



**ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙГ ХАНГАХ ДУНД
ХУГАЦААНЫ ХӨТӨЛБӨР**

(2018-2022)

**УЛААНБААТАР ХОТ
2018 ОН**

АГУУЛГА

Товчилсон үгийн тайлбар	3
Удиртгал	4
Нэг. Нийтлэг үндэслэл	4
Хоёр. Зорилго, зорилт	5
Гурав. Хамрах хүрээ, хугацаа	5
Дөрөв. Хэрэгжүүлэх зарчим	5
Тав. Санхүүжилт	5
Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирлага, зохион байгуулалт	5
Долоо. Хөтөлбөрийн хяналт, шинжилгээ үнэлгээ, шалгуур үзүүлэлт	5
Найм. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө	6

Товчилсон үгийн жагсаалт

ЦССҮТ	Цус сэлбэлт судлалын үндэсний төв
ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам
АХБ	Азийн хөгжлийн банк
ЦЦБ	Цус цусан бүтээгдэхүүн
СТСБА	Стратеги төлөвлөлт, санхүү, бүртгэлийн алба
ЧЦССА	Чанар, цусны сонор сэрэмжийн алба
ЭШХНХАА	Эрдэм шинжилгээ, хүний нөөц, хамтын ажиллагааны алба
ДЗБТ	Донор зохион байгуулалтын тасаг
НЛТ	Нэгдсэн лабораторийн тасаг
ТТ	Технологийн тасаг
ХЭМАБЗ	Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд аюулгүй байдлын зөвлөл

Алсын хараа

Цус сэлбэлт судлалын чиглэлээр Азидаа тэргүүлэгч орнуудын жишигт хүрнэ.

Эрхэм зорилго

Чадварлаг баг, дэвшилтэт технологи, инновацид тулгуурлан, үйлчлүүлэгчийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн тусламж, үйлчилгээг үзүүлэхэд оршино.

Үнэт зүйл

- Мэргэшсэн, ёс зүйтэй, ур чадвартай хүний нөөц
- Тэгш хүртээмжтэй, чанартай, аюулгүй тусламж, үйлчилгээ
- Хэрэгцээ шаардлагад бүрэн нийцсэн эмнэлгийн багаж, тоног төхөөрөмж, техник, шинэ технологи, материаллаг нөөц
- Удирдлагын манлайлал, хариуцлага, ил тод байдал, эрхэм зорилго

Баримтлах зарчим

- Үйлчлүүлэгч төвтэй, хүнлэг энэрэнгүй, ил тод нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй үйлчилгээг үзүүлэх;
- Төрийн хуулийг чандлан сахиж, тусламж үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг ханган, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх;
- Хувь хүний эрх ашиг, нэр төрийг хүндэтгэн нууцлалыг чандлах;
- Олон улсын нотолгоонд суурилсан дэвшилтэт технологид тулгуурлах;

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

Монгол Улсад Үндсэн хуулийг удирдлага болгон Төрийн албаны тухай хуулийг 1995 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн. Уг хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар олон асуудлыг зохицуулж өгсөн. Тухайлбал Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно", Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т "Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах" гэж заасан нь энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

Хоёр. Зорилго, зорилт

2.1 Зорилго

Төвийн 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.

2.2 Зорилт:

- Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх;

Гурав. Хамрах хүрээ, хугацаа

3.1 ЦССҮТ-ийн нийт ажилтнууд хамрагдана. Төвийн нийт 73 ажилтны 18,(25%) эрэгтэй 53,(75%) эмэгтэй ба 33 (46.4%) нь залуу, 37 (52.1%) нь дундаж, 1 (1.5%) нь ахмад насныхан байна.

3.2 Нийт ажилтнуудын албан тушаалын ангилалаар Удирдах албан хаагч 9,(12.6%), Мэргэжлийн албан хаагч 51 (71.8%), Техникийн гүйцэтгэх албан хаагч 11,(15.5%) байна. Мөн эмч, мэргэжилтнийг боловсролын болон мэргэжлийн зэрэг цолны байдлаар ангилвал: АУ-ны доктор, дэд профессор 1, Зөвлөх зэрэгтэй эмч 1, Клиникийн профессор 2, Тэргүүлэх зэрэгтэй эмч 4, Ахлах зэрэгтэй эмч 1, Тэргүүлэх зэрэгтэй сувилагч тусгай мэргэжилтэн 2, Ахлах зэрэгтэй сувилагч тусгай мэргэжилтэн 9, НЭММ 3, АУ-ны магистр 7

3.3 Хөтөлбөрийг 2018-2022 онд хэрэгжүүлнэ.

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 зарчмийг баримтлана.

4.2 Монгол Улсын төрөөс ажиллах хүчний нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар баримтлах бодлого хууль тогтоомж, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенци, 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

4.5 Жендерийн мэдрэмжтэй байх

Тав. Санхүүжилт

5.1 Төвийн жил бүрийн төсөв

5.2 Олон улсын байгууллагуудын хөрөнгө оруулалт, хандивлагчдын тусалцаа

5.3 Бусад эх үүсвэр

Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт

6.1 ЭШХНХА-ны алба хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг мэргэжлийн удирдлага, зохицуулалт мэдээллээр хангаж, хөтөлбөрийг төвийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд явцын хяналт тавих, дүгнэх ажлыг дотоод аудиторын оролцоотойгоор гүйцэтгэнэ.

6.2 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 шаардлагтай бол тухай бүрт нь шинэчлэл хийх

Найм. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө



**ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙГ ХАНГАХ ДУНД ХУГАЦААНЫ ХӨТӨЛБӨРИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ
/2018-2022/**

№	Үйл ажиллагаа	Хэрэгжих хугацаа					Шалгуур үзүүлэлт	Үр дүн	Хариуцах эзэн
		2018	2019	2020	2021	2022			
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 нөөцөөс хангаж ажиллах	+	+	+	+	+	Нөөцөөс ажилтан бүрдүүлсэн тоо, хувь	Мэргэшсэн туршлагатай хүний нөөц бүрдэнэ	Хүний нөөцийн ажилтан
2	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний төлөвлөгөө	+	+	+	+	+	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлэх хүрээнд	Хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх эерэг хандлага нийгэмд бий болон хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэнэ.	Хүний нөөцийн ажилтан
3	Нээлттэй ажлын байранд ажилтанг ил тод сонгон шалгаруулж, хүний нөөцийг бүрдүүлэх	+	+	+	+	+	Тухайн жилд ажилд орсон ажилтны тоо, үүнээс сонгон шалгаруулсан тоо, хувь	Ажлын байрны шаардлагад нийцсэн мэргэшсэн хүний нөөц бүрдэнэ	Хүний нөөцийн ажилтан

4	Шагнал урамшууллын тогтолцооны шинэлэг ил тод системийг нэвтрүүлэх	+	+	+	+	+	+	Нарийвчилсан бүртгэл мэдээлэл үнэлгээ	Нийгэд ил тод мэдээлэл хүртээмжтэй болох	Хүний нөөцийн ажилтан
5	Ур дүнгийн урамшуулал	+	+	+	+	+	+	Нарийвчилсан бүртгэл мэдээлэл үнэлгээ	Нийгэд ил тод мэдээлэл хүртээмжтэй болох	Хүний нөөцийн ажилтан
6	Эмнэлгийн мэргэжилтнийг тасралтгүй сургалтад төлөвлөгөөний дагуу тогтмол хамруулах	+	+	+	+	+	+	Жил бүр хамрагдсан мэргэжилтний тоо, хувь	Хүний нөөцийн мэргэшсэн байдал сайжирна.	Хүний нөөцийн ажилтан
7	Нийт ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээнд нийцсэн тасралтгүй сургалтыг төлөвлөгөөний дагуу тогтмол зохион байгуулах	+	+	+	+	+	+	Тухайн жилийн сургалтын төлөвлөгөөний биелэлт 90%-иас дээш байх	Ажилтнуудын мэдлэг ур, чадвар, чадамж сайжирна	Хүний нөөцийн ажилтан
8	Ажилтны ажлын байранд бие даан хэрэгжүүлэх чадамжийн үнэлгээний журам боловсруулж, мөрдөх		+	+	+	+	+	Батлагдсан журам, чадамжийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг шинэчилсэн тоо, хувь	Ажилтны ур чадвар, чадамжийг үнэлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ.	Хүний нөөцийн ажилтан
9	Төгсөлтийн дараах сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын ур дүнг тооцож ажиллах	+	+	+	+	+	+	Нэвтрүүлж, шинэчилсэн ажлын тоо	Нотолгоонд суурилсан тусламж, үйлчилгээг дэмжих	ЭШХНХАА
Зорилт 2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх										
10	Эрүүл мэндийн бусад ажилтныг хариуцсан чиг үүргийн дагуу мэргэжлийн сургалтад хамруулах	+	+	+	+	+	+	Жил бүр сургалтад хамруулсан тоо, хувь	Эрүүл мэндийн ажилтны мэдлэг, ур чадвар сайжирч ажлын гүйцэтгэл сайжирна.	Хүний нөөцийн ажилтан
								Жил бүр 1-2 удаа холбогдох		

11	Авилгаас ангид байх албан тушаалтнуудыг АТГ-ийн сургалтад хамруулах	+	+	+	+	+	+	+	+	чиглэлээр сургалтад хамруулсан байна.	Авилгатай тэмцэх хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.	Хүний нөөцийн ажилтан
12	Дунд шатны менежерүүдийг эрүүл мэндийн удирдлагын сургалтад хамруулах									Жил бүр 1-2 удаа сургалтад хамруулсан байна.	Удирдлагын манлайлал сайжирч, байгууллагын соёлд эерэгээр нөлөөлнө.	Хүний нөөцийн ажилтан
13	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 бүрднэ.	Сургалт төслийн ажилтан
14	Гадаад улсад төрөлжсөн мэргэшлийн болон тасралтгүй сургалтад хамруулах	+								Жилд 1-2 эрүүл мэндийн ажилтныг сургалтад хамруулсан байна.	Эрүүл мэндийн сайдын 2017оны А/312 дугаар тушаалын хэрэгжилт хангагдаж, сургалтын тэргүүлэх чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэгдэснээр байгууллагын хөгжилд хувь нэмэр оруулна.	ЭШХНХАА
15	Ажилтнуудын англи хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэхэд дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх	+								Тухайн жилд хэлний түвшин ахиулсан ажилтны тоо, хувь	Мэргэжлийн мэдлэг ур, чадвар сайжирч, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж нээгдэж, байгууллагын соёлд эерэгээр нөлөөлнө.	ЭШХНХАА
16	Эрүүл мэндийн ажилтнуудыг эерэг хамгаалахад дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх	+								Тухайн жилд боловсролын болон мэргэжлийн зэрэг ахиулсан ажилтны тоо, хувь	Мэргэжлийн ур чадвар сайжирч, цалин нэмэгдсэнээр ажилтны сэтгэл ханамж дээшилнэ. Бусдад үлгэр дуурайл болж, сэдэл төрүүлнэ.	Хүний нөөцийн ажилтан

17	Ёс зүй, Байгууллагын соёлын зан үйлийн сургалтыг тогтмол зохион байгуулах	+	+	+	+	+	Жил бүр 2-3 удаа сургалт зохион байгуулагдсан байна.	Байгууллагын соёл, хувь хүний ёс зүйн төлөвшил дээшилнэ.	Хүний нөөцийн ажилтан, Ёс зүйн хороо
----	---	---	---	---	---	---	--	--	--------------------------------------