



# ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

/2020-2023 он/

Улаанбаатар хот

2020 он

## Агуулга

Товчилсон үгийн тайлбар .....	3
1.1 Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс .....	4
1.2 Хөтөлбөрийн зорилго .....	4
1.3 Хөтөлбөрийн зорилтууд .....	4
1.4 Хөтөлбөрийн хамраах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаа .....	4
1.5 Хэрэгжүүлэх зарчим .....	4
1.6 Хөтөлбөрийн санхүүжилт .....	4
1.7 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт .....	5
1.8 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө .....	5
1.9 Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ .....	5
1.10 Хөтөлбөрийн үр дүн .....	5

## Товчилсон үгийн тайлбар

ЭМЯ-Эрүүл мэндийн яам

УХТЭ-Улсын хоёрдугаар төв эмнэлэг

ХНХА-Хүний нөөцийн хөгжлийн алба

СБА-Санхүү бүртгэлийн алба

СЭШГХА-Сургалт, эрдэм шинжилгээ, гадаад харилцааны алба

## 1.1 Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

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, Монгол Улсын Их хурлын 2008 оны 12 дугаар тогтоолоор батласан “Монгол улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний цогц бодлого”-ын 4.5.3 Эрүүл мэндийн хөгжлийн бодлогод эрүүл мэндийн хүний нөөцийн хөгжлийн зорилт тусгагдаж, эмнэлэгийн мэргэжилтэн бэлтгэх сургалт, тэдний цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох, үйлчлүүлэгч төвтэй эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг хөгжүүлэх, хүний нөөцийн хуваарилалтыг зохистой болгох асуудлууд тусгагдсан нь Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

## 1.2 Хөтөлбөрийн зорилго

Улсын хоёрдугаар төв эмнэлгийн 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.

## 1.3 Хөтөлбөрийн зорилтууд

1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх
3. Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн баталгааг хангах

## 1.4 Хөтөлбөрийн хамраах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаа

- Улсын хоёрдугаар төв эмнэлгийн нийт ажилтнууд хамрагдана.
- Хөтөлбөрийг 2020-2023 онд хэрэгжүүлнэ.

## 1.5 Хэрэгжүүлэх зарчим

- 1.5.1 Шударга, ил тод, тэгш байдлыг хангах
- 1.5.2 Авлига, ашиг сонирхолын зөрчлөөс ангид байх
- 1.5.3 Ажилтан бүрийг хамруулах
- 1.5.4 Хараат бус бие даасан байх
- 1.5.5 Бодитой, үр дүнтэй байх

## 1.6 Хөтөлбөрийн санхүүжилт

Хөтөлбөрийг дараах эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ. Үүнд:

- Эмнэлгийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв
- Олон улсын төсөл, хөтөлбөр
- Бусад эх үүсвэр

### 1.7 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалт

1. Хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлагыг Хүний нөөцийн хөгжлийн алба хариуцан гүйцэтгэж, жил бүр хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны хэрэгжилт, үр дүнг тооцож ажиллана.
2. Хөтөлбөрт тусгагдсан үйл ажиллагааны зарим хэсгийг гэрээний үндсэн дээр төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлж болно.

### 1.8 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 эзэнг тодорхой тусган эмнэлгийн Ерөнхий захирлаар батлуулна.

### 1.9 Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

1. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг эмнэлгийн Дотоод аудитор, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, ажилтнуудын төлөөллийн оролцоотойгоор хамтран хийнэ.
2. Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан жил тутамд дүгнэж, харьцуулсан үнэлгээ өгнө
3. Энэхүү хөтөлбөр болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжид заагдаагүй асуудлыг дотоод журмандаа тусгаж хэрэгжүүлнэ.
4. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шаардлагтай бол тухай бүрт нь шинэчлэл хийж болно.

### 1.10 Хөтөлбөрийн үр дүн

1. Эмнэлгийн эрхэм зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн оролцоо нэмэгдэж, мэргэжлийн мэдлэг ур чадвартай хүний нөөцөөр хангагдана.
2. Эмнэлгийн хүний нөөц тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.
3. Энэхүү хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, хийсэн ажил нь дараагийн хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл, суурь судалгаа болно.

БАТЛАВ:

С.ЭНХБОЛД

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН АЛБАН  
ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ

УЛСЫН ХОЁРДУГААР ТӨВ ЭМНЭЛГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙГ  
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ  
(2020-2023 он)

№	ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	ХҮРЭХ ҮР ДҮН	ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ	ХЭРЭГЖИХ ХУГАЦАА				ХАРИУЦАХ АЛБА, ТАСАГ, ХЭСЭГ
				2020	2021	2022	2023	
<b>Зорилт 1. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх</b>								
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					ХНХА
1.2	Нээлттэй ажлын байранд ажилтанг хүний нөөцийг сонгон шалгаруулах журмын дагуу ил тод сонгон шалгаруулж, хүний нөөцийг бүрдүүлэх	Хүний нөөцийн ил тод байдал хангагдана.	Нээлттэй сонгон шалгаруулалтын зарлалын тоо Шинээр авсан ажилтны тоо					ХНХА
1.3	Эмч, ажиллагсдын ажлын байрны тодорхойлолтыг мэргэжлийн төлөөлөлийн саналд тулгуурлан шинэчлэн боловсруулах	Ажил үүрэг тодорхой болж ажлын ачаалал тэнцвэртэй болно	Шинэчлэн боловсруулсан албан тушаалын тодорхойлолтын тоо					ХНХА Төв, тасаг, алба, нэгжийн дарга, эрхлэгч нар

1.4	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйл, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, оролцоо, хөгжлийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж ажиллах	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж ажилласан байна.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны тоо					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА
<b>Зорилт 2. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх</b>								
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					ХНХА, СЭШГХА, 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					СЭШГХА, Төв, тасаг, алба, нэгжийн дарга, эрхлэгч нар
2.3	Лавлагаа шатлалын тусламж үйлчилгээний чиглэлүүдээр дүүрэг, орон нутгийн эмнэлгүүдэд мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгөх	Үйлчлүүлэгч, иргэд орон нутагтаа чанартай тусламж үйлчилгээ авах боломжийг бүрдүүлж ажиллана.	Зохион байгуулсан, арга хэмжээний тайлан					ХНХА, Төв, тасаг, алба, нэгжийн дарга, эрхлэгч нар
2.4	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 чадавхи нэмэгдэнэ.	Сургалтад хамрагдсан мэргэжилтний тоо					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА, СЭШГХА
2.5	Өндөр хөгжилтэй орны эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдтэй хамтарсан сургалт хийх	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдэд өндөр технологи, ур чадвар шаардсан тусламж, үйлчилгээг үзүүлэх сургалт зохион байгуулагдана.	Сургалтын тайлан					Эмнэлгийн захиргаа, СЭШГХА

2.6	Удирдах ажилтан, эмч, сувилагч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтнуудыг олон улсын болон дотоодын байгууллагын зохион байгуулж байгаа хувь хүний хөгжил, ёс зүй, манлайлал сэдэвт сургалтанд хамруулах	Байгууллагын соёл тогтворжиж, хувь хүний ёс зүй дээшилнэ.	Сургалтын тайлан					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА, СЭШГХА
2.7	Эмч, мэргэжилтнүүдийг эмнэл зүйн сургагч багшаар мэргэшүүлэх	Эмч, мэргэжилтнүүдийн ур, чадвар нэмэгдэж, эмнэлзүйн сургагч нарын нөөц бүрдэнэ.	Эмнэл зүйн сургагч багшийн тоо					ХНХА, СЭШГХА
2.8	Ажилтнуудын ажлын идэвхийг тогтмол сэргээхэд чиглэсэн ажил, мэргэжлийн болон ур чадварын уралдаан, тэмцээнийг тогтмол явуулах, урамшуулах	Ажилтнуудын идэвхи дээшилж, найрсаг, эвсэг хамт олон байх нөхцөл бүрдэнэ.	Зохион байгуулагдсан үйл ажиллагааны тоо, тайлан					Төв, тасаг, алба, нэгжийн дарга, эрхлэгч нар
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					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА, СЭШГХА
2.10	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшууллын тогтолцоогоор ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах хөшүүрэг болгох	Ажилтны идэвхи дээшилнэ.	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшуулал авсан ажилтны бүртгэл судалгаа					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА
2.11	Үр дүнгийн урамшууллыг Засгийн газрын холбогдох тогтоолын дагуу хэрэгжүүлэх	Ажилтны тогтвортой ажиллах боломж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ	Үр дүнгийн урамшууллын дүн тайлан					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА, СБА
<b>Зорилт 3. Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн баталгааг хангах</b>								
3.1	Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 193 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн хамгааллын үндэсний хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх	Чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ	Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хувь					Эмнэлгийн захиргаа, ХНХА, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо, Төв, тасаг, алба, нэгжийн дарга, эрхлэгч нар