



**ОРХОН АЙМАГ ДАХЬ  
БҮСИЙН ОНОШИЛГОО ЭМЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВИЙН  
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2024 оны 04 сарын 19 өдөр

Дугаар А/37

Эрдэнэт

**ГБүсийн оношилгоо эмчилгээний төвийн  
хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр  
батлах тухай**

Монгол улсын Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7.2, Төрийн албаны тухай хуулийн 54 дүгээр зүйлийн 54.1, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2.1, 20.2.6, 21 дүгээр зүйлийн 21.3.1, Урт хугацааны хөгжлийн бодлого-“Алсын хараа-2050”, Төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлого, Эрүүл мэндийн сайдын 2020 оны А/103 дугаар тушаал, Удирдлагын зөвлөлийн 2024 оны 04 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хурлын шийдвэр зэргийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Бүсийн оношилгоо эмчилгээний төвийн хүний нөөцийн хөгжлийг тогтвортой хангах зорилгоор “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр (2024-2027)-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Энэ тушаалыг хэрэгжүүлэхэд удирдлага арга зүйгээр ханган ажиллахыг Эмнэлзүй эрхэлсэн дэд захирал (М.Алтанбек), Сургалт эрдэм шинжилгээ инновацын албаны дарга (Б.Батсүх), Хүний нөөцийн албаны дарга (А.Отгон) нарт тус тус үүрэг болгосугай.

3.Хөтөлбөрийн санхүүжилтийг жил бүрийн төсөвт тусгах, бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлэхийг Санхүү бүртгэлийн албаны дарга (Э.Баасанжаргал)-д зөвшөөрсүгэй.

4.Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Хяналт шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудит хариуцсан ажилтан (А.Баярхүү), Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын албаны дарга (С.Энхмаа) нарт тус тус үүрэг болгосугай.

ЗАХИРАЛ

Ц.НАРАН-ЭРДЭНЭ



**612401123**  
My doc: /tushaal/A4

Бүсийн оношилгоо эмчилгээний төвийн  
захирлын 2024 оны 04 сарын 19 өдрийн  
А/37 дугаар тушаалын хавсралт



БОЭТ-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР (2024-2027)

ГАРЧИГ

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ.....	1
ОРХОН АЙМГИЙН БОЭТ-ИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ.....	2
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ УДИРТГАЛ	
1.1 Хөтөлбөрийн үндэслэл	
1.2 Хөтөлбөр боловсруулах үйл явц	
1.3 Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ	
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	
2.1 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал	
2.2 Байгууллагын хүний нөөцийн дүн шинжилгээ	
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО ЗОРИЛТ	
3.1 Хөтөлбөрийн зорилго	
3.2 Хөтөлбөрийн зорилтууд	
ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨТӨЛБӨРИЙН МЕНЕЖМЕНТ, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ	
4.1 Хөтөлбөрийн удирдлага зохион байгуулалт, санхүүжилт, хэрэгжүүлэх	
4.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа	
4.3 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ, хийх	
4.4 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, шинэчлэх	
ТАВДУГААР БҮЛЭГ ХАВСРАЛТ	
5.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөгөө	

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

БОЭТ – Бүсийн Оношилгоо Эмчилгээний Төв

АБТ – Ажлын байрны тодорхойлолт

ХНА – Хүний нөөцийн алба

ЭМБ – Эрүүл мэндийн байгууллага

ЭМЯ – Эрүүл мэндийн яам

ЭМХТ – Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв

ЭМТҮ – Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ

ХНХХ – Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр

ХДХСТ – Хөгжлийн дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө

## НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ

### 1.1 ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Орхон аймгийн хүн амын тоо жил ирэх тусам өсөн нэмэгдэхийн хирээр иргэдэд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээг тасралтгүй, чанартай хүртээмжтэй хүргэх эмнэлгийн мэргэжилтэн ажилтны ур чадварыг байнга хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, урамшуулах тэдний нийгмийн асуудлыг шийдэх, ажиллах нөхцөлийг сайжруулах шаардлага зүй ёсоор гарч байна.

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” заалтууд, Монгол улсын Алсын хараа 2050 урт хугацааны хөгжлийн бодлогоор бүсчилсэн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, эрүүл мэндийн салбарын 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх нь энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

Тус эмнэлгийн “Стратеги төлөвлөгөөнд” тусгагдсан “Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн хүний нөөцөөр хангах” зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд хүний нөөцийн тасралтгүй хөгжих боломжийг нэмэгдүүлэн чадварлаг эмнэлгийн мэргэжилтнээр хангагдах нөхцөлийг бүрдүүлэн ажиллаж, мэргэжлийн өсөлт хөгжлийн тогтолцоо, байгууллагын чадавхыг тасралтгүй сайжруулах, хөгжүүлэхээр тусгасан болно.

### 1.2 ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ ҮЙЛ ЯВЦ

Орхон аймгийн БОЭТ-ийн “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг боловсруулах ажлын хүрээнд байгууллагын 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөөг байгууллагын “Хөгжлийн дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөн”-д тулгуурлан боловсруулна.

### 1.3 ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Энэхүү хөтөлбөр нь Орхон аймгийн БОЭТ-д ажиллаж байгаа эмч, сувилагч, эмнэлгийн тусгай мэргэжилтэн, ажилтнуудын хүний хөгжлийн үйл ажиллагаа хамаарна.

1.4 ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗАРЧИМ

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд дараах зарчмыг баримтална:

- Ил тод байх
- Ажилтнуудын санаачилгад тулгуурлана
- Хамтын ажиллагаа, дэмжлэгт түшиглэх

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

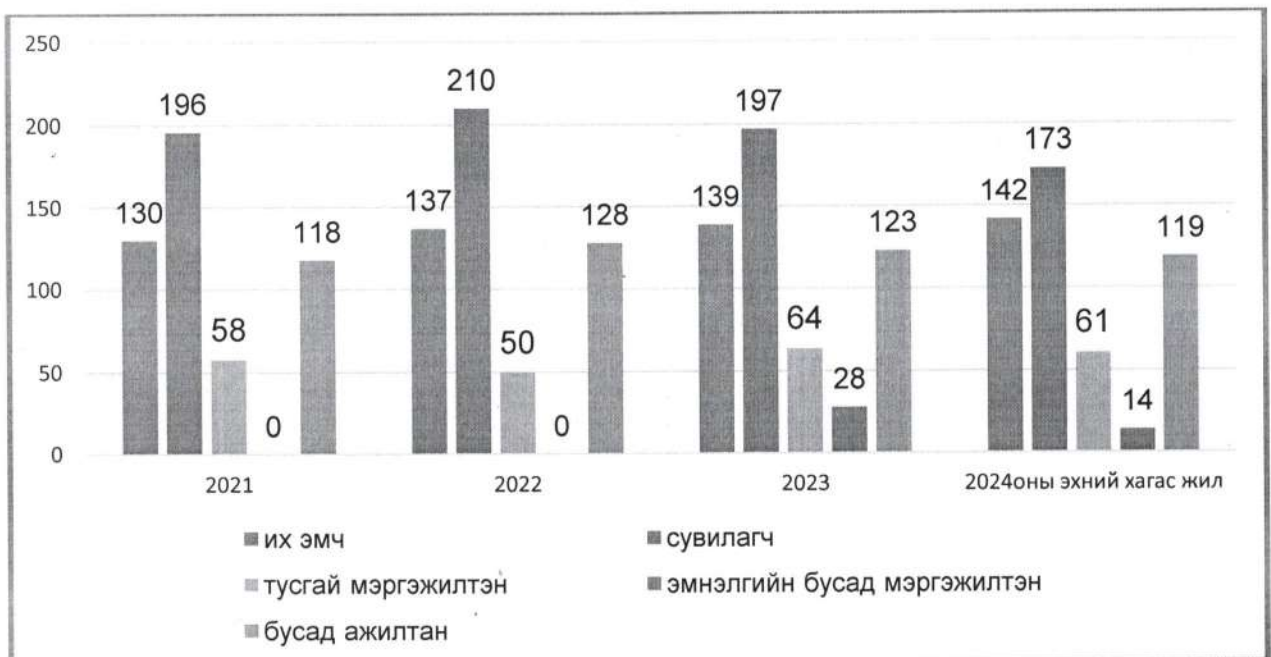
2.1 ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Орхон аймгийн Бүсийн Оношилгоо Эмчилгээний Төв нь бүс нутгийн хэмжээнд хоёр болон гурав дахь шатлалын эмнэлгийн тусламж үйлчилгээг үзүүлдэг, төгсөлтийн дараах мэргэшүүлэх сургалт эрхлэх зөвшөөрөлтэй, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ эрхлэхээр магадлан итгэмжлэгдсэн, төрийн өмчит хуулийн этгээд, төрийн үйлчилгээний байгууллага юм. 145 их эмч, 194 сувилагч, 61 эмнэлгийн тусгай мэргэжилтэн, 14 эмнэлгийн туслах бусад мэргэжилтэн, 119 нийтийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах нийт 536 ажилтантай ажиллахаас 2024 оны 5 сарын байдлаар 4 их эмч, 21 сувилагч, тусгай мэргэжилтэн нийт 25 эмч сувилагчийн дутагдалтай буюу 94,9%-ийн хангалттай ажиллаж, нийт ажиллагсдын 17,2% /88/ эрэгтэй, 82,6% /421/ эмэгтэй ажилтан байна.

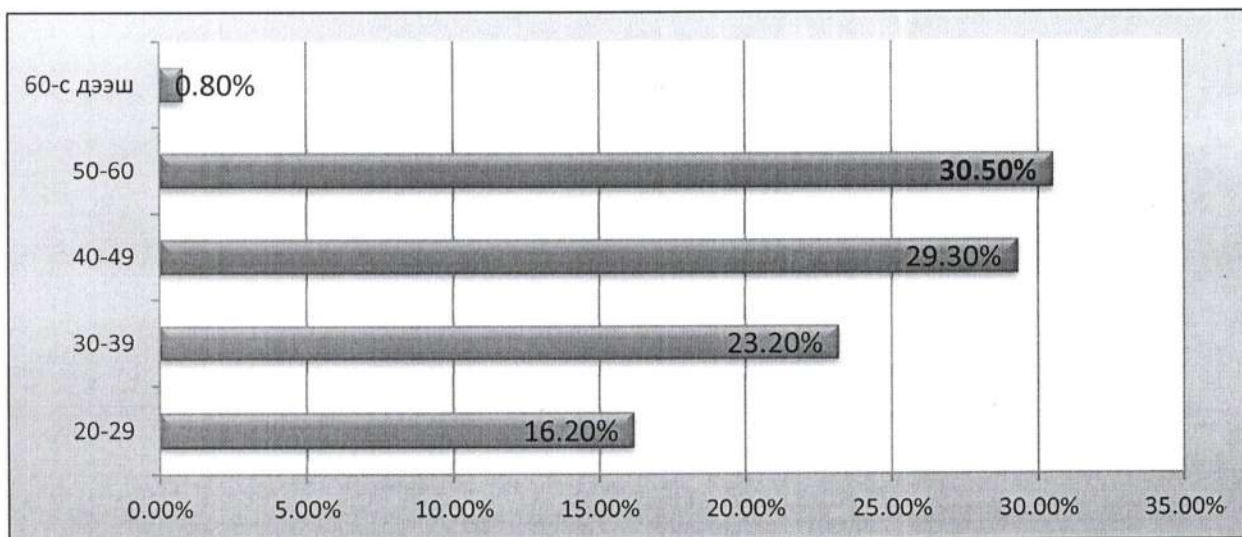
БОЭТ-ИЙН БҮТЭЦ ОРОН ТОО

/2024 оны 5 сарын байдлаар/



Эмч эмнэлгийн ажилчдын 38,3% /135/ нь мэргэжлийн зэрэг цолтой, 9,5%/36/ боловсролын зэрэгтэй ажилчид байгаагаас боловсролын болон мэргэжлийн зэрэг цолны байдлыг авч үзвэл: Эмч нараас зөвлөх зэрэгтэй эмч 4, клиникийн профессор 18, тэргүүлэх зэрэгтэй эмч 17, ахлах зэрэгтэй эмч 23, ангаах ухааны магистр 34, сувилагч тусгай мэргэжилтнээс зөвлөх зэрэгтэй 4, тэргүүлэх зэрэгтэй 34, ахлах зэрэгтэй 53, нийгмийн эрүүл мэндийн магистр 3 ажиллаж байна.

**АЖИЛЛАГСДЫН НАСНЫ БАЙДАЛ**

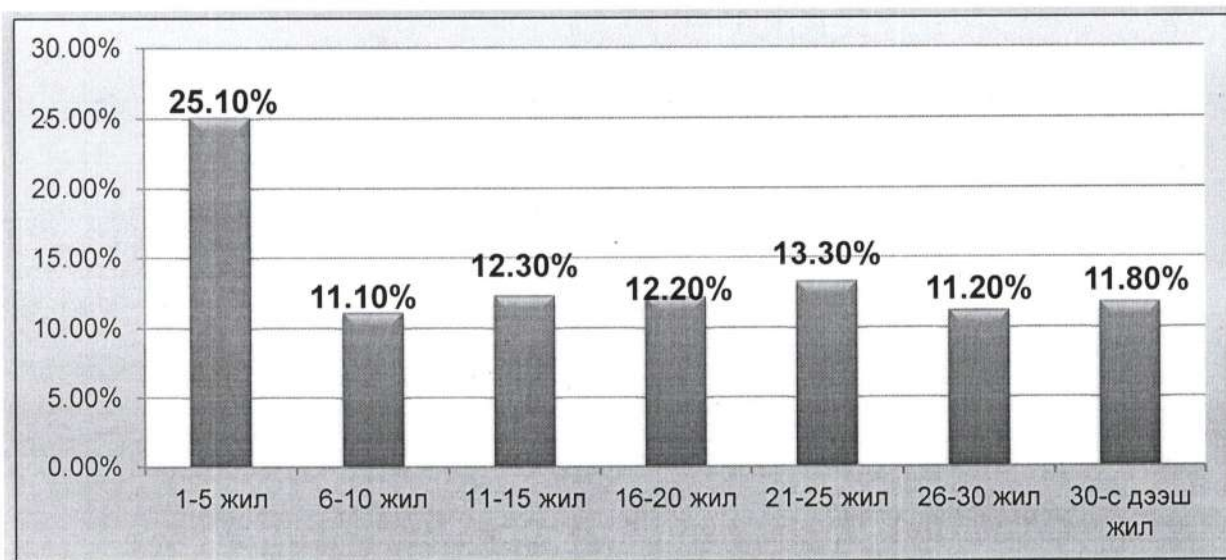


/2024 оны эхний 5 сарын байдлаар/

2024 оны 05 сарын байдлаар нийт ажилчдын 23,1%-ийг(128) 21-30 насныхан, 34,3%(192)-ийг 31-40 насныхан, 24,0%(134)-ийг 41-50 насныхан, , 16,8%-ийг(93) 51-60 насныхан, 1,1%-ийг (6)-ийг 60-с дээш настай ажилчид эзэлж байна.

**АЖИЛЛАСАН ЖИЛЭЭР**

/2024 оны эхний 5 сарын байдлаар/



2024 оны эхний 5 сарын байдлаар нийт ажиллагсдын 25,1% /119/ нь 1-5 жил, 11,1% /67/ нь 6-10жил, 12,3% /59/ нь 11-15 жил, 12,2% /58/ нь 21-25 жил, 11,2% /53/ нь 25-30 жил, 11,8% /56/ нь 30-аас дээш ажил ажилсан ажиллагсад байна.

## 2.2 БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Давуу тал	Сул тал
<ul style="list-style-type: none"> <li>Мэргэшсэн эмч нарын хангалт 97,2%</li> <li>Нийт ажиллагсдын 74,9%-ийг 6-с дээш ажилласан ажиллагсадтай</li> <li>Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажилд авах журамтай</li> <li>ЭМС-ын хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан жил бүр төлөвлөн ажилладаг.</li> <li>Гүйцэтгэлийн санхүүжилт, аймгийн “Эмч” болон “Төрийн албан хаагчийн хөгжлийн хөтөлбөр”-тэй уялдуулан дэмжлэг үзүүлдэг.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Нийт ажиллагсдын 62,8%/320/ нь 21-40 насны ажилчид байгаагаас жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөө их авч байгаа ажилчдын хөдөлгөөн их</li> <li>Сувилагч нарын дутагдал/21/-ын улмаас ажлын ачаалал их</li> <li>Үр дүнгийн урамшуулал нь чадварлаг ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад дэмжлэг болдоггүй</li> <li>Гүйцэтгэлээр санхүүжигдэж байгаатай холбоотойгоор гүйцэтгэлийн алдагдал дунджаар 10%</li> </ul>

## ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХОМСДОЛ, ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

Байгууллагын хэмжээнд сэтгэц, сэргээн засах, настан судлал, дотоод шүүрэл судлал, анатомийн эмгэг судлал-аар мэргэшсэн их эмч дутагдалтай байгаа ба хагалгаа, мэс засал, гэмтэл-ийн сувилахуйгаар мэргэшсэн сувилагч тусгай мэргэжилтэн хомсдолтой байна.

Цаашид байгууллагын хэмжээнд дээрх тусламж үйлчилгээг өргөжүүлэх хэрэгцээ шаардлага шаардлага тулгарч байна.

- Мэс заслын тусламж үйлчилгээг өргөжүүлж шинэ дэвшилтэт технологийг нутагшуулах
- Хавдрын эрт илрүүлэгийг нэмэгдүүлж хавдрын тусламж үйлчилгээг орон нутагт өргөжүүлэн хөгжүүлэх.
- Дүрс онош, клиник лаборатори, нян судлалын лаборатори, эмгэг судлалын тусламж үйлчилгээг өргөжүүлж шаардлагатай тоног төхөөрөмжөөр ханган байгууллагын оношилгооны чадавхыг нэмэгдүүлэх.
- Бүс нутгийн түвшинд яаралтай тусламжийг чанартай, хүртээмжтэй үзүүлэхийн тулд яаралтай тусламжийн төв байгуулах
- Хөдөлмөр чадвар алдалтыг бууруулах, алдагдсан чадварыг хэвийн болгох боломжит дээд хэмжээнд хүргэх зарчимт тулгуурлан сэргээн засах тусламж үйлчилгээг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

## ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО ЗОРИЛТ

### 3.1. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО

Байгууллагын алсын хараа, 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 хүний нөөцийг бий болгохын тулд ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах, манлайллыг дэмжихэд оршино.

### 3.3. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТУУД

1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх
3. Ёс зүйг мэргэжлийн онцлог, уламжлал, хувь хүний хандлагад тулгуурлан төлөвшүүлэх

### 3.4. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТУУДЫН ХҮРЭЭНД ХИЙГДЭХ ҮНДСЭН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

1 дүгээр зорилтын хүрээнд:

- Орхон аймгийн хэмжээнд өрсөлдөхүйц, хувь хүний төлөвшил, багаар ажиллах чадвар бүхий горилогчийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар бүрдүүлэх
- Ажилтныг ажлын байран дээр дасан зохицоход дэмжлэг үзүүлэх, чадавхжуулах, ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах хөшүүрэг бүхий үйл ажиллагааг системтэй бүрдүүлэх

2 дугаар зорилтын хүрээнд:

- Ажлын байрны тодорхойлолтод ажилтны чиг үүрэг, хариуцлагыг тодорхой тусгаж оруулах
- Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг бүтээмж, ачаалал, ур чадвар зэрэгт тулгуурлан бодитой гарах
- Хамт олны дунд үлгэрлэх, бусдыг манлайлах, хувийн зохион байгуулалтыг үнэлэх



- Дунд шатны менежрүүдийн бүтээлч байдал, манлайлал, ур чадварыг хөгжүүлэх

3 дугаар зорилтын хүрээнд:

- Ёс зүйн дүрэм журмыг байгууллагын хэмжээнд мөрдүүлэх, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх
- Үйлчлүүлэгчид болон эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгааг авч, дүгнэлт хийж холбогдох арга хэмжээг хэрэгжүүлэх
- Эрүүл мэндийн үйлчилгээнд тавих шаардлага MNS 7014:2023 стандартын дагуу “Эрүүл мэндийн ажилтанд тавих ерөнхий шаардлага”-ын дагуу ажиллах

## ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХӨТӨЛБӨРИЙН МЕНЕЖМЕНТ, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

### 4.1 ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, САНХҮҮЖИЛТ

- Хүний нөөцийн алба бусад албатай хамтран хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг эмнэлгийн хэмжээнд удирдлага, зохицуулалт, мэдээллээр ханган хэрэгжүүлэн гүйцэтгэнэ.
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг улсын төсөв болон төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд санхүүжүүлнэ. Санхүүгийн гол эх үүсвэр нь гүйцэтгэлийн санхүүжилт байх бөгөөд тухайн жилд хөтөлбөрийн хүрээнд авах арга хэмжээг байгууллага жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган шаардагдах төсвийг тооцож, санхүүжүүлнэ.

### 4.2 ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА

- Хөтөлбөрийг 2024-2027 ондуудад хэрэгжүүлнэ.

### 4.3 ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ

- Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ дотоод аудит хариуцсан ажилтан хийж, удирдлагын зөвлөлд тайлагнана.
- Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан хагас жил тутамд дүгнэж үнэлгээ өгнө.

4.4 ХӨТӨЛБӨРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ						
№	Үзүүлэлт	2023 оны түвшин	2024 онд хүрэх түвшин	2025 онд хүрэх түвшин	2026 онд хүрэх түвшин	2027 онд хүрэх түвшин
1	Шаардлагатай мэргэжлийн их эмчээр хангагдсан хувь					
2	Сувилагч, тусгай мэргэжилтний хангалтын хувь					
3	Мэргэжлийн зэрэгтэй ажилтны эзлэх хувь/а. эмч, б. эмнэлгийн бусад/					
4	Тухайн жил мэргэжил дээшлүүлэх, олгох сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо					
5	Судалгаа, шинжилгээний ажил хийсэн эмч, эмнэлгийн ажиллагсдын эзлэх хувь					
6	Ёс зүйн болон харьцаа хандлагын зөрчил гаргасан эмч, эмнэлгийн ажиллагсдын тоо					
7	Эмч, эмнэлгийн ажиллагсдын ур чадвартай холбогдсон тусламж үйлчилгээний талаарх нотлогдсон гомдлын тоо					
8	Урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдсан эмч, эмнэлгийн ажиллагсдын эзлэх хувь					

**4.5 ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД НЭМЭЛТ ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ, ШИНЭЧЛЭХ ШААРДЛАГА**

Үнэлгээний үр дүнг үндэслэн хөтөлбөрт оруулах шаардлагатай нэмэлт өөрчлөлтийг ирэх жилд байгууллагын жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэх шаардлагатай үйл ажиллагааны жагсаалтыг боловсруулан удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэн саналыг тусган шийдвэрлэнэ.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

ОРХОН АЙМГИЙН БҮСИЙН ОНОШИЛГОО ЭМЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВИЙН  
2024-2027 ОНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

**Зорилго:** Байгууллагын алсын хараа, 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 хүний нөөцийг бий болгохын тулд ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах, манлайллыг дэмжихэд оршино.

№	Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Хугацаа /улирал/			Шалгуур үзүүлэлт	Хариуцах эзэн	Хүрэх үр дүн
		2024	2025	2026			
<b>Зорилт - 1 хүрээнд Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх</b>							
1	Хүний нөөцийн нарийвчилсан төлөвлөгөөний дагуу байгууллагын нэгж ажилчдын хийж гүйцэтгэж буй үйл ажиллагаа тэдгээрийн чиг үүрэг, ажлын байрны тодорхойлолтыг стратеги, бодлогын зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд шууд чиглүүлэн шинэчлэх,	+	+	+	+	Шинэчлэн баталсан ажлын байрны тодорхойлолтын тоо	ХНА, СуА, Ажиллагсдын хэрэгцээг тогтмол судалж, хэрэгцээний дагуу шаардагдах ажилтны хангалтыг хийснээр эмнэлгийн үйл ажиллагаа тасралтгүй явагдана.
2	Байгууллагын хэрэгцээнд тулгуурлан хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийж, хүний нөөцийн тасралтгүй байдлыг ханган ажиллах	+	+	+	+	Хүний нөөцийн хангалтын хувь	ХНА, СА,
3	Ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу байгууллагын удирдлага, ажилтнуудын сонгон шалгаруулалтыг тогтсон журам, дүрмийн дагуу	+	+	+	+	Сонгон шалгаруулалтаар	ХНА

БОЭТ-ийн Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр (2024-2027)

	тодорхой нарийвчилсан шалгуур үзүүлэлт ашиглан явуулдаг болгон хэвшүүлэх	+	+	+	+	+	+	+	+	ажилд авсан хүний тоо	
4	Сул гарсан ажлын байрны зарыг нийтэд зарлан, сонгон шалгаруулалтыг ил тод зохион байгуулах.	+	+	+	+	+	+	+	+	Нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр ил тод зарласан ажлын байрны тоо	ХНА
5	Жил бүр эмнэлгийн мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшүүлэх богино хугацааны төлөвлөлтийг хийж хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авч ажиллах	+	+	+	+	+	+	+	+	Мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан хүний тоо	ХНА, Сургалтын алба
6	Боловсролын магистр, докторын зэрэг, эмнэлзүйн сургагч багш бэлтгэх сургалтад эмч, эмнэлгийн ажиллагсдыг хамруулах нөхцөл боломжийг хангаж ажиллан тоог нэмэгдүүлэх	+	+	+	+	+	+	+	+	Боловсролын зэрэгтэй ажиллагсдын тоо Зэргээ ахиулсан мэргэжилтний тоо	ХНА,
7	Удирдах ажилтнуудын хууль эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх	+	+	+	+	+	+	+	+	Сургалтын тоо Сургалтанд хамрагдсан хүний тоо	ХНА, Хуулийн зөвлөх
8	"Монгол Улсын анхан ба хоёр дахь шатлалын эмнэлгийн мэргэжилтний төгсөлтийн дараах сургалтыг сайжруулах нь" төслийн хүрээнд Ерөнхий мэргэшил судлалын үндсэн мэргэшлийн сургалтыг зохион байгуулна.	+	+	+	+	+	+	+	+	Хамрагдсан суралцагчдын тоо	ХНА, Сургалтын алба, Жайка

Удирдах ажилтан болон эмнэлгийн ажиллагсдын мэдлэг чадвар нэмэгдсээр ажлын бүтээмж дээшлэж,  
Хүн амын эрүүл мэндийн хэрэгцээнд нийцэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх цогц чадвар бүхий эмч бэлтгэх

Зорилт - 2 хүрээнд Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх;											
1	Мэргэжлийн өсөлт хөгжил /карьерийн тогтолцоог/ -ийн нарийвчилсан зураглал гаргаж, тасралтгүй сургалтын тогтолцоог нэвтрүүлснээр эмнэлгийн мэргэжилтний мэдлэг, ур чадварыг тасралтгүй сайжруулах								<ul style="list-style-type: none"> <li>Тасралтгүй сургалтын тоо</li> <li>Хамрагдсан ажилтнуудын тоо</li> </ul>	Эмнэлгийн хэргэцээ шаардлагад нийцсэн мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөц бүрдэнэ	
2	Эмнэлгийн мэргэжлийн өсөлт хөгжлийн зураглалтай болж, эмч эмнэлгийн ажилчдын сургалтын хэргэцээг тогтмол судалж, хэрэгцээний дагуу шаардагдах сургалтад хамруулах	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Хийгдсэн судалгаа</li> </ul>	Хүний нөөц, Сургалт, Сувилахуйн алба	
3	Эмч, ажилтнуудын хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цахим болон цаасан хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн нэгдсэн санд баяжилтыг тогтмол хийх	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Баяжилт хийгдсэн тоо</li> </ul>	ХНА,	
4	Ажилчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг оновчтой болгож, цалин урамшуулал, нийгмийн баталгааг хангах замаар ажлын үр дүнг сайжруулах,	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Авсан арга хэмжээ</li> </ul>	ХНА, СА, Удирдлагын зөвлөл	
Зорилт – 3 хүрээнд эрүүл мэндийн ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангаж, ажиллах эрмэлзлэлийг нэмэгдхүйц дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх											
1	“Эмч хөтөлбөр”-ийн хүрээнд эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах чиглэлээр гадаад, дотоод сургалтанд хамрагдахад нь Дэмжлэг үзүүлэх	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Суралцагчдын тоо</li> <li>Үзүүлсэн тусламж</li> </ul>	ХНА, СА, Удирдлагын зөвлөл	Мэдлэг чадвартай хүний хангалт тогтвор ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.
2	Эрүүл мэндийн ажиллагсдыг урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэгийн үзлэгт хамруулах, эрүүлжүүлэх төлөвлөгөөг гарган ажиллах	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Урьдчилан сэргийлэх үзлэгт</li> </ul>	ХНА, СА, Удирдлагын зөвлөл	Ажилчдын өвчлөл, хөдөлмөрийн чадвар

БОЭТ-ийн Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр (2024-2027)

					хамрагдсан ажилтны тоо • Авсан арга хэмжээ		түр алдалтын тоо багасана.
3	Ажиллагсдын өвчлөл, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын байдалд судалгаа хийж, шалтгааныг судалж, түүнийг бууруулах ажлыг зохион байгуулна.	+	+	+	• Хийгдсэн судалгаа	ХНА, СА,	
4	Цалингийн болон бусад төрлийн зээлийн хөнгөлөлттэй нөхцөлд ажилтнуудыг хамруулах талаар бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах	+	+	+	• Зохион байгуулсан ажил	ҮЭ, Банкуудтай хамтран ажиллах	Тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах ажилтнуудын тоо нэмэгдэж, ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал сайжирна.
5	Ажиллагсдын нийгмийн хамгааллын судалгааг жил бүр авч нийгмийн чиглэлээр дэмжлэг үзүүлэн ажиллах	+	+	+	• Дэмжлэгт хамрагдсан ажилтны тоо	ХНА, Аймгийн ЗДТГ-ын ЭМ хариуцсан мэргэжилтэн	
6	Шинээр ажилд орсон ажиллагсдыг урьдчилан сэргийлэх үзлэг шинжилгээ, ВГВ, ВГС, ХДХВ/ДОХ-ын лабораторийн шинжилгээнд хамруулан, халдвар аваагүй ажиллагсдыг вакцинд хамруулж хэвших	+	+	+	• Үзлэгт хамрагдсан ажилтны тоо • Вакцинд хамрагдсан ажилтны тоо	ХНА, Тасгийн эрхлэгч, тархвар судлаач	Эрүүл мэндийн ажилтныг цусаар дамжих халдвараас сэргийлэх
7	Ажлын байрны стрессийг бууруулах цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, үр дүнг тооцох арга хэмжээ авч ажиллах	+	+	+	• Авсан арга хэмжээ	ХНА, ёс зүйн хэсгийн хороо	Ажилтанд ээлтэй орчин бүрдэнэ.
8	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн төлөвлөгөөг гарган хэрэгжилтийг ханган ажиллах	+	+	+	• Батлагдсан төлөвлөгөө	ХНА, ХАБХА	Эрүүл аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөл хангагдана.

Зорилт – 4 хүрээнд Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй болон төрийн албаны ёс зүйн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх											
1	Эрүүл мэндийн ажилтнуудад ёс зүй, харилцааны ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулах	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Сургалтын тоо</li> <li>Хамрагдсан ажиллагсдын тоо</li> </ul>	ХНА, ёс зүйн хэсгийн хороо	Эмч эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн харилцааны ур чадвар, ёс зүй, хуулийн мэдлэг дээшилнэ
2	БОЭТ-ийн ёс зүйн хэсгийн хороонд иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл гомдолд дүн шинжилгээ хийж, ажиллагсдын ёс зүйг дээшлүүлэх чиглэлээр тасралтгүй сургалтыг зохион байгуулах	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ирсэн өргөдөл, гомдлын тоо</li> <li>Сургалтын тоо</li> <li>Хамрагдсан ажиллагсдын тоо</li> </ul>	ХНА, ЧА, ёс зүйн хэсгийн хороо	Эмч эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажиллагсдын хариуцлага, шуурхай байдал, хүнд суртал буурч, эерэг чиг хандлага нэмэгдэнэ.
3	Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, харилцаа, хандлага дээр гарч байгаа нийтлэг алдааг эмч, эмнэлгийн ажилтнуудад таниулах, ажлыг зохион байгуулж, алдаанаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулна.	+	+	+	+	+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Гарсан алдааны тоо</li> <li>Авсан арга хэмжээ</li> </ul>	ХНА, ЧА, ёс зүйн хэсгийн хороо	

ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЯНАСАН:  
ЭМНЭЛЗҮЙ ЭРХЭЛСЭН ДЭД ЗАХИРАЛ

М. АЛТАНБЕК

ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛСАН:  
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АЛБАНЫ ДАРГА

А.ОТГОН