



ЦУС СЭЛБЭЛТ СУДЛААЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2024 оны 11 сарын 08 өдөр

Дугаар А/69

Улаанбаатар хот

Хөтөлбөр батлах тухай

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалт, Төсвийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.5.1, 16.5.4, 16.5.5 дахь заалтууд, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын 3 дугаар зүйлийн 3.1.9 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Цус сэлбэлт судлалын үндэсний төвийн "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, сургалт, нийгмийн баталгааны хөтөлбөр"-ийг нэгдүгээр хавсралтаар, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх 2024-2026 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Хөтөлбөрийн хүрээнд жил бүр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө боловсруулан батлуулж, хэрэгжилтийг зохион байгуулан ажиллахыг Хүний нөөцийн менежер (Ч.Жаргалмаа), шаардагдах хөрөнгө мөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлж байхыг Санхүү бүртгэлийн албаны дарга-ахлах нягтлан бодогч (Х.Одгэрэл) нарт даалгасугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа маркетингийн албаны дарга (Ч.Батболд)-д үүрэг болгосугай.

ЗАХИРАЛ

Н.ЭРДЭНЭБАЯР

БАТЛАВ

ЦУС СЭЛБЭЛТ СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН
ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ  Н.ЭРДЭНЭБАЯР

2024 11 сарын 08-ны өдөр

1118266548 1.9128905

ЦУС СЭЛБЭЛТ СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН
АЖИЛЛАХ НӨХЦӨЛ, СУРГАЛТ, НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР
/2024-2026 он/

Нэг. Хөтөлбөрийн үндэслэл

1.1. 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", Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8.1.8 -д "Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх" гэж заасан нь энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулан баталж, хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэслэл болно.

1.2. Цус сэлбэлт судлалын үндэсний төв (цаашид "Төв" гэх)-ийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх нь албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй, идэвх санаачилгатай ажиллуулах үндсэн нөхцөл болно.

Хоёр. Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт

2.1. Хөтөлбөрийн зорилго

Төвийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтан болон удирдах албан тушаалтнуудын харилцаа холбоог бэхжүүлэх, ажилтныг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

2.2. Хөтөлбөрийн зорилтууд

2.2.1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх

2.2.2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх

2.2.3. Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн баталгааг хангах

Гурав. Хөтөлбөрийн хамраах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаа

3.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг Төвийн бүтцийн нэгжүүд хамтран хариуцан 2024-2026 онд хэрэгжүүлэх ба Төвийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.

3.2. Хөтөлбөрийн зохион байгуулалт, хэрэгжүүлэх ажлыг Төвийн Захиргаа, маркетингийн албаны дарга удирдаж хяналт тавина.

Дөрөв. Хэрэгжүүлэх зарчим

- 4.1. Шударга, ил тод, тэгш байдлыг хангах
- 4.2. Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх
- 4.3. Ажилтан бүрийг хамруулах
- 4.4. Хараат бус бие даасан байх
- 4.5. Бодитой, үр дүнтэй байх

Тав. Хөтөлбөрийн санхүүжилт

5.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгө нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

5.2. Төвийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв.

5.3. Төвийн төсвийн зарлагын хэмнэлт болон төсвийн урамшуулал, төсвийн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагааны хүрээнд бий болсон нэмэлт орлого

5.4. Төсөл

5.5. Бусад эх үүсвэр

Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг зорилт тус бүрийн хүрээнд үйл ажиллагаа, түүний хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлт, хэрэгжүүлэх хугацаа, хариуцах албан тушаалтныг тодорхой тусган Захирлаар батлуулна.

Долоо. Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

7.1. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг Төвийн Дотоод аудитор, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, ажилтнуудын төлөөллийн оролцоотойгоор хамтран хийнэ.

7.2. Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан жил тутамд дүгнэж, харьцуулсан үнэлгээ өгнө.

7.3. Энэхүү хөтөлбөр болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжид заагдаагүй асуудлыг дотоод журамдаа тусгаж хэрэгжүүлнэ.


7.4. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шаардлагатай бол тухай бүрд нь шинэчлэл хийж болно.

Найм. Хөтөлбөрийн үр дүн

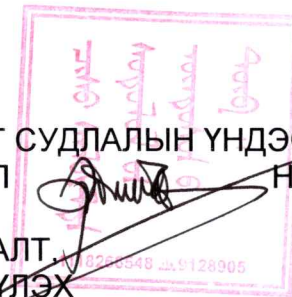
8.1. Төвийн эрхэм зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн оролцоо нэмэгдэж, мэргэжлийн мэдлэг ур чадвартай хүний нөөцөөр хангагдана.

8.2. Төвийн хүний нөөц тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

8.3. Энэхүү хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, хийсэн ажил нь дараагийн хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл, суурь судалгаа болно.

БАТЛАВ
ЦУС СЭЛБЭЛТ СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН
ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ  Н.ЭРДЭНЭБАЯР

ЦССҮТ-ИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН АЖИЛЛАХ НӨХЦӨЛ, СУРГАЛТ,
НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
2024-2026 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ



№	ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	ХҮРЭХ ҮР ДҮН	ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ	ХЭРЭГЖИХ ХУГАЦАА			ХАРИУЦАХ АЛБА, ТАСАГ
				2024	2025	2026	
Зорилт 1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх							
1.1	Байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагааны стандартад нийцүүлэн ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлон, хүний нөөц бүрдүүлэлтийг дотоод болон гадаад нөөцөөс бүрдүүлэх.	Хүний нөөцийн зохистой харьцаа бүрдэнэ	Батлагдсан орон тооны хангалтын хувь	+	+	+	ЗМА, Хүний нөөцийн менежер
1.2	Нээлттэй ажлын байранд сонгон шалгаруулах журмын дагуу ажилтныг ил тод сонгон шалгаруулж, хүний нөөцийг бүрдүүлэх	Хүний нөөцийн ил тод байдал хангагдана.	Нээлттэй сонгон шалгаруулалтын зарлалын тоо Шинээр авсан ажилтны тоо	+	+	+	Хүний нөөцийн менежер

1.3	Эмч, ажиллагсдын албан тушаалын тодорхойлолтыг мэргэжлийн төлөөллийн саналд тулгуурлан шинэчлэн боловсруулах	Ажил үүрэг тодорхой болж ажлын ачаалал тэнцвэртэй болно.	Шинэчлэн боловсруулсан албан тушаалын тодорхойлолтын тоо	+	+	+	Хүний нөөцийн менежер, нэгжийн удирдлагууд
Зорилт 2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх							
2.1	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн тасралтгүй сургалтын багц цагийн бүрдүүлэлт 100% биелүүлэх, багц цаг бүрдүүлэлтийн 1 багц цаг нь эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, эрх зүйн чиглэлээр байх	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн багц цаг бүрдүүлэлт 100% байна. Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй, эрхзүйн мэдлэгийг нэмэгдэнэ.	Багц цаг бүрдүүлэлтийн тайлан	+	+	+	ЭШМТА, Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн салбар хороо
2.2	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн хэрэгцээнд нийцсэн богино хугацааны тасралтгүй сургалтыг зохион байгуулах	Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлийн мэдлэгийг нэмэгдэнэ.	Зохион байгуулсан сургалтын тоо, хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн тоо	+	+	+	ЭШМТА,
2.3	Эмнэлгийн мэргэжилтний мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх сургалтын төлөвлөлтийг хүн амын эрүүл мэндийн эрэлт хэрэгцээ, төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн чиглэлд нийцүүлэн гаргаж, шударга зарчмаар сонгон нэрийг дэвшүүлж хэрэгжүүлэх	Эмнэлгийн хүний нөөцийн чадавх нэмэгдэнэ.	Сургалтад хамрагдсан мэргэжилтний тоо	+	+	+	ЭШМТА,

2.4	Өндөр хөгжилтэй оронд эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг сургах	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдэд өндөр технологи, ур чадвар шаардсан тусламж, үйлчилгээг үзүүлэх сургалт зохион байгуулагдана.	Сургалтын тайлан	+	+	+	ЭШМТА, ЗМА
2.5	Алба, тасгийн удирдлагуудыг удирдлагын академи болон төрийн бус байгууллагуудаас зохион байгуулдаг богино хугацааны сургалтад хамруулах	Байгууллагын дунд шатны удирдлагуудын чадавх нэмэгдэнэ.	Сургалтын тайлан	+	+	+	ЭШМТА, Хүний нөөцийн менежер
2.6	Удирдах ажилтан, эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтнуудыг олон улсын болон дотоодын байгууллагын зохион байгуулж байгаа хувь хүний хөгжил, ёс зүй, манлайлал сэдэвт сургалтад хамруулах	Байгууллагын соёл тогтворжиж, хувь хүний ёс зүй дээшилнэ.	Сургалтын тайлан	+	+	+	ЭШМТА, ЗМА, Соёлын баг, Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн салбар хороо
2.7	Эмч, мэргэжилтнүүдийг эмнэл зүйн сургагч багшаар мэргэшүүлэх	Эмч, мэргэжилтнүүдийн ур, чадвар нэмэгдэж, эмнэл зүйн сургагч нарын нөөц бүрдэнэ.	Эмнэл зүйн сургагч багшийн тоо	+	+	+	ЭШМТА,
2.8	Ажилтнуудын ажлын идэвхийг тогтмол сэргээхэд чиглэсэн ажил, мэргэжлийн болон ур чадварын уралдаан, тэмцээн зохион	Ажилтнуудын идэвх дээшилж, найрсаг, эвсэг хамт олон байх нөхцөл бүрдэнэ.	Зохион байгуулагдсан үйл ажиллагааны тоо, тайлан	+	+	+	Соёлын баг, Залуучуудын баг

	байгуулах, урамшуулах						
2.9	Эрүүл мэндийн ажилтнуудыг мэргэжлийн болон боловсролын зэрэг хамгаалахад дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх	Ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол дээшилнэ.	Тухайн жилд боловсролын болон мэргэжлийн зэрэг ахиулсан ажилтны тоо, хувь	+	+	+	Хүний нөөцийн менежер, ЭШМТА
Зорилт 3. Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн баталгааг хангах							
3.1	Улсын Их Хурал, Засгийн газраас баталсан цалингийн сүлжээг баримтлан ажилтнуудын цалин, нэмэгдлийг тухай бүр шинэчлэн тогтоож олгох.	Хууль, дүрэм журам хэрэгжинэ.	Тухай бүрд гарсан дээд шатны байгууллага болон Төвийн захирлын тушаал, шийдвэр	+	+	+	СБА, Хүний нөөцийн менежер
3.2	Албан хаагчдад сар бүр хоол унааны зардлыг тогтмол олгох, нэмэгдүүлэх.	Ажилтны идэвх дээшилнэ.	Хоол, унааны зардал олгосон тайлан	+	+	+	СБА
3.3	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшууллын тогтолцоогоор ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах хөшүүрэг болгох	Ажилтны идэвх дээшилнэ.	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшуулал авсан ажилтны бүртгэл судалгаа	+	+	+	СБА, нэгжийн удирдлагууд
3.4	Үр дүнгийн урамшууллыг Засгийн газрын холбогдох тогтоолын дагуу хэрэгжүүлэх	Ажилтны тогтвортой ажиллах боломж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Үр дүнгийн урамшууллын дүн тайлан	+	+	+	СБА, нэгжийн удирдлагууд
3.5	Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, ажлын төлөвлөгөөний үнэлгээ, ажилласан жил, ур чадварыг харгалзан зэрэг дэв	Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө хэрэгжинэ.	Төлөвлөгөөний хэрэгжилт	+	+	+	ЗМА, Нэгжийн удирдлагууд

	нэмэгдүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг тухай бүр нь шийдвэрлэх.						
3.6	Хууль тогтоомжид заасны дагуу албан хаагчдад, илүү цагийн нэмэгдлийг олгох.	Ажилтны нийгэм ахуйн байдал, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Илүү цагийн тайлан	+	+	+	СБА, Хүний нөөцийн менежер, нэгжийн удирдлагууд
3.7	Албан хаагчдын орон сууц, хашаа байшин худалдан авах, шинээр барих, нөхцөлийг нь сайжруулахад хууль тогтоомжийн дагуу банкны урт хугацаатай хөнгөлөлттэй зээлд хамрагдахад дэмжлэг үзүүлэх.	Ажилтны нийгэм ахуйн байдал, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Зээлд хамрагдахаар Байгууллагаас тодорхойлолт авсан ажилчдын тоо	+	+	+	Захиргаа
3.8	Албан хаагчдын зуслангийн газар өмчилж авахад нь туслалцаа үзүүлэх	Ажилтны нийгэм ахуйн байдал, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Ажилчдын тоон үзүүлэлт	+	+	+	Захиргаа, ҮЭ
3.9	Албан хаагчдын хүүхдүүдэд зориулсан хүүхдийн өрөө ажиллуулна.	Ажилтан албан хаагчдын сэтгэл ханамж дээшилж, тайван ажиллах нөхцөл бүрдэнэ	Хэрэгцээ шаардлага тоон үзүүлэлт	+	+	+	Захиргаа, соёлын баг
3.10	Төр засгийн шагналаар шагнуулсан албан хаагчдад байгууллагаас мөнгөн тэтгэмж олгох.	Ажилтны тогтвортой ажиллах боломж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Тухайн жилд шагнуулсан ажилтны тоо	+	+	+	Захиргаа, СБА
3.11	Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан гэр бүлийн гишүүнээ	Ажилтны тогтвортой ажиллах боломж,					

	тэтгэх, ажилтны өрхийн орлого буурч нэг гишүүнд ногдох хэмжээ нь амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд хүрэхгүй болсон, ар гэрт нь гачигдал тохиолдсон зэрэг нөхцөлд байгууллагаас нэг удаагийн тэтгэмж, туслалцаа олгох.	сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Ажилчдын тоон үзүүлэлт	+	+	+	Захиргаа, СБА
3.12	Ар гэрт нь гачигдал гарах, үр хүүхэд, төрсөн ах дүү, хүүхэд нь хуримаа хийх, сургууль төгсөх, диплом, эрдмийн зэрэг хамгаалах зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаантай тохиолдолд байгууллагаас цалинтай чөлөө олгох.	Ажилтны тогтвортой ажиллах боломж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.	Ажилчдын тоон үзүүлэлт	+	+	+	Захиргаа,СБА

БОЛОВСРУУЛСАН:ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖЕР



Ч.ЖАРГАЛМАА