



1925

УЛСЫН НЭГДҮГЭЭР ТӨВ ЭМНЭЛГИЙН ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2025 оны 11 сарын 11 өдөр

Дугаар А/337

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.8, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, Монгол Улсын Их хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар “Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” тогтоол, Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн Ерөнхий захирлын 2023 оны 02 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/51 тоот “Хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн журам батлах тухай” тушаал, Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний 3.2.7 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2025-2028”-ийг нэгдүгээр, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг хоёрдугаар, гүйцэтгэлийн хяналтын хуудас болон хэрэгжилтийн хяналтын хуудсыг гуравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Энэхүү тушаалыг хэрэгжүүлэхэд удирдлага, арга зүйгээр ханган ажиллахыг Төлөвлөлт, үйл ажиллагаа эрхэлсэн дэд захирал (О.Чойдог), Эмнэлзүй эрхэлсэн дэд захирал (О.Баярмаа), Сувилахуйн эрхэлсэн дэд захирлын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч (Ц.Амаржаргал) нарт даалгасугай.

3. “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2025-2028”-ийг хэрэгжүүлэн, зохион байгуулж, нэгжийн удирдлагуудыг арга зүйгээр ханган ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн алба (Ч.Бямбасүрэн), хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд манлайлан ажиллахыг нийт тасаг, төв, албадын дарга эрхлэгч нарт тус тус үүрэг болгосугай.

4. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж үр дүнг тооцон ажиллахыг Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлын алба (Ч.Өнөрсайхан), Захирлын ажлын албаны Дотоод хяналтын мэргэжилтэн (Б.Энхтуул)-д даалгасугай.

141252207

5.Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан Эмнэлгийн ерөнхий захирлын 2022 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдрийн А/01 дүгээр тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН АЛБАН ҮҮРГИЙГ
ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ



Л.БЯМБАСҮРЭН

Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн ерөнхий захирлын 2025 оны 11 дүгээр сарын 11-ны өдрийн А/337 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралт



УЛСЫН НЭГДҮГЭЭР ТӨВ ЭМНЭЛГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР 2025-2028 ОН

НЭГ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Эрх зүйн үндэслэл:

- 1.1.1. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”;
- 1.1.2. Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ”;
- 1.1.3. Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.8–д “Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх”;
- 1.1.4. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол “Алсын хараа 2050 Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” болон даган гарсан бодлогын бичиг баримтууд;
- 1.1.5. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилтууд, Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн Ерөнхий захирлын 2023 оны 02 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/51 тоот “Хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн журам батлах тухай”;
- 1.1.6. Байгууллагын дотоод дүрэм зэргийг үндэслэн боловсруулав.

1.2. Хөтөлбөрийн зориулалт

- 1.2.1. Энэхүү хөтөлбөр нь хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаанд оролцох бүх субъектэд зориулагдсан бөгөөд хүний нөөцийн чиглэлд шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх, зохицуулах, зохион байгуулах, дэмжихэд зориулагдсан.

1.3. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага:

- 1.3.1. Монгол Улсад эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд шинэ инноваци, технологиудыг нэвтрүүлэн нутагшуулж, ард иргэд, үйлчлүүлэгчдэд чанартай тусламж, үйлчилгээг үзүүлэхэд олон талт, өргөн цар хүрээтэй мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцөө тасралтгүй хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгарч байна.
- 1.3.2. Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилтод хүрэх, орчин үеийн анагаах ухааны ололт амжилт, хөгжил дэвшилтэй хөл нийлүүлэн ажиллах мэдлэг, ур чадвартай, гадаад, дотоод орчны өөрчлөлтөд уян хатан зохицож чаддаг ажилтнуудын хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна.

1.4. Хөтөлбөрийн зорилго

- 1.4.1. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн алсын хараа, эрхэм зорилго, зорилт, үнэт зүйлс, байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, чиг үүргийг амжилттай хэрэгжүүлэх өндөр чадавхи, ёс зүйтэй хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж хөгжүүлэн, тэдний идэвх оролцоо, нийгмийн баталгааг хангаж, үр бүтээмжтэй, тогтвортой, мэргэшсэн мэргэжлийн тэнцвэртэй байдлыг ханган ажиллуулах замаар хүний нөөцийн болон байгууллагын чадавхийг бэхжүүлэх, эерэг соёл, уур амьсгалыг бүрдүүлэхэд оршино.

1.5. Байгууллагын хүний нөөцийн зарчим:

- 1.5.1. Шударга, ил тод, тэгш байдал;
- 1.5.2. Мэргэшсэн тогтвортой байдал;
- 1.5.3. Тасралтгүй сурч, хөгжих;
- 1.5.4. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал;
- 1.5.5. Ёс зүйт удирдлага, манлайлал;

1.6. Хөтөлбөрийн бүтэц

- 1.6.1. Хөтөлбөрийн үндэслэл;
- 1.6.2. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал;
- 1.6.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн зорилтууд;
- 1.6.4. Хөтөлбөрийн удирдлага зохион байгуулалт;
- 1.6.5. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм;
- 1.6.6. Хөтөлбөрийн үр дүн

1.7. Хөтөлбөрийн үе шат

- 1.7.1. Хөтөлбөрийг 2025 - 2028 оны хооронд хэрэгжүүлэх бөгөөд үйл ажиллагааны хувьд 3 үе шаттай байна. Үүнд: Суурь судалгаа, хэрэгжүүлэлт, үр дүнг үнэлэх гэсэн 3 үндсэн үе шат багтана.

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

2.1. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн Хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ

Давуу тал	Сул тал
<ul style="list-style-type: none">✓ Ажилтнууд харьцангуй тогтвор суурьшилтай, ажлын туршлага сайн.✓ Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд төрөлжсөн нарийн мэргэшил эзэмшсэн. Мэргэжил, мэдлэгээ тогтмол дээшлүүлэхэд анхаардаг. Эрдмийн болон мэргэшлийн зэрэг цолтой эмч, мэргэжилтнүүдтэй.✓ Ажилтнууд өөрийн байгууллагын нэр хүнд, 100 жилийн түүхээрээ бахархдаг.✓ Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго нь тодорхойлогдсон ба ажилтнууд энэ талаар ойлголттой.✓ Ажилтнууд гадаадын хамтын ажиллагаатай байгууллагуудад сурч, хөгжих, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх боломжтой.	<ul style="list-style-type: none">✓ Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалт, ажлын чиг үүрэг давхардсан, ойлгомжгүй.✓ Ажлын үнэлгээ, урамшууллын тогтолцоо хангалтгүй, цалин хөлс бага.✓ Ажилтны ажлын орчин, техник тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл болон бусад шаардлагатай зүйлсийн хүртээмж, чанар хангалтгүй.✓ Удирдах болон бусад ажилтны хөгжил, давтан сургалт хангалтгүй.✓ Шаардлага хангасан ажилтанг сонгон шалгаруулалтаар олж авахад бэрхшээлтэй✓ Эмч ажилтнуудын нэр хүндэд олон нийт, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр халдах эрсдэл өндөр.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ажилтнуудын ажиллах орчин нөхцлийг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээг авч тодорхой үр дүнд хүрсэн. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Эмч ажилтнуудын ажлын ачаалал, ажлын байрны стресс их. ✓ Байгууллагын соёл, ажилтан хоорондын харилцаа тааруу. ✓ Байгууллагын ажилтнуудын дунд фаракци, бүлэгт хуваагддаг. ✓ Зарим ажилтны ёс зүй, сахилга бат тааруу байдал нь бусдад сөрөг соёлыг түгээх, үлгэрлэн дуурайлгах нөхцлийг бүрдүүлдэг.
Боломж	Аюул
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Байгууллагын нийт ажилтнуудын санал, санаачилга, судалгаа шинжилгээнд үндэслэн байгууллагын бодлогын бичиг баримтыг оновчтой тодорхойлох, бусад үр дүнтэй үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх. ✓ Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн үйл ажиллагааг хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлснээр ажилтнуудын гүйцэтгэлд тулгуурласан урамшууллын тогтолцоог нэвтрүүлж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх. ✓ Ажилтнуудын өөрийн байгууллагаар бахархах хандлагатай байдалд түшиглэн тогтвор суурьшилтай удаан ажиллах орчин нөхцлийг бүрдүүлж, тогтоон барих. ✓ Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааны бодлогыг зөв тодорхойлсноор хамтарсан судалгаа шинжилгээ, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг өргөжүүлэх, шинэ инновац, технологийг нэвтрүүлэх. ✓ Эрүүл мэндийн даатгалын гүйцэтгэлийн санхүүжилтийг оновчтой, үр дүнтэй хэрэгжүүлж, ажилтнуудын цалин урамшуулал, нийгмийн баталгааг хангах 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Төсвийн санхүүжилт хязгаарлагдмал, өөрийн орлого олох боломж хомс байдал нь санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэхэд хүндрэл үүсгэдэг. ✓ Мэдлэг, ур чадвартай, мэргэшсэн эмч, ажилтнуудаа хувийн хэвшлийн байгууллага эсвэл гадаад улс орны өндөр цалинтай байгууллагад алдах эрсдэлтэй. ✓ Олон улсын түвшинд тулгарсан сувилагч мэргэжилтний дутагдалтай байдал болон ТҮ-4 зэрэглэлээс доош зэрэглэлтэй ажилтны дутагдалтай байдал нь хүний нөөцийн хомсдолд хүргэх.

2.2. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн хүний нөөцийн мэдээлэл

- 2.2.1. Мэргэшлийн байдал – Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн орон тоо 2025 онд Ерөнхий захирал 1, дэд захирал 3, албаны дарга 14, төвийн дарга 12, тасгийн эрхлэгч 11, их эмч 196, сувилагч 284, туслах сувилагч 23, лаборант 27, техникч 22, ариутгагч 9, хөдөлгөөн засалч 4, эм найруулагч 3, хүний нөөцийн менежер 4, чанарын менежер 4, эдийн засагч, худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтэн 4, нягтлан бодогч 8, инженер 16, үйлчлэгч 65 болон бусад 94 буюу нийт 824 ажилтан ажиллаж байна. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн хэмжээнд 2025 оны байдлаар гэрээт ажилтны зэрэг, цол нэмэгдсэн дүнгээр доктор зэрэгтэй 25, мэргэжлийн зөвлөх зэрэгтэй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн 54, тэргүүлэх зэрэгтэй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн 147, ахлах зэрэгтэй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн 140 тус тус ажиллаж байна.
- 2.2.2. Ажлын туршлага - Эрүүл мэндийн салбарт ажилласан нийт туршлага, ажилласан жил:
- 1–5 жил ажилласан - 283 (34,3%);
 - 6–10 жил ажилласан - 150 (18,2%);
 - 11–15 жил ажилласан - 127 (15,4%);
 - 16–20 жил ажилласан ажилтнууд -106 (12,8%);
 - 20 болон түүнээс дээш жил ажилласан ажилтнууд- 158 (19,1%) байна.
- Ингэснээр байгууллагын нийт ажилтнуудын дийлэнхийг 1–5 жил болон 20-иос дээш жилийн туршлагатай ажилтнууд бүрдүүлж байна.

2.3. Ажилтнуудын сургалт, хөгжлийн байдал – Сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд нь төрөлжсөн нарийн мэргэшлийг чиглэл бүрээр бүрэн эзэмшсэн. Хүний нөөцийн хөгжил, бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн албанаас ажилтнуудын мэргэжил, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхээр БНХАУ, БНСУ, БНТУ, БНЭУ, Япон, Канад, Австрали, АНУ, ОХУ, Австри, Тайланд Малайз зэрэг улсуудын их сургуулийн эмнэлгүүдтэй орчин үеийн эмчилгээ, оношилгооны аргад суралцуулах, туршлага судлуулахаар эмч мэргэжилтнүүдийг тасралтгүй сургаж, бэлтгэж байна. Жилд давхардсан тоогоор 90 - 110 тооны эмч, мэргэжилтэн гадаадын өндөр хөгжилтэй орнуудад урт болон богино хугацааны сургалт семинарт хамрагддаг бөгөөд сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд нийт 1000 гаруй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтанг сурган мэргэшүүлсэн байна.

2.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн системийн өнөөгийн байдал:

2011 оноос нийт ажилтнуудын шилжилт хөдөлгөөний бүртгэл, мэдээллийг Excel файлд дэлгэрэнгүй шивж оруулан цахим сан үүсгэхийн зэрэгцээ Интерактивын хүний нөөцийн систем HRM програмыг нэвтрүүлж нийт ажилтнуудын хувийн хэргийн мэдээллийг эмнэлгийн хэмжээнд цахимжуулан өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглаж эхэлсэн.

2014 оноос magic finger програмыг нэвтрүүлэн нийт ажилтнуудын цаг бүртгэлийг хурууны хээгээр бүртгэдэг болсон бөгөөд хувь хүний нууцын асуудалтай холбоотой 2020 оноос ZK аппаратаар нүүр таниулан цаг бүртгүүлэхийг хэвшүүлсэн.

2020 оноос Эрүүл мэндийн салбарын хэмжээнд эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрлийг сунгах болон багц цагийг бүрдүүлэхтэй холбоотой үйл ажиллагааг цахимжуулах зорилгоор Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвөөс хүний нөөц хөгжлийн программыг нэвтрүүлэн Улсын нэгдүгээр төв эмнэлэгтэй хамтран анхны туршилтуудыг хийж ажилласан.

Тухайн оны дунд үеэс ажилтан өөрийн эрхээр нэвтрэн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрлийг цахимаар сунгаж, багц цагаа бүрдүүлэх үйл ажиллагаа бүрэн цахимжсан.

Тухайн оноос Төрийн албаны зөвлөлөөс “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг шинэчлэн нэвтрүүлснээр Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн нийт ажилтнуудын хувийн хэрэг болон цалингийн мэдээллийг шинэчлэн бүртгэгдэж, үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэж байна.

2025 оны 08 дугаар сараас Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн хэмжээнд Ажилчдын ухаалаг KPI тооцоолох программыг нэвтрүүлэхээр Мэдээлэл технологийн алба ажиллаж байна.

2.5. Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлууд

- 2.5.1. Одоогийн мөрдөж буй Ажилтан хөгжүүлэх хөтөлбөр, бодлогын болон эрх зүйн баримт бичгүүд хэрэгцээ шаардлага хангахгүй, шинэчлэх шаардлага тулгарсан.
- 2.5.2. Мэргэшсэн, ур чадвартай, ёс зүй, харилцаа хандлагатай хүний нөөц зарим салбарт дутагдалтай, залгамж халаа тасарсан.
- 2.5.3. Хүний нөөцийн дутагдалтай байдал ялангуяа олон улсын түвшинд хэрэгцээ өндөр сувилагч мэргэжилтэн болон ТҮ-1-с ТҮ-4 зэрэглэлийн төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын дутагдалтай байдал, үнэлэмж бага, нийгмийн баталгааг хангах боломж бага.
- 2.5.4. Ажилтны цалин хөлс бага, ур чадварын нэмэгдэл болон урамшууллын оновчтой тогтолцоо, бодлого салбарын түвшинд бүрдээгүй.
- 2.5.5. Ажилтнуудын 90 орчим хувь нь зээлтэй, тэдгээрийн нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд төсөв, санхүүгийн дутагдалтай.

- 2.5.6. Сургалтын хэрэгцээ шаардлагыг нарийвчлан тооцож, төлөвлөөгүй.
- 2.5.7. Ажилтнуудын ёс зүй, харилцаа хандлага, сахилга баттай холбоотой гарах зөрчил, үл тохирол буурахгүй байгаа.

ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН СТРАТЕГИ

3.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго:

Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн эрхэм зорилго, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх болон байгууллагын хөгжил, дэвшил, өөрчлөлт, шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх.

3.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн зорилтууд

3.2.1. Байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх. Байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй мерит зарчмаар сонгон шалгаруулж, ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад бүрэн нийцсэн салбартаа манлайлах мэдлэг, ур чадвартай, мэргэшсэн, идэвхи санаачилга, ёс зүйтэй, суралцах чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтлах бөгөөд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 3.2.1.1. Ажлын байруудад тавигдах өнөөгийн болон ирээдүйн шаардлагыг шинэчлэн тодорхойлох, байгууллагын өөрчлөлт, шинэчлэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэн хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийх, албан тушаалын тодорхойлолтыг тухай бүр шинэчлэх;
- 3.2.1.2. Ажлын байр бүрийн хүрээнд ажилтны карьерийн хөгжлийн замналыг боловсруулж гаргах;
- 3.2.1.3. Сэлгэн болон хөрвөж ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлох;
- 3.2.1.4. Ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангасан ажилтныг сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, шатлан дэвшүүлэх, зарчмыг хэрэгжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын журмыг шинэчлэн боловсруулах;
- 3.2.1.5. Салбартаа тэргүүлэх өндөр түвшний мэдлэг ур чадвар, туршлагатай боловсон хүчнийг татах;
- 3.2.1.6. Ажлын байрууд дээр залгамж халааг бэлтгэх;
- 3.2.1.7. Мэргэжил тус бүрээр чадамжийн үнэлгээг хийх, сургаж хөгжүүлэх хөтөлбөр болон аттестачлалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;

3.2.2. Сургалтыг хэрэгцээг үндэслэн хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх - технологийн хурдацтай хөгжил, даяарчлалын үед хүний нөөцийн чадавхийг тасралтгүй нэмэгдүүлж, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, мэдлэг, ур чадвараараа салбартаа манлайлах хүний нөөцтэй байгууллага болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах, тасралтгүй суралцах соёлыг бүрдүүлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх бөгөөд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 3.2.2.1. Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох, сургалтын хэрэгцээг зөв бодитой тодорхойлох;
- 3.2.2.2. Сургалтын үнэлгээг үе шаттайгаар, байгууллагын хэрэгцээнд тулгуурлан хийх, сургалтын чанар өгөөжийг нэмэгдүүлэх;
- 3.2.2.3. Ажлын байран дээр суралцах, хувь хүний хөгжлийг дэмжих ажлын байрны орчныг суралцаж, хөгжих боломжоор бүрдүүлэх;
- 3.2.2.4. Ажилтны тасралтгүй суралцах, өсөж хөгжих эрмэлзлэлийг идэвхтэй дэмжиж, ажилтан өөрийн хүсэлтээр суралцах үед холбогдох журмын дагуу дэмжлэг үзүүлэх;

- 3.2.2.5. Гадаад сургалт, олон улсын хурал семинарт эмч, мэргэжилтнүүдийг тогтмол оролцуулах;
- 3.2.2.6. "KNOWLEDGE SHARING" буюу олж авсан мэдлэг мэдээллээ хуваалцах үйл ажиллагааг дэмжих;
- 3.2.2.7. Ажилтнуудын эрхзүйн болон үндэсний Монгол бичийн мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх;

3.2.3. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх, карьер хөгжлийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх. Удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүйг дээшлүүлэн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд удирдах ажилтны манлайллын түвшинг үнэлэх, хөгжүүлэх, төлөвшүүлэх, тодорхой хугацаатайгаар удирдах ажилд томилон ажиллуулдаг, удирдах ажилтны ур чадварын өрсөлдөөнийг зөв зүйтэй өрнүүлж шалгаруулдаг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 3.2.3.1. Удирдах ажилтны ёс зүй, манлайллыг хөгжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;
- 3.2.3.2. Удирдлагын багийн хамтын ажиллагаа, харилцан суралцах нөхцлийг бүрдүүлэх;
- 3.2.3.3. Удирдлагын залгамж халааг бэлтгэх, удирдах ажилтны нөөц, карьерын тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог дээшлүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- 3.2.3.4. Удирдах ажилтныг гадаад хурал уулзалт, семинарт оролцуулах, туршлага судлуулах, гадаад хамтын ажиллагаа, харилцаа холбоог хөгжүүлэх;
- 3.2.3.5. Удирдах ажилтны эрхзүйн боловсрол, хүний нөөцийн удирдлага, дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх;
- 3.2.3.6. Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсэж болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлэх арга барилд суралцуулах;
- 3.2.3.7. Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлэх;

3.2.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгож, ажлын үр дүн, бүтээмжтэй уялдуулах. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн албан хаагчдын цалин хөлсийн хувиарлалт, ажлын үр дүнтэй холбогдуулан, нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Үүнд:

- 3.2.4.1 Гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг шинэчлэн хэрэгжүүлэх;
- 3.2.4.2 Ажлын гүйцэтгэлийг шагнал урамшуулалтай холбох;
- 3.2.4.3 Гүйцэтгэлийг үнэлэх хүчин зүйл, үзүүлэлтүүд, шалгуурыг тодорхойлох;
- 3.2.4.4 Ажилтны ур чадварын үнэлгээг гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбох;
- 3.2.4.5 Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сургалт хөгжилтэй холбох;
- 3.2.4.6 Ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоос гадна, албан тушаал ахиулах, төр, засгийн газрын шагналаар шагнах, гадаад дотоодын сургалтанд хамруулах, туршлага судлуулах зэргээр хууль тогтоомжид нийцүүлэн урамшуулах;

3.2.5 Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах – энэхүү зорилтын хүрээнд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 3.2.5.1. Ажилтны идэвхи оролцоог үнэлгээ, урамшууллын системтэй холбох, гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал олгох, албаны бусад нэмэгдлийн хэмжээг хууль, тогтоомжийн дагуу хэрэгжүүлэх;
- 3.2.5.2. Технологийн хөгжил дэвшил, инновацийн талаар судалгаа шинжилгээ хийхэд оролцох оролцоог дэмжих, өсөн хөгжих хүсэл эрмэлзэлтэй ажилтнаар төсөл, хөтөлбөр удирдуулах, тэдэнд сорилт хийх боломж олгох;
- 3.2.5.3. Багийн ажиллагаа, багийн соёлыг дэмжсэн ажлын орчин, нөхцлийг бий болгох;
- 3.2.5.4. Удирдлагын зүгээс албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх талаар арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлэх;
- 3.2.5.5. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулах;
- 3.2.5.6. Ажлын байрны орчин, албан хаагчдын ажиллаж, амьдрах нөхцлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулах;
- 3.2.5.7. Ажилтнуудыг жил бүр эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, шинжилгээнд хамруулах, эрүүл мэнд, стресс менежмент, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжих сургалт, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх, ажилтны бие бялдар, оюун санаа, нийгмийн эрүүл мэндийг дэмжсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, ахмад ажилтнуудын эрүүл мэндийг дэмжих;
- 3.2.5.8. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах;
- 3.2.5.9. Буцалтгүй тусламж, тэтгэмжийг холбогдох журмын дагуу олгох;
- 3.2.5.10. Ажилтны гэр бүл, хүүхдүүдэд чиглэсэн арга хэмжээг зохион байгуулах;
- 3.2.5.11. Нийгмийн сайн сайхны төлөө хувь нэмрээ оруулах ажил үйлсэд ажилтнуудын оролцоог дэмжих;

3.2.6 Ёс зүй, сахилга баттай хүний нөөцөөр дамжуулан байгууллагын үнэт зүйл, соёлыг бүрдүүлэх. Ажилтан ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд ажилтан болон үйлчлүүлэгчдээс ёс зүй, харилцаа хандлагын болон ажлын байрны дарамт, шахалт, хүчирхийлэлд өртөхөөс сэргийлэх арга хэмжээг зохион байгуулж, ажиллах таатай уур амьсгал, соёлыг төлөвшүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 3.2.6.1. Байгууллагын соёл, ажилтан, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг хийж, үр дүнг хянадаг, сайжруулах арга хэмжээ авдаг системийг бий болгох;
- 3.2.6.2. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх үйл ажиллагааг Эмнэлгийн мэргэжилтний Ёс зүйн салбар хороо, Ёс зүйн дэд хороотой хамтран хэрэгжүүлэх;
- 3.2.6.3. Ёс зүй, харилцаа хандлагатай, сахилга баттай, үйл ажиллагаагаараа хамт олноо манлайлан ажилладаг ажилтнуудыг алдаршуулах, урамшуулах үйл ажиллагааг хэвшүүлэх;
- 3.2.6.4. Албан тушаалтан, ажилтан ажлын чиг үүргийн хүрээнд байгууллага болон хувь хүнтэй холбоотой олж авсан мэдээ, мэдээллийг задруулахгүй байх, хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх эрх зүйн зохицуулалтыг байгууллагын түвшинд нарийвчлан тодорхойлж, хяналт тавих;
- 3.2.6.5. Ажлын цаг бүртгэл, ажлын байрны цаг ашиглалтыг сайжруулж, ёс зүй, харилцаа хандлага, сахилга батыг дээшлүүлэх;
- 3.2.6.6. Байгууллагын хамт олны дунд мэргэжлийн болон бусад тэмцээн, уралдаан, арга хэмжээг холбогдох нэгжүүдтэй хамтран зохион байгуулж, ажилтнуудын хоорондын эерэг харилцаа, уур амьсгалыг нэмэгдүүлж, байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;

ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг Хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн нэгж хариуцан эмнэлгийн удирдлага дэмжлэгт удирдлагаар ханган, бусад нэгжийн хамтын ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлнэ.

ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ

5.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхдээ жил бүр байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон Хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн нэгжийн төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжилтийг ханган ажиллах бөгөөд холбогдон гарах зардлыг байгууллагын төсөвт тусган батлуулж ажиллана.

ЗУРГАА. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН

- 6.1. Хөтөлбөрт тусгагдсан ажлыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүн гарна. Үүнд:
- 6.1.1. Хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангасан, чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөц бүрдсэн байх;
 - 6.1.2. Хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн үйл ажиллагаа хэрэгжсэн байх;
 - 6.1.3. Удирдах албан тушаалтнуудын ёс зүй, манлайлах ур чадвар дээшлэх, шатлан дэвших боломж нэмэгдэх;
 - 6.1.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ бодитой, бүтээмжтэй холбогдсон байх;
 - 6.1.5. Ажилтнуудын ажиллах орчин нөхцөл сайжирч, нийгмийн баталгааг тодорхой түвшинд хангах;
 - 6.1.6. Ёс зүйг дээдэлсэн харилцаа, хандлагатай хүний нөөцөөр эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээх хүргэх, байгууллагын соёл, таатай уур амьсгал бүрдэх;

ДОЛОО. ХАРИУЦЛАГА ХЯНАЛТ

7.1. Энэ хөтөлбөрт хүлээсэн үүргийг биелүүлээгүй, тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөн ажилтанд "Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ" бусад холбогдох журмын дагуу хариуцлага ноогдуулна.

7.2. Ажилтан өөрийн буруутай үйлдлээс болж байгууллагад хохирол учруулсан тохиолдолд холбогдох хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.

----- ооо ООО ооо -----



Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн ерөнхий захирлын 2025 оны 11 дүгээр сарын 11-ны өдрийн АБЗ.7 дугаар тушаалын хоёрдугаар хэсгийн 9023050128 хавсралт

НАЙМ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ДУНД ХУГАЦААНЫ ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Д/д	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Төсөв	Суурь түвшин	Шалгуур	Хүрэх түвшин	Хугацаа				Хариуцсан эзэн	Хамтран ажиллах эзэн
						2025 он	2026 он	2027 он	2028 он		
Зорилт – 1 Байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх											
1.1	Ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангасан ажилтныг сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, шатлан дэвшүүлэх, зарчмыг хэрэгжүүлэх, сонгон шалгаруулалтын журмыг шинэчлэн боловсруулах;	-	Батлагдсан журамтай	Журмыг шинэчлэн боловсруулж батлуулсан байна.	Батлагдсан журмын дагуу үйл ажиллагаа хэрэгжиж хэвшсэн байна.	IV улирал				Захиргаа, хүний нөөцийн алба	УНТЭ-ийн ТУЗ

1.2	Салбартаа тэргүүлэх түвшний мэдлэг ур чадвар, туршлагатай боловсон хүчнийг татах;	Байгууллагын төсөв, төсөл хөтөл бөр	Журамд тусгагдсан	Өндөр түвшний мэдлэг, ур чадвартай боловсон хүчнийг бүрдүүлсэн байна.	Эмнэлэгт 3-аас доошгүй өндөр түвшний мэдлэг, ур чадвартай боловсон хүчнийг татсан байна.	I-IV улсрал	I-IV улсрал	I-IV улсрал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Маркетингийн багтай
1.3	Мэргэжил бүрээр чадамжийн үнэлгээг хийх, сургаж хөгжүүлэх хөтөлбөр болон аттестачлалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;	Байгууллагын төсөв	Сувилахуйн эмнэлзүйн чадамж	Эмнэлзүйн чиглэлээр мэргэжил тус бүрт чадамжийн шалгуур боловсруулаг дсан байна.	Боловсруулсан чадамжийн шалгуурын дагуу үнэлгээг хийж эхэлсэн байна.	I-IV улсрал	I-IV улсрал	I-IV улсрал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Холбогдох албад болон УНТЭ-ийн мэс заслын болон дотрын эмнэлзүйн ангаах ухааны зөвлөл Мэргэжлийн салбар, холбоо, нийгэмлэг
1.4	Ажлын бүрийн хүрээнд ажилтны карьерийн хөгжлийн замналыг боловсруулж гаргах;	-	2013-2015 оны професорын багийн тогтолцоо	Эмнэлзүйн болон эмнэлзүйн бус ажлын байрт карьер хөгжил тодорхойлогдсон байна.	Ажлын байр бүрийн хүрээнд ажилтны карьер хөгжлийн замнал тодорхойлогдсон байна.	II улсрал			Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Сувилахуйн алба

1.5	Ажлын дээр байрууд залгамж халааг бэлтгэх;	-	Албан тушаалтныг эзгүй үед орлон ажиллах эмнэлгийн Ерөнхий захирлын тушаал	Монгол улсын хэмжээнд дангаар тусламж, үйлчилгээ үзүүлж буй эмнэлзүйн чиглэлийн нэн шаардлагатай ажлын байрт залгамж халааг бэлтгэх мэргэжилтний нэрс гарсан байна.	Шаардлагатай ажлын байруудад залгамж халааг бэлтгэх нэрс гарсан. Бэлтгэгдэж эхэлсэн байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Эмнэлзүй эрхэлсэн Дэд захирал УНТЭ-ийн мэс заслын болон дотрын эмнэлзүйн ангаах ухааны зөвлөл
1.6	Сэлгэн хөрвөж ажиллах боломжтой ажлын байруудыг тодорхойлох;	Судалгаа хийх	Жагсаалт гараагүй	Сэлгэн болон хөрвөж ажиллах ажлын байрны тоо гарсан байна.	Судалгааг авч, үр дүнг нэгтгэн хэлэлцүүлсэн байна.	III улирал			Захиргаа, хүний нөөцийн алба	-
Зорилт – 2 Сургалтын хэрэгцээг үндэслэн хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх										
2.1	Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох, сургалтын хэрэгцээг зөв бодитой тодорхойлох;	-	Ерөнхий захирлын 2023 оны 02 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/51 тоот журам	Жил бүр хэрэгцээт сургалтын судалгааг авсан байна.	Журмын хэрэгжилт хангагдсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Сургалт эрдэм шинжилгээ, хамтын ажиллагааны алба болон бусад нэгжүүд

2.2	Сургалтын үнэлгээг шаттайгаар, байгууллагын хэрэгцээнд тулгуурлан хийх, сургалтын чанар өгөөжийг нэмэгдүүлэх;	-	Байхгүй		Сургалтын үнэлгээг хийж эхэлсэн байна. сургалтын чанар өгөөжийг нэмэгдүүлэх ажлууд хийгдсэн байна.	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	Чиг үүргийн хүрээнд сургалт зохион байгуулж буй албад	Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын алба Дотоод хяналт
2.3	Ажлын байран дээр суралцах, хувь хүний хөгжлийг дэмжих ажлын байрны орчныг суралцаж, хөгжих боломжоор бүрдүүлэх;	Байгуулл агын төсөв	-	Ажлын байран дээр суралцсан ажилтны тоо	Ажлын байран дээр суралцсан ажилтны тоо, тайлан гарсан байна.	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Сургалт эрдэм шинжилгээ, хамтын ажиллагааны алба Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо
2.4	Ажилтны тасралтгүй суралцах, хөгжих эрмэлзлэлийг идэвхтэй дэмжиж, ажилтан өөрийн хүсэлтээр суралцах үед дэмжлэг үзүүлэх;	Байгуулл агын төсөв	Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгагдсан.	Суралцсан ажилтны тоо гарсан байна.	Сургалтын тайлан гарсан байна.	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	I-IV үлрлэл	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Санхүү бүртгэлийн алба

2.5	Гадаад сургалт, олон улсын хурал семинарт эмч, мэргэжилтнүүдийг тогтмол оролцуулах;	Байгуулл агын төсөв, төсөв хөтөлбөр	Гадаад сургалтын тайлан	Гадаадад сургалт, семинарт хамрагдсан ажилтны тоо	Жилд 50-аас доошгүй эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэнг гадаад сургалт, семинарт хамруулсан байна. Гадаадад сургалт, семинарт хамрагдсан ажилтны тайлан гарсан байна.	I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Сургалт, эрдэм шинжилгээ хамтын ажиллагааны алба
2.6	"KNOWLEDGE SHARING" буюу олж авсан мэдлэг мэдээллээ хуваалцах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх;	-	-	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	"KNOWLEDGE SHARING" гадаад сургалтад хамрагдсан эмч мэргэжилтнүүд ийн тайлан сонголыг хийж хэвшүүлж эхэлсэн байна.	I-IV улирал	Сургалт, эрдэм шинжилгээ хамтын ажиллагааны алба	Захиргаа, хүний нөөцийн алба
2.7	Ажилтнуудын эрхзүйн болон үндэсний Монгол бичийн мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх;	Байгууллагын төсөв	-	Зохион байгуулагдсан сургалтын тоо, сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо	Сургалтыг жил тутам тасралтгүй зохион байгуулж хэвшсэн байна.	I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Хуулийн фирм Хэл, бичгийн хүрээлэн, сургалтын төв

Зорилт – 3 Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх, карьер хөгжлийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх

3.1	Удирдлагын багийн хамтын ажиллагаа, харилцан суралцах нөхцлийг бүрдүүлэх, удирдлагын удирдах арга барилыг чадвхижуулах;	Байгууллагын төсөв, төсөв хөтөлбөр	-	Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	Жилд удирдах ажилтнуудад мэргэжлийн байгууллагатай хамтран чадвхижуулах сургалтыг хийж хэвшсэн байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Захиргаааны албад Бусад мэргэжлийн сургалтын байгууллага
3.2	Удирдах ажилтны ёс хариуцлагын тогтолцоог дээшлүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;	-	Хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу сахилга, хариуцлагыг тооцон ажиллаж байгаа	Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	Удирдах албан тушаалтнуудын сахилга, хариуцлагын зөрчлийг бууруулсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Хуулийн
3.3	Удирдах ажилтныг гадаад хурал уулзалт, семинарт оролцуулах, туршлага судлуулах, гадаад хамтын ажиллагаа, харилцаа холбоог хөгжүүлэх;	Байгууллагын төсөв, төсөв хөтөлбөр	Гадаад сургалтын тайлан	Гадаадад сургалт, семинарт хамрагдсан удирдах ажилтны тоо	Жилд 5-аас доошгүй удирдах ажилтанг гадаад сургалт, семинарт хамруулсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Сургалт, эрдэм шинжилгээ хамтын ажиллагааны алба
3.4	Удирдах ажилтны эрхзүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх хөгжүүлэх;	Байгууллагын төсөв, төсөл хөтөлбөр	-	Эрх зүйн сургалтад хамрагдсан удирдах ажилтны тоо	Жилд бүр эрхзүйн мэдлэгийг сайжруулах сургалтад хамруулсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Хуулийн фирм

Зорилт – 4 Гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгож, ажлын үр дүн, бүтээмжтэй уялдуулах

4.1	Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн ажилтнууд улирлын ажлыг дүгнэх, улирлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох журмыг шинэчлэн батлах;	-	2020 онд батлагдсан журам	Шинэчлэгдэн батлагдсан журам	Журмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажилласан байна.	IV улирал				Захиргаа, хүний нөөцийн алба	
4.2	Гүйцэтгэлийг үнэлэх хүчин зүйл, шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох, бүтээмжтэй гүйцэтгэлийг уялдуулан урамшуулах;	Байгууллагын төсөв	2020 онд батлагдсан журам	Гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур боловсруулагдсан байна.	Гүйцэтгэлийг шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлж эхэлсэн байна		II, III улирал			Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Холбогдох албад УНТЭ-ийн мэс заслын болон дотрын эмнэлзүйн ангаах ухааны зөвлөл
4.3	Ажилтанд чадварын нэмэгдэл олгох журмыг боловсруулах;	-	-	Журам батлагдсан байна.	Журмын дагуу ур чадварын нэмэгдлийг олгож эхэлсэн байна.		I улирал			Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Холбогдох албад УНТЭ-ийн мэс заслын болон дотрын эмнэлзүйн ангаах ухааны зөвлөл
4.4	Ажлын гүйцэтгэлийг шагнал урамшуулал, сургалт хөгжилтэй холбох;	-	-	Ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулан шагнал авсан болон сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо	Ажлын гүйцэтгэлийг шагнал урамшуулал, сургалт хөгжилтэй уялдуулан хэрэгжүүлж хэвшсэн байна.		I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	

Зорилт – 5 Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах

5.1	Нийгмийн суурь судалгааг авч, үр дүнд тулгуурлан хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө гарган хэрэгжилтийг ханган ажиллах	Байгууллагын төсөв	Суурь судалгааг 2023 онд авсан	Төлөвлөгөө батлагдсан, тайлан гарсан байна.	Нийгмийн асуудлыг тодорхой түвшинд шийдсэн. Тайлан гарсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Холбогдох бусад төрийн болон төрийн бус байгууллага
5.2	Ажилтны идэвхи оролцоог үнэлгээ, урамшууллын системтэй холбох, гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагналыг урамшуулал олгох, бусад нэмэгдлийн хэмжээг хууль, тогтоомжийн дагуу хэрэгжүүлэх	Байгууллагын төсөв	-	Урамшуулал болон нэмэгдэл олгогдсон ажилтны тоо, тайлан	Хуульд нийцүүлэн урамшуулал, нэмэгдлийг олгосон тайлан гарсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Санхүү бүртгэлийн алба Эдийн засаг, маркетингийн алба
5.3	Ажлын байрны орчин, албан хаагчдын ажиллах, орчин нөхцлийг сайжруулах асуудлыг шаттай шийдвэрлэх;	Байгууллагын төсөв	Эмнэлгийн засвар	Орчин нөхцлийг сайжруулах асуудлыг шийдвэрлэсэн арга хэмжээний тоо, тайлан	Ажилчдын ажиллах орчин нөхцөл сайжирсан. Хэрэгжүүлсэн ажлын тайлан гарсан байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Эдийн засаг, маркетингийн алба Эмнэлгийн хэрэгсэл, аж ахуй, үйлчилгээ, хангамж, түгээлтийн алба

5.4	<p>Ажилтнуудыг жил бүр мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, шинжилгээнд хамруулах, эрүүл мэнд, стресс менежмент, эрүүл амьдралын хэв маягийг дэмжих, ажилтны бие бялдар, оюун санаа, нийгмийн эрүүл мэндийг дэмжсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлэх, ахмад ажилтнуудын эрүүл мэндийг дэмжих;</p>	Байгууллагын төсөв	Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг	Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо, тайлан	<p>Ажилчдын эрүүл мэндтэй холбоотой нэгдсэн мэдээллийн санг үүсгэж, эрүүлжүүлэх ажлыг тогтмол хэрэгжүүлж хэвшсэн байна.</p>	II-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	<p>Нийгмийн эрүүл мэндийн алба Холбогдох бусад нэгжүүд</p>
5.5	<p>Ажилтнуудын цалин хөлсийг үе шаттай нэмэгдүүлэх;</p>	Байгууллагын төсөв	Монгол улсын Засгийн газрын 2024 оны 238 дугаар тогтоол	Үндсэн цалин хөлс нэмэгдсэн хувь	Цалин хөлсийг 70 хуртэл хувиар нэмэгдүүлсэн байна.		I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	<p>Эдийн засаг, маркетингийн алба Санхүү бүртгэлийн алба</p>

5.6	Багийн ажиллагаа, ажилтны өсөн хөгжих боломжийг нэмэгдүүлэх;	Байгууллагын аргын төсөв	Сургалт, хөгжлийн тайлан	Хэрэгжүүлсэн ажлын тоо, тайлан	Хамт олны эерэг уур амьсгал бүрдсэн байна.	I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал	I-IV улирал I-IV улирал I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Нийт нэгж, төрийн болон төрийн бус байгууллага
Зорилт – 6 Ёс зүй, сахилга баттай хүний нөөцөөр дамжуулан байгууллагын үнэт зүйл, соёлыг бүрдүүлэх									
6.1	Байгууллагын соёл, ажилтан, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн судалгааг хийж, үр дүнг хянадаг, сайжруулах арга хэмжээ авдаг системийг бий болгох;	-	-	Сэтгэл ханамжийн судалгаа	Жил бүр тогтмол сэтгэл ханамжийн судалгааг авч, үр дүнд тулгуурлан арга хэмжээг төлөвлөн ажиллаж хэвшсэн байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	Захиргаа, хүний нөөцийн алба	Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын алба Нийт нэгжүүд
6.2	Байгууллагын хамт олны дунд мэргэжлийн болон бусад тэмцээн, уралдаан, арга хэмжээг холбогдох нэгжүүдтэй хамтран зохион байгуулж, ажилтнуудын хоорондын эерэг харилцаа, уур амьсгалыг нэмэгдүүлж, байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;	Байгууллагын төсөв	Олон нийтийн арга хэмжээ зохиогддог	Зохион байгуулсан тэмцээн уралдааны тоо, тайлан	Ажилтнуудын эерэг уур амьсгал бүрдсэн. Сэтгэл ханамж дээшилсэн байна.	I-IV улирал	I-IV улирал	Холбогдох захиргаа, алба	Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо Бусад нэгжүүд

6.3	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх;	Байгууллагын төсөв	Эмнэлгийн мэргэжилтний Ёс зүйн салбар хороо Ёс зүйн хорооны ажлын тайлан	Төлөвлөгөө, тайлан	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	Эмнэлгийн мэргэжилтний Ёс зүйн салбар хороо Ёс зүйн дэд хороо	Захиргаа, хүний нөөцийн алба Бусад нэгжүүд
6.4	Ажилтнуудын сахилга батыг /цаг ашиглалт, ёс зүй, харилцаа хандлага/ дээшлүүлэх;	-	Хөдөлмөрийн дотоод журамд сахилга, хариуцлагыг нарийвчлан заасан.	Бүртгэгдсэн үл тохирол, шийдвэр лэсэн арга хэмжээний тоо	Сахилга, баг сайжирч сахилгын зөрчлийн тоо буурсан байна.	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	I-IV үлчиллэг	Захиргаа, хүний нөөцийн алба Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын алба	Холбогдох захиргааны албад

----- 000 000 000 -----

АРАВ. ТУШААЛЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТЫН ХУУДАС

УНТЭ-ХХ-ЗХНА-.....

Зорилго:

Д/д	Чиглэл	Арга хэмжээ	Суурь түвшин	Шалгуур	Хүрэх түвшин	Хугацаа				Хариуцсан эзэн	Хамтран ажиллах эзэн	Хэрэгжилт (%)	Хэрэгжилтийн хяналт ЗХНА-ы дарга
						2025 он	2026 он	2027 он	2028 он				
Зорилт 1.													
Зорилт 2.													
Зорилт 3.													
Зорилт 4.													

----- 000 000 000 -----