



ЭХ ХҮҮХДИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2023 он 08 сар 30 өдөр

Дугаар А/116.

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай

Төсвийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.5.1, 16.5.4, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2.1, 24 дүгээр зүйлийн 24.1, Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7.2 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

Нэг. Эх хүүхдийн эрүүл мэндийн үндэсний төвийн хэмжээнд 2023-2028 онд хэрэгжүүлэх "Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр"-ийг хавсралтаар баталсугай.

Хоёр. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг нийт ажилтан, албан хаагчдад танилцуулж, хэрэгжүүлэх ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулж ажиллахыг Сургалт сурталчилгааны албаны дарга /Б.Бадамням/, Хүний нөөцийн албаны дарга /Б.Цэцэгмаа/ нарт тус тус үүрэг болгосугай.

Гурав. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсөв, зардлыг тооцож, жил бүрийн төсөвт тусган ажиллахыг Стратеги төлөвлөлт эрхэлсэн дэд захирал /Г.Бат-Эрдэнэ/-д, төсөвт тусгасан зардлыг зориулалтын дагуу зарцуулж ажиллахыг Санхүү нягтлан бодох бүртгэлийн албаны ахлах нягтлан бодогч /Г.Оюун-Эрдэнэ/-д зөвшөөрсүгэй.

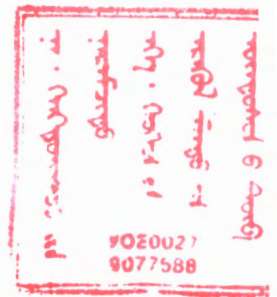
ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ



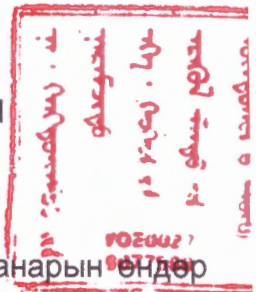
Ш.АЛТАНТУЯА

АГУУЛГА

1. Нийтлэг үндэслэл
2. Хөтөлбөрийн зорилго
3. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ
4. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт
5. Хүний нөөцийн үйл ажиллагааны стратеги зорилт
6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн
7. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
8. Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ
9. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө



ЭХ ХҮҮХДИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР



Эрхэм зорилго

Эх, хүүхдэд эмнэлгийн төрөлжсөн мэргэжлийн тусламжийг чанарын өндөр түвшинд, үйлчлүүлэгчийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн, тав тухтай орчинд үзүүлж, дэлхийн жишигт хүрсэн үйлчилгээг эрхэмлэхэд оршино.

Алсын хараа

Эх хүүхдийн эрүүл мэнд, эх орны эрхэм баялаг

ЭХЭМҮТ-ийн үнэт зүйлс:

- 1.Мэргэшсэн, ёс зүйтэй, ур чадвартай хүний нөөц
- 2.Тэгш, хүртээмжтэй, чанартай эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ
- 3.Хэрэгцээ шаардлагад бүрэн нийцсэн эмнэлгийн багаж тоног төхөөрөмж, техник, шинэ технологи, материаллаг нөөц
- 4.Удирдлагын манлайлал, хариуцлага, ил тод байдал, эрхэм зорилго, зорилт
- 5.Гэр бүлд суурилсан ээлтэй орчин, сэтгэл ханамжтай үйлчилгээ

ЭХЭМҮТ-ийн эрхэмлэх зарчим:

- 1.Төрийн хуулийг чандлан сахих
- 2.Хүнлэг, энэрэнгүй сэтгэл
- 3.Шудрага ёс, хариуцлага
- 4.Өндөр мэдлэг, ур чадвар
- 5.Ёс зүй, харилцаа хандлага

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

МУ-ын Үндсэн хуулийг удирдлага болгон Төрийн албаны тухай хуулийг 1995 онд анх 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: МУ-ын 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. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь ЭХЭМҮТ-ийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгохын тулд албан хаагчдын авъяас, ур чадварыг хөгжүүлэх, тэдний ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа хангахад оршино.

Гурав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

Эхэмүт-ийн эрхэм зорилго, алсын хараа, стратеги, хөгжлийн зорилгод ниглэсэн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйтэй, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд уян хатан зохицож чадахуйц, багаар ажиллах чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн болон техник технологийн дэвшилтэт аргуудыг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэж, үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээ шаардлагыг хангасан чанартай, аюулгүй эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий болгох хөгжлийн чиглэл рүү ажиллах шаардлага тулгарч байна.

Иймд энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэнээр төвийн хөгжлийн чиг хандлагад нийцсэн төрөлжсөн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйтэй чадварлаг хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй сургаж хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх замаар дэлхийн жишигт хүрсэн үйлчилгээг үзүүлэх боломжийг бий болгоно.

Дөрөв. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг мэргэжлийн удирдлага, зохицуулалт, мэдээллээр хангаж, хөтөлбөрийг Төвийн хэмжээнд хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд явцын хяналт тавих, үнэлж дүгнэн дараах чиглэлийг баримтлана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

- Хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах замаар байгууллагын соёл, ёс зүйг байгууллагад нэвтрүүлэх, хэвшүүлэх бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгох
- Хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох
- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх, суралцагч байгууллага болох
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох
- Гадаад харилцаа хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох

Тав. Хүний нөөцийн стратеги

Хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийн зорилго

Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны ёс зүй, мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлж, мэргэжлийг дээшлүүлэх, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцлийг бий болгох

Хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийн зорилт

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд дараах зорилтыг дэвшүүлж байна.

1. Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, стратеги, хөтөлбөр, хууль, журам, тушаал, бусад шийдвэрийн хэрэгжилтийг байгууллагын түвшинд зохион байгуулах
2. Байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг тооцож, төлөвлөх, төлөвлөгөөний дагуу хангалт, хуваарилалт, байршуулалт хийх, ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтын загварыг боловсруулах, ажил үүргийн хуваарилалтад

үнэлгээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны стандартын хэрэгжилтийг хангах

3. Төвийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг тасралтгүй сургах, чадавхжуулах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлж, ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
4. Хүний нөөцийн цахим мэдээллийн системийг нэвтрүүлж, техник технологийн өөрчлөлт, хөгжлийг нэвтрүүлэх
5. Байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагааг хариуцан гүйцэтгэж, ажилтны нийгмийн баталгааг хангах
6. Хүний нөөцийн удирдлага, манлайлал, хариуцлагыг сайжруулах
7. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг дэмжиж, цалин урамшууллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, ажилтнуудтай холбоотой шийдвэр гаргахад удирдлагад дэмжлэг үзүүлэх
8. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангахад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх

Зургаа. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн

Энэхүү хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр:

- ЭХЭМҮТ нь хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангаж, ёс зүйтэй, мэдлэг, ур чадвартай мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлнэ
- Техник технологийн дэвшилтэт тоног төхөөрөмжийг бүрэн эзэмшсэн үйлчлүүлэгчийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн тусламж үйлчилгээг чанарын болон мэргэжлийн өндөр түвшинд үзүүлнэ
- Ажлын гүйцэтгэл, бүтээмж өндөртэй, хариуцлагатай, эв нэгдэлтэй, ажилдаа сэтгэл ханамжтай ажилчид бий болж байгууллагын соёлын дархлаа тогтоно
- Төвийн ажилтан, албан хаагчдын ажиллах нөхцөл сайжирч, тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж нэмэгдэнэ
- Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангагдаж, дэмжлэгт удирдлагын тогтолцоо бүрдэнэ.

Долоо. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгө дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

1. Төсвийн хөрөнгө
2. Хууль тогтоомжид заасан бусад эх үүсвэр

Найм. Хөтөлбөрийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ

1. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээг Төвийн хяналт шинжилгээ үнэлгээний ажилтан хийж Захирлын зөвлөлд тайлагнана.
2. Хөтөлбөрийг түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний шалгуур үзүүлэлтийг баримтлан жил тутамд дүгнэж, харьцуулсан үнэлгээ өгнө.
3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд шаардлагатай бол тухай бүрт нь шинэчлэл хийж болно.

Ес. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

БАТЛАВ. ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ



Ш.АЛТАНТУЯА

**ЕС. ᠑᠕ ХҮҮХДИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН 2023-2026 ОНЫ
“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ”-ИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

2023 оны 10 дугаар сарын 01

№	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Хугацаа				Төсөв	Хамтран ажиллах албан тушаалтан	Хүрэх үр дүн	Шалгуур үзүүлэлт
		2	2	2	2				
		0	0	0	0				
		2	2	2	2				
		3	4	5	6				
Стратегийн зорилт 1.Салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, стратеги, хөтөлбөр, хууль, журам, тушаал, бусад шийдвэрийн хэрэгжилтийг байгууллагын түвшинд зохион байгуулах									
1	Төвийн бүтэц, үйл ажиллагаа, стандартын дагуу хүний нөөцийн төлөвлөлтийн баримт бичгийг боловсруулан батлуулах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА	Ажлын чиг үүрэг тодорхой болж, ажлын гүйцэтгэл, бүтээмж сайжирна	Батлагдсан төлөвлөгөө, тайлан
2	Ажилтны ажлын байранд бие даан ажиллах чадамжийг тодорхойлж, үнэлгээний журам боловсруулж, түүнийг ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдуулна	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА ЭЭДЗ-ууд	Ажилтны ур чадвар, чадамжийг эрх зүйн орчин бүрдэж, ажлын гүйцэтгэл шударгаар үнэлэгдэнэ	Батлагдсан журам, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг шинэчилсэн байдал
3	Жил бүр төсвийн төлөвлөлтөд шаардлагатай мэргэжилтний захиалгыг оруулж, орон тоог нэмэгдүүлэх асуудлыг зохих түвшний байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА Захирлын зөвлөл	Эмч эмнэлгийн мэргэжилтний ачаалал багасч, үйлчилгээний чанар хүртээмж сайжирна	Үндэслэл, нэмэгдсэн орон тоо

4	Сонгон шалгаруулалтын журмыг хэрэгжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэн боловсруулж батлуулах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА Захирлын зөвлөл	Чадварлаг хүний нөөц бүрдэнэ	Батлагдсан журам, журмын дагуу ажилд сонгон шалгаруулж авсан ажилтны тоо
5	Ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах, шинэчлэх, батлуулах, албан хаагчдад түгээх, судлуулах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА	Ажил үүргийн хуваарилалт тодорхой болж ажлын бүтээмж сайжирна	Шинэчилсэн ажлын байрны тодорхойлолтын тоо
Стратегийн зорилт 2.Байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг тооцож, төлөвлөх, төлөвлөгөөний дагуу хангалт, хуваарилалт, байршуулалт хийх, ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтын загварыг боловсруулах, ажил үүргийн хуваарилалтад үнэлгээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны стандартын хэрэгжилтийг хангах									
1	Төвийн бүтэц үйл ажиллагаа, стандартад нийцсэн ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлон хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүрдүүлэлт хийх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА	Ажлын ачаалал буурч, тусламж үйлчилгээний чанар аюулгүй байдал хангагдана	Төлөвлөлт, бүрдүүлэлтийн баримт бичгүүд
2	Сул ажлын байрны зарыг тогтмол шинэчлэн олон нийтэд нээлттэй мэдээллэж, сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу хийж чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлнэх	+	+	+	+	Жилд 1 сая төгрөг	ХНА	Олон нийтийн эрэлттэй сүлжээ болон мэдээллийн хэрэгслээр сул ажлын байрны зарыг нээлттэй хүргэж тэгш боломжийг бүрдүүлж, нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг явуулж чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлнэ	Сул ажлын байрны зарыг нээлттэй зарласан тоо Сонгон шалгаруулалт явуулж шинээр ажилд авсан ажилчдын тоо



2	Нээлттэй ажлын байранд ил тод сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж, гадаад болон дотоод нөөцөөс хүний нөөцийн нөхөн хангалт хийх	+	+	+	+	Төсөв шаардла гагүй	ХНА	Хүний нөөц бүрдэж, ил тод байдал бүрдэнэ	Тухайн жилд ажилд орсон ажилтны тоо
Стратегийн зорилт 3.Төвийн эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг тасралтгүй сургах, чадавхжуулах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлж, ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх									
1	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний тасралтгүй сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжилтийг ханган ажиллах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ССА СА ХНА	Хүний нөөц мэргэшэх нөхцөл бүрдэнэ	Жил бүр сургалтад хамрагдсан тоо
2	Эрүүл мэндийн бусад ажилтнуудыг хариуцсан ажил үүргийн чиглэлээр мэргэжлийн сургалтад хамруулах ажлын төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжилтийг ханган ажиллах	+	+	+	+	Төсвийн болон хувийн хөрөнгө	ХНА	Ажилтны мэдлэг, ур чадвар сайжирч ажлын гүйцэтгэл сайжирна	Жил бүр сургалтад хамрагдсан тоо
3	Нийт ажилтнуудын сургалтын хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжилтийг ханган ажиллах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА ССА СА	Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадвар нэмэгдэж, чадамж сайжирна	Тухайн жилийн сургалтын төлөвлөгөөний биелэлт 80%-аас дээш байх
4	Дунд шатны менежрүүдийг эрүүл мэндийн удирдлагын сургалтад хамруулах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА ССА	Удирдлагын манлайлал сайжирч, байгууллагын соёлд эерэгээр нөлөөлнө	Сургалтын тоо, хамрагдсан ажилтны тоо
5	Төгсөлтийн дараах сургалт, үндсэн ажлын зэрэгцээ эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил эрхлэх боломж нөхцлийг бүрдүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ССА	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн ур чадвар сайжирна	Зохион байгуулсан ажлын тоо



6	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг эмнэл зүйн сургагч багшаар мэргэшүүлэх	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ССА СА	Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн ур чадвар нэмэгдэж, эмнэл зүйн сургагчийн нөөц бүрдэнэ	Жилд 1-2 эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнийг сургасан байна
7	Гадаад улсад төрөлжсөн мэргэшлийн болон тасралтгүй сургалтад, хурал, зөвлөгөөнд хамруулах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА ССА	Хүний нөөцийн хөгжил хангагдаж, ур чадвар сайжирна	Гадаадад сургалтад хамрагдсан хүний тоо
8	Эрүүл мэндийн ажилтнуудыг мэргэжлийн болон боловсролын зэрэг хамгаалахад дэмжлэгт орчин бүрдүүлэх	+	+	+	+	Шаардла гагүй	ХНА	Мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол дээшилж, байгууллагын хөгжлийн суурь тавигдана. Цалин хөлс нэмэгдэж, ажилтны сэтгэл ханамж сайжирна	Тухайн жилд мэргэжлийн болон боловсролын зэрэг ахиулсан ажилтны тоо
9	Шинэ ажилчдад зориулсан "Чиглүүлэх сургалт"-ыг тогтмол зохион байгуулах	+	+	+	+	Шаардла гагүй	ХНА	Шинэ ажилчид ажлын чиг баримжаа, байгууллагын соёл, хууль эрх зүйн мэдлэгтэй болсноор ажлын гүйцэтгэл сайжирна	Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлгөө, тайлан, хамрагдсан ажилтны тоо
10	Сургалтын техник хэрэгслээр бүрэн хангагдсан анги танхимтай болж,	+	+	+	+	Шаардла гагүй	Захирлын зөвлөл ХҮТИА	Сургалтын орчин бүрдсэнээр дотооддоо сургалт	Сургалтын анги танхим, хангалт хийсэн тоног



	орчныг бүрдүүлэх, материаллаг баазыг нэмэгдүүлэх							хөгжлийн ажлыг тогтмол зохион байгуулж, ажилтнуудын хөгжих боломж бүрдэнэ	төхөөрөмжийн тухай тайлан
11	Тогтмол үйл ажиллагаа бүхий хөгжил мэдээллийн төвтэй болох номын санг цахимжуулж сүүлийн үеийн шинэ ном, товхимолоор хангах, номын фондыг нэмэгдүүлэх	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ССА	Ажилчдын хөгжих нөхцөл бүрдэнэ	Ажлын хэрэгжилтын хувь
Стратегийн зорилт 4. Хүний нөөцийн цахим мэдээллийн системийг нэвтрүүлж, техник технологийн өөрчлөлт, хөгжлийг нэвтрүүлэх									
1	Хүний нөөцийн мэдээллийн сан бий болгох, ашиглах, хөгжүүлэх, нууцыг хадгалах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	Захирлын зөвлөл ХНА	Мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгож хөгжүүлснээр хэрэгцээт мэдээ мэдээллийг түргэн шуурхай гаргаж, ашиглах, үр дүнг тооцох боломж бүрдэнэ	Мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэсэн байна Мэдээллийг жил бүр баяжуулж бүртгэсэн байна Мэдээллийн нууцыг чанд хадгалсан байна
2	Эмнэлгийн дотоод нэгдсэн сүлжээг боловсронгуй болгож, нийтэд мэдээлэх мэдээ, мэдээлэл, зарыг түргэн шуурхай хүртээмжтэй түгээх боломжийг бүрдүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	МТТ	Мэдээллийн ил тод, хурдан шуурхай, тэнцвэрт байдал бий болно	Хийгдсэн ажлын тайлан
3	Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн удирдлагын нэгдсэн системийг бүрэн нэвтрүүлэх, албан	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА	Ажиллах хүчний мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нөхцөл бүрдэнэ	Төрийн албаны зөвлөлийн программ хангамжийн гүйцэтгэлийн хувиар

	хаагчдын мэдээллийг тухай бүрт шинэчлэх								
4	Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвийн цахим системд албан хаагчдын мэдээллийг тухай бүрт шинэчлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА	Ажиллах хүчний мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нөхцөл бүрдэнэ	Программ хангамжийн гүйцэтгэлийн хувиар
5	Шинэ ажилчдад зориулсан сургалтын цахим программыг нэвтрүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА МТТ	Шинэ ажилтан бүр ажилд орсон даруйдаа холбогдох сургалтад цаг алдалгүй хамрагдаж боломж бүрдэнэ	Чиглүүлэх сургалтын материалыг цахимд шилжүүлсэн ажлын тайлан Цахим сургалтад хамрагдсан ажилчдын тоо
6	Шинэ ажилчдыг сэтгэл зүйн болон мэргэжлийн чиг баримжааны цахим тестийн санг ашиглан судалгаанд хармруулж дүн шинжилгээ хийх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА	Шинэ ажилтны сэтгэлзүйн байдал, ажил мэргэжлийн баримжааг судалснаар тухайн ажилтан ажлын байранд хэр зохицох, ажилдаа дур сонирхолтой эсэх, хэр тогтвор суурьшилтай ажиллах зэрэг нөхцөл байдлыг тодотгох нөхцөл бүрдэнэ	Хамрагдсан ажилчдын тоо
Стратегийн зорилт 5. Албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх тогтолцоог бүрдүүлж ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх									





1	Карьер хөгжлийн төлөвлөлтийг боловсруулан хэрэгжүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА Захирлын зөвлөл	Албан тушаал дэвшсэн ажилчдын ажлын бүтээмж, үр дүн сайжирч, бусад ажилдад үлгэр дуурайлал болж тэдний ажлын эрч хүч нэмэгдэнэ	Карьер хөгжлийн төлөвлөгөө хэрэгжилт
2	Албан тушаал дэвших сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй зохион байгуулах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА Захирлын зөвлөл	Ил тод нээлттэй байдал бий болж, итгэл үнэмшил, ажлын үр дүн сайжирна	Сонгон шалгаруулалт хийсэн тухай илтгэх хуудас Албан тушаал дэвшсэн ажилчдын тоо
3	Шинэ ажилтны ур чадварын үнэлгээг анх ажилд ороход нь үнэлж, гарааны үнэлгээг хийж, үр дүнг шинэ ажилтны төлөвлөгөөнд тусгах замаар хэрэгжүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА	Ажилчдын ур чадварыг дээшлүүлэх, чадварлаг хүний нөөц бүрдүүлэх боломж бүрдэнэ	Ажлын тайлан
4	Ажилтан, албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх шалгуурыг оновчтой боловсруулж үнэлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА ЭМТҮЧАБА	Ажилчдын ур чадвар сайжирч, ажлын үр дүн нэмэгдэнэ	Үнэлгээний журам, шалгуур үзүүлэлт
5	Ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн, үнэлгээг харгалзан шагнах, урамшуулах, ажил албан тушаал ахиулах асуудлыг ил тод зохион байгуулахаас гадна алдаа дутагдлыг арилгах, сэргийлэх,	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА СНББА ЭМТҮЧАБА	Ажилчдын урам зориг нэмэгдэж, ажлын үр дүн сайжирна	Хийсэн ажлын тайлан



	ололт амжилтыг нийтийн хүртээл болгох арга хэмжээг хэрэгжүүлэх								
Стратегийн зорилт 6. Байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагааг хариуцан гүйцэтгэж, ажилтны нийгмийн баталгааг хангах									
1	Хүний нөөцийн судалгааг улирал бүр тогтмол шинэчлэн сул орон тоонд нөхөн бүрдүүлэлт хийж, орон тооны хангалтын хувийг бууруулахгүй ажиллах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА МТТ	Хүний нөөцийн хангалт сайжирч ажлын ачаалал буурч үйлчилгээний чанар аюулгүй байдал сайжирна	Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хийсэн тайлан
2	Цалингийн болон урамшууллыг хугацаанд нь олгох	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА СНББА	Ажилчдын цалин урамшууллыг заасан хугацаанд олгосноор нийгмийн баталгаа хангагдана	Цалин урамшууллыг олгосон байдал
Стратегийн зорилт 7. Хүний нөөцийн удирдлага, манлайлал, хариуцлагыг сайжруулах									
1	Удирдах ажилтнуудын манлайлал, ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтын төлөвлөгөө гарган хэрэгжилтийг ханган ажиллах	+	+	+	+	Төсвийн болон хувийн хөрөнгө	ХНА ССА	Удирдлагын манлайлал сайжирч, байгууллагын соёлд эерэгээр нөлөөлнө	Сургалтын тоо, хамрагдсан ажилтны тоо
2	Хүний нөөцийн албаны мэргэжилтнүүдийн ур чадварыг дээшлүүлэх	+	+	+	+	төсвийн болон хувийн хөрөнгө	ССА Захирлын зөвлөл	Мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн чадварлаг албатай болно	Сургалтад хамрагдсан ажилтны тоо
3	Төвийн хэмжээнд мөрдөгдөж байгаа дүрэм журмын үйлчлэх эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, эмхэтгэн гарын авлага гаргах	+	+	+	+	Бичиг хэргийн зардал	ХНА Захирлын зөвлөл	Төвийн хэмжээнд ижил журам үйлчлэн хэрэгжилт, хяналт сайжран	Шинэчлэн баталсан дүрэм, журмын тоо, эмхэтгэн гаргасан гарын авлагын тоо

2023.09.27
 06:43:08
 1-ийн 1-ийн
 1-ийн 1-ийн
 1-ийн 1-ийн
 1-ийн 1-ийн

								байгууллагын соёл, ёс зүй дээшилнэ	
4	Байгууллагын бодлого, хөтөлбөр төслүүд, шийдвэр гаргалтад ажилтнуудын оролцоог нэмэгдүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардлагагүй	ХНА Захирлын зөвлөл	Ил тод, нээлттэй зарчим бүрдэж, ажилчдын сэтгэл ханамж сайжирна	Удирдлагын шийдвэр гаргалтад ажилчдын оролцоог хангасан байдал
5	Хөгжлийн зорилгод чиглэсэн ажилтнуудын төрөл бүрийн клуб, хороо, иргэний нийгмийн байгууллагын үйл ажиллагааг дэмжих	+	+	+	+	Төсвийн болон хувийн хөрөнгө	Захирлын зөвлөл Тасаг албадууд, ажилчид	Ажилчдын эв нэгдэл батжиж байгууллагын соёл эерэг нөлөө үзүүлнэ	Хийсэн ажлын тайлан
Стратегийн зорилт 8. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг дэмжиж, цалин урамшууллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, ажилтнуудтай холбоотой шийдвэр гаргахад удирдлагад дэмжлэг үзүүлэх									
1	Шагнал урамшууллын тогтолцооны шинэлэг, ил тод системийг хэрэгжүүлэх	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА СНББА	Шагнал урамшууллын тогтолцоо ил тод болж, ажилтны идэвх дээшилнэ	Шагнал, урамшуулал авсан ажилтны тоо
2	Үр дүнгийн урамшууллыг холбогдох журмын дагуу олгох	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА ССНБА	Урамшууллын тогтолцоо ил тод болж, ажилтны идэвх дээшилнэ	Урамшуулал авсан ажилтны тоо
3	Гүйцэтгэлийн санхүүжилттэй холбоотой албан хаагчдын ажлын үр дүнг тооцох шалгуур үзүүлэлтийг /KPI/ үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж тогтмолжуулж, гарааны үнэлгээг хийх	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	ХНА СНББА ЭМТҮЧАБА	Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ шударга, нээлттэй болсноор ажилчдын ажлын урам зориг, ур чадвар, ажлын бүтээмж гүйцэтгэл сайжирна	Хийсэн ажлын тайлан



Стратегийн зорилт 9. Хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангахад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх

1	Ёс зүйн салбар хорооны ажлын төлөвлөгөөг жил бүр гарган батлуулж түүний дагуу хэрэгжилтийг хангах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ЁЗСХ	Байгууллагын соёл тогтворжиж, хувь хүний ёс зүй дээшилнэ	Хийсэн ажлын тайлан
2	Ажилтнуудын ажлын идэвхийг тогтмол сэргээхэд чиглэсэн ажил мэргэжлийн болон ур чадварын, урлаг спортын уралдаан тэмцээнийг тогтмол явуулах урамшуулах	+	+	+	+	Төсвийн хөрөнгө	Тасаг албадууд Биеийн тамирын арга зүйч ХНА	Байгууллагын соёл тогтворжиж хамт олны эв нэгдэл, ажлын идэвх дээшилнэ	Хийсэн ажлын тайлан
3	Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, холбогдох мэргэжлийн байгууллагатай хамтран ажиллах	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА	Хүний нөөцийг бүрдүүлэх эх сурвалж нэмэгдэнэ	Хамтран ажилласан байгууллагын тоо, ажилд авсан хүний тоо
4	Хүний нөөцийн хөгжлийг хангах чиглэлээр Төрийн болон ТББ-тай хамтран ажиллагааг нэвтрүүлэх	+	+	+	+	Хөрөнгө шаардла гагүй	ХНА ССА СА	Ажилчдын мэдлэг ур чадвар сайжрах нөхцөл бүрдэнэ	Хамтран ажилласан байгууллагын тоо Хийсэн ажлын тайлан

ХЯНАСАН:

БОЛОВСРУУЛСАН: МЭРГЭЖИЛТЭН

Б.ЦЭЦЭГМАА

Б.МӨНХШҮР