

ДОРНОД АЙМГИЙН БОЭТ-ИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР /2015-2018 он/

Нэг. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл, шаардлага

Дорнод аймгийн БОЭТ-ийн хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал, хүний нөөцийн хангалт, байршуулалтанд онцгой анхаарч, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах анхан болон хоёрдахь шатлалын эрүүл мэндийн байгууллагуудыг мэргэжлийн хүний нөөцөөр хангах тэдний нийгмийн баталгааг хангах, ур чадварыг хөгжүүлэх болон ажиллах нөхцлийг сайжруулах

Хүнийг хөгжүүлэх тусам жилээс жилд үнэ цэнэ нь өсөж, боловсорч хөгжихийн хирээр сэтгэж, сэтгэхийнхээ хирээр бүтээдэг онцлогтойгоор бусад нөөцүүдээс давуу талтай байдаг.

ЭМСалбарын өөрчлөлт, шинэчлэл нь эрүүл мэндийн байгууллагуудын зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг чадвартай хүний нөөцөөр бэхжүүлэн, иргэдэд ойр, уян хатан, үр дүнд чиглэсэн чанартай эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгож урьд урьдаас улам илүү их мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг хөгжүүлэх нь уг хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл болж байна

❖ Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс:

Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8.1.8 –д “Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлон хэрэгжүүлэх”

Төрийн албаны тухай 33.6.1. “Төрийн албан хаагчийн сургалт, 33.6.2 Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа “гэж,

УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги “-ийн 4.3 Байгууллагын болон Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги”-д:

“Шинэтгэлийн дунд хугацааны сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг боловсрол ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно”

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.

Хоёр Хөтөлбөрийн зорилго:

Эрүүл мэндийн салбарын тусламж үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй хүргэх болон өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйлс, мэдлэг, чадвар, хандлага бүхий чадавхи сайтай, нийгмийн баталгаа хангагдсан, ёс зүйн төлөвшилтэй хүний нөөцийг хөгжүүлэх

Гурав. Хөтөлбөрийн зорилтууд

1. Хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох
2. Хүний нөөцийн хөгжүүлж, чадавхижуулах
3. Хүний нөөцийн эрүүл мэнд, нийгмийн асуудлыг сайжруулж, дэмжих

Дөрөв: Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа

2015-2018 онуудад

Дөрөв: Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөө

№	Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Хугацаа (он)	Шалгуур үзүүлэлт		Санхүүжилт (төгрөг) Эх үүсвэр
			Өнөөгийн түвшин	Хүрэх түвшин	
Нэгдүгээр зорилтын хүрээнд: Хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох					
1.1	Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх	2015-2018	Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр 2009-2014 онд хэрэгжиж дууссан хэрэгжилт-97.6%	Шинэ хөтөлбөр батлагдсан байна	500.000
1.2	Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан алба, багийг томилж, гүйцэтгэх ажлын чиглэлийг тодорхой болгох	2015-2018	Байгууллага бүр хүний нөөц хариуцсан ажилтантай боловч хүний нөөцийн асуудлыг багаар гүйцэтгэдэггүй	ЭМС-ын хэмжээнд хүний нөөцийн чиглэлээр сургагч багш нар бэлтгэгдэж багаар ажиллах нөхцөл бүрдэнэ	Байгууллага
1.3	Хүний нөөцийн чиглэлээр суурь судалгаатай болох	2015	Хүний нөөцийн чиглэлээр судалгаанууд байдаг боловч	Хүний нөөцийн чиглэлээр суурь	Байгууллага

			төлөвлөлтөнд ашиглахад учир дутагдалтай байдаг/нийт-10 судалгаа /	судалгаатай болсон байна	
1.4	Хүний нөөцийн хэрэгцээ, боломжит нөөцийг тодорхойлж бодлогоор бэлтгэх	2015-2018	2015-2020 он хүртэл хүний нөөцийн хэрэгцээний судалгаатай	Хүний нөөцийн хомсдлоос сэргийлж , хэрэгцээ тодорхой болно	Байгууллага болон төрийн сан
1.5	Эмч, мэргэжилтэн ажиллагсдын ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох	2015-2018	Эмч мэргэжилтнүүд ийн ажлын гүйцэтгэлийг ЗГазрын 150 тоот тогтоолын дагуу үнэлдэг боловч шалгуур үзүүлэлт нь ерөнхий байдаг	Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ тодорхой бодитой болж ажлын бүтээмж дээшилнэ	Дотоод нөөцөөс
1.6	Байгууллага бүр үнэлгээнд суурилсан карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгох	2015-2018	Карьер хөгжлийн тогтолцоо тодорхой бус	Карьер хөгжлийн тогтолцоо тодорхой ил тод болно	Дотоод нөөцөөс
1.7	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшуулалын шинэлэг тогтолцоог нэвтрүүлж урамшууллыг ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах хөшүүрэг болгох	2015-2018	Мөнгөн : -үр дүнгийн -ур чадварын Мөнгөн бус : -Төр,Яам,аймаг, сумын шагналд тодорхойлох -хамт олны дунд сайшаах	Урамшуулалын төрөл нэмэгдэнэ	Дотоод нөөцөөс
1.8	Эмч, ажиллагсдын ажлын байрны тодорхойлолтыг мэргэжлийн төлөөлөлийн саналд тулгуурлан шинэчлэн боловсруулах	2015 он	ЭМС-н 183 тоот тушаалын дагуу шинэчилсэн /зарим ажлын байрны чиг үүрэг тодорой бус шинэчлэх шаардлагтай/	Ажил үүрэг тодорхой болж ажлын ачаалал тэнцвэртэй болно	Дотоод нөөцөөс

1.9	Эмнэлгийн байгууллагын бүтэц үйл ажиллагааны стандартын дагуу хүний нөөцийн зохистой харьцааг бүрдүүлэх	2015-2018	Бүтэц үйл ажиллагааны MNS-6330-4:2012 стандартыг мөрдөн ажилладаг	Бүтэц үйл ажиллагааны MNS-6330-4:2012 стандартын дагуу хүний нөөцийн зохистой харьцаа бүрдэнэ	Дотоод нөөцөөс
1.10	Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулж авах журмыг боловсронгуй болгох	2015-2018	Сонгон шалгаруулах тусгай журамгүй, ажлын хэсэг байгуулагдан журам боловсруулах	Чадварлаг ажилтан авах нөхцөл бүрдэнэ	
Хоёрдугаар зорилтын хүрээнд: Хүний нөөцийн хөгжүүлж, чадавхижуулах					
2.1	Эмнэлгийн мэргэжилтний сургалтын хөтөлбөр боловсруулах	2015-2018	2010-2015 оны сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилт - 92,8%	Шинэчилсэн сургалтын хөтөлбөртэй болно	2.000.000
2.2	Эмнэлгийн эмч ажиллагсдын мэргэжлийн үнэлгээ чадамжийг тодорхойлно	2018	ЭМЯ-ны бодлого, шийдвэрийг хэрэгжүүлнэ.	Ур чадвар, мэдлэгийн үнэлгээтэй болно.	
2.3	Эмч, ажиллагсдыг төгсөлтийн дараах мэргэшүүлэх сургалтанд хамруулна	2015-2018	Нийт эмч, ажиллагсдын 2,7 % нь төгсөлтийн дараах мэргэшүүлэх сургалтанд хамрагдсан	5 % хамрагдсан байна	Төрийн сан
2.4	Эмч нарыг нарийн мэргэжлийн чиглэлээр клиник/ эмнэлзүйн / чиглэлээр сургалтанд хамруулах	2015-2018	5%	Эмч нарын мэргэжлийн ур чадвар дээшилнэ.	Байгуулага, Бусад хамтран ажиллах байгуулага
2.5	Эмч мэргэжилтнүүдийг гадаадын өндөр хөгжилтэй улс орнуудад сургаж бэлтгэх	2015-2018	5%	Хувь тавих	Аймаг орон нутаг, байгууллага, төслөөс

2.6	Эмч, мэргэжилтнүүдийг ажлын байран дээр хөгжих боломж бүрдүүлэх	2015-2018	5%	10%	Дотоод нөөцөөр
Гуравдугаар зорилтын хүрээнд: Хүний нөөцийн эрүүл мэнд, нийгмийн асуудлыг сайжруулж, дэмжих					
3.1	Нийгмийн баталгааг хангах дэд хөтөлбөр боловсруулах	2015-2018	5%	Хөтөлбөрийг шинэчилж жил бүр	Дотоод нөөцөөр
3.2	Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох	2015-2018	Урамшуу -лалын журамгүй	Ажлын чанар үр дүн сайжирна.	Дотоод нөөцөөр
3.3	Ажиллагсдын эрүүл мэндийг сахин хамгаалах	2015-2018	Хамруулдаг.	Өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлнэ.	Дотоод нөөцөөр
3.4	Ажлын байрны орчин нөхцлийг сайжруулах	2015-2018	Жилээс жилд урсгал засварыг ээлжлэн хийдэг, олон объекттай	Ажиллах нөхцөл сайжирснаар хөдөлмөрийн бүтээмж дээшилнэ.	Дотоод нөөцөөр
3.5	Чөлөөт цагийг зохистой өнгөрүүлэх нөхцөл боломжоор хангах	2015-2018	Эмнэлгийн ҮЭ-ийн хороотой хамтран хэрэгжүүлнэ.	Хувь хүний хөгжил дээшилнэ.	Дотоод нөөцөөр

Тав: Хөтөлбөрийн санхүүжилт

- Байгууллага
- Төслийн
- Олон улсын байгууллагын хандив тусламж

Зургаа: Хөтөлбөрийн удирдлага, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, эрчимжүүлэх, дүгнэх ажлыг БОЭТ-ийн захирал удирдлага, арга зүйгээр хангаж, хяналт тавьж, Хүний нөөцийн мэргэжилтэн жил бүр хэрэгжилтийг тооцож ажиллана.
2. Хөтөлбөрт тусгагдаагүй хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг эмнэлгийн дотоод журамд тусгаж хэрэгжүүлнэ.
3. Байгууллагын дотоод хяналт үнэлгээ хариуцсан ажилтан үнэлгээ хийж, зөвлөмж өгнө.

Долоо: Хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлт

№	Шалгуур үзүүлэлт	Үнэлэх үндэслэл
1	Хүний нөөцийн менежментийг хэрэгжүүлэх	Дүрэм, журам, тушаал

	зорилгоор гаргасан тушаал шийдвэрийн тоо	
2	Хүнийн нөөцийн асуудал хариуцсан багийг сургалтан хамруулсан тоо	Сэдэв, сургалтын тоо, хамрагдсан хүний тоо
3	Шинээр хийсэн, сайжруулсан ажлын байрны тодорхойлолтын тоо	Ажлын байрны тодорхойлолт ба ажлын нэр
5	Сонгон шалгаруулж авсан ажилтаны тоо	Шинээр авсан ажилтны тоо
6	Ажлын гүйцэтгэлийг дүгнэсэн эмч ажилтануудын тоо	Ажил дүгнэсэн протокол
7	Ажлын гүйцэтгэлээр урамшуулж шагнасан хүний тоо	Тушаал , урамшуулал шагнасан мөнгөн дүн
8	Төгсөлтийн дараах сургалтанд хамрагдсан эмч мэргэжилтнүүдийн тоо	Сургалтын сэдэв, хугацаа, кредит
9	Эмч, мэргэжилтнүүдийг ажлын байрны сургалтын тоо	Гэрээ хөтөлбөр
10	Эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдалт , эрүүлжилтийн хувь	Үзлэг, шинжилгээний хуудас, дүгнэлт
12	Нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэсэн тоо	<ul style="list-style-type: none"> • Тэтгэмжинд хамруулсан хүний тоо • Орон сууцанд хамрагдсан хүний тоо • Зээл тусламжинд хамруулсан хүний тоо • Шагнал урамшуулалд хамрагдсан хүний тоо,

Найм: Хөтөлбөрийн үр дүн

- 1) Эмнэлгийн хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, менежментэд дэвшил гарч мэргэжлийн мэдлэг ур чадвартай хүний нөөцөөр хангагдана.
- 2) Эмнэлгийн эрхэм зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн оролцоо нэмэгдэж, тэдний ажлын бүтээмж дээшилнэ.
- 3) Эмнэлгийн хүний нөөц тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.
- 4) Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирна.

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

ХӨТӨЛБӨРИЙГ БОЛОВСРУУЛСАН : ХНМ Б.БАЙГАЛЬМАА.