % нь 1-10 жил ажиллаж байгаа нь дадлага туршлагатай хүний нөөц бүрдсэн байгааг, мөн 20.7% нь 11-20 жил ажиллаж байгаа нь байгууллагын үйл ажиллагааг амжилттай хөтөлж, залгамжлуулахын тулд мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, сургалтад хамруулж бэлтгэх шаардлагатайг харуулж байна.*

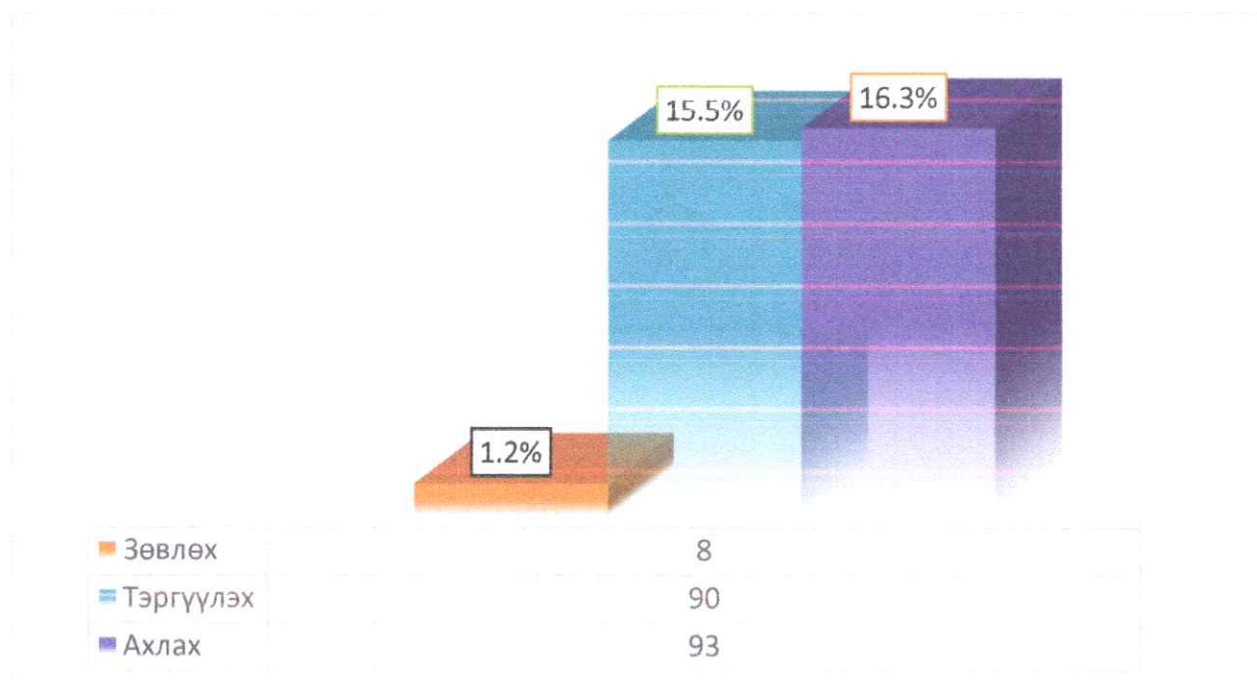
Нийт 141 эмчийн 1 нь анагаахын шинжлэх ухааны доктор, 2 нь анагаах ухааны докторын, 45 нь магистрын зэрэгтэй, 39 нь клиникийн профессор цолтой байгааг хувиар илэрхийлбэл:

**Зураг 1.5. Нийт эмч нарын эрдмийн зэрэг, цол (хувиар)**

Нийт 141 эмчийн 54 нь ахлах, 66 нь тэргүүлэх, 5 нь зөвлөх зэрэгтэй, нийт 286 сувилагчийн 44 нь ахлах, 39 нь тэргүүлэх зэрэгтэй, зөвлөх зэрэгтэй 2, нийт 87 тусгай мэргэжилтний 2 нь ахлах, 4 нь тэргүүлэх зэрэгтэй байгааг хувиар илэрхийлбэл:

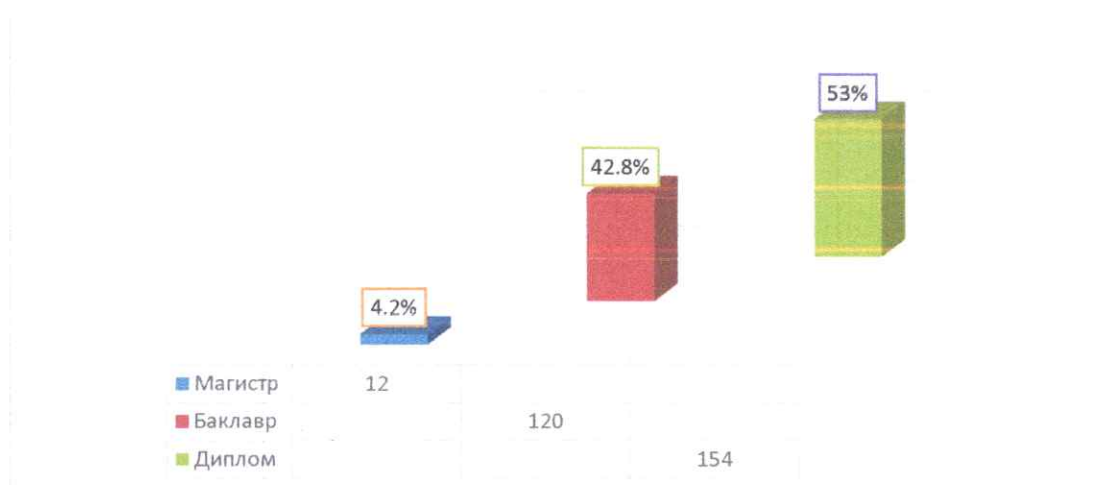


Тайлбар: Нийт эмч нарын 61% нь магистрийн зэрэгтэй байна.

**Зураг 1.6. Нийт эмч, сувилагч, тусгай мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн зэрэг (хувиар)**

*Тайлбар: Нийт эмч нарын 1,2% нь, нийт сувилагч нарын 15,5% нь мэргэжлийн зэрэгтэй байна.*

Нийт 286 сувилагчийг боловсролын зэргээр нь ангилж үзвэл дипломын зэрэгтэй 154, бакалавр зэрэгтэй 120, магистр зэрэгтэй 12 сувилагч ажиллаж байгааг хувиар илэрхийлбэл:

**Зураг 1.7. Нийт сувилагч нарын боловсролын зэрэг (хувиар)**

*Тайлбар: Нийт сувилагч нарын 42.8% нь бакалавр, 4.2% нь магистрийн боловсролтой сувилагч байна.*