

ХЭНТИЙ АЙМГИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ 2018-2022 ОНД ХӨГЖҮҮЛЭХ БОДЛОГО

2018 ОН

Эрүүл мэндийн газар

**Хэнтий аймгийн Эрүүл Мэндийн
Салбарын хүний нөөцийг
2018-2022 онд хөгжүүлэх бодлого**

2018 он

АГУУЛГА

Хуудасны дугаар

1. Нэр томъёоны тайлбар
2. Товчилсон үгийн тайлбар
3. Ерөнхий мэдээлэл
4. Эрхэм зорилго
5. Зорилго
6. Стратегийн зорилтууд
7. Эрх зүйн орчин
8. Хүний нөөцийн хөгжлийн чиглүүлэгч зарчмууд
9. Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал
10. Хэнтий аймгийн ЭМСалбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд хэрэгжүүлж буй ажлууд:
11. Хүний нөөцийн талаар тулгамдсан асуудлууд
12. ЭМСалбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх төлөвлөгөө

НЭР ТОМЪЁОНЫ ТАЙЛБАР

Энэхүү бодлогын баримт бичигт хэрэглэсэн гол нэр томъёог дор дурьдсан утгаар ойлгоно.

“**Албан тушаал**” гэж эмнэлгийн мэргэжилтний гүйцэтгэж буй ажлын байр

“**Ажлын ачаалал**” гэж тухайн албан тушаалтан буюу эмнэлгийн мэргэжилтний хийх ёстой гэж тооцсон ажлын хэмжээ

“**Ажлын байран дахь сургалт**” гэж эмнэлгийн мэргэжилтэн ногдсон ажил үүргээ үр ашигтай биелүүлэхэд нь шаардагдах мэдлэг, чадвар, хандлага бий болгох зорилгоор тухайн ажлын байран дээр нь зохион байгуулж буй сургалт

“**Зайны сургалт**” гэж багш суралцагч нар сургалтын бүх төрлийн мэдээллийн хэрэгсэлийн тусламжтайгаар тус тусын оршин буй газраас хоорондоо холбогдож, суралцагчийн хувьд сонголт хийх, сургалтыг өөрийн боломжит цаг хугацаанд нийцүүлэх, хүссэн цагтаа нэмэлт мэдээлэл авах, багштайгаа эргэж холбогдох өргөн боломжтой, өртөг хямд сургалтын үйл ажиллагаа

“**Зохистой харьцаа**” гэж эрүүл мэндийн салбарын зорилго ба төлөвлөгөөнд хамгийн зохистой маягаар ажиллах хүн хүчний тоо, үр чадварыг нийт ажиллах хүчний дотор хуваарилах

“**Мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл**” гэж тухайн эмнэлгийн мэргэжилтэнд мэргэжлийн чиглэлээр ажил эрхлэхэд олгож буй баталгаа

“**Тасралтгүй сургалт**” гэж салбарын хүний нөөцийн мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн мэргэжлийн суурь боловсрол эзэмшсэнээс хойш насан турш үргэлжлэх албан болон албан бус сургалтын үйл ажиллагаа

“**Хуваарилалт**” гэж салбарын хүний нөөцийг газар нутагт үйлчилгээний төрөл ба түвшингээс хамааран томилон явуулах үйл явц

“**Үзүүлэлт**” гэж тодорхой нэг нөхцөл байдалд хэрэглэгддэг хувьсах нэгж буюу хэмжигдэхүүн бөгөөд тоон буюу чанарын үзүүлэлтүүд нь аливаа хөтөлбөр, үйл ажиллагааны анхны зорилго, зорилтууд нь биелсэн эсэхийг шууд ба шууд бусаар үнэлэх боломжоор хангадаг.

“**Урамшуулал**” гэж салбарын хүний нөөцийн гүйцэтгэлийг дээшлүүлэх, тэднийг өдөөхөд чиглэгдсэн мөнгөн ба мөнгөн бус тэтгэлэг

“**Хүний нөөцийн удирдлага**” гэж салбарын хүний нөөцийг шаардлагатай тоо, хэрэгцээт мэргэжлээр шаардлагатай газарт өртгийн үр дүнтэй хэлбэрээр зохистой ажиллуулах, сургах, урамшуулах зэргээр тусламж, үйлчилгээг зохистой байх нөхцлийг бүрдүүлэх үйл явц

“**Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого**” гэж салбарын хүний нөөцийн төлөвлөлт, хөгжил, удирдлага, зохион байгуулалтын үйл ажиллагаанд баримтлах чиглэл

“Хүний нөөцийн төлөвлөлт” гэж салбарын хүний нөөцийн тоо хэмжээ, бүтэц, хуваарилалт, сургалт, давтан сургалт болон эрүүл мэндийн тогтолцоон дахь ажиллах хүчний өртөг, зардлыг тооцох, төлөвлөх, санхүүжүүлэх үйл ажиллагаа

“Хүний нөөцийн хөгжил” гэж салбарын хүний нөөцийг сургаж бэлтгэх, давтан сургах, мэргэжлийн болон албан тушаалын хувьд ахих, хөгжин дэвших үйл явц

“Хүний нөөцийн сургалт” гэж салбарын хүний нөөцийг сургаж бэлтгэх төгсөлтийн өмнөх ба дараах сургалттай холбоотой аливаа үйл ажиллагаа

“Тэнцвэргүй байдал” гэж салбарын хүний нөөцийн хэрэгцээ ба хангалтын хооронд тэнцвэргүй байдал үүссэний улмаас эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүд илүүдэх ба дутах үзэгдэл

“Эмнэлгийн мэргэжилтний хөгжил” гэж эмнэлгийн мэргэжилтэн тухайн мэргэжлийн чиглэлээр эзэмшсэн боловсрол, мэргэжлийн зэргийн түвшинг ахиулах, ажлын туршлага, мэдлэг, ур чадвараар ажлын байрны зэрэглэлээ ахиулах

“Эрүүл мэндийн салбар” гэж хүн амын эрүүл мэндийн байдлыг сайжруулахад чиглэсэн бүх бодлого, хөтөлбөр, улсын болон хувийн салбарын сонирхогч талууд, холбогдох бүх санхүүгийн, техникийн, зохицуулгын дэмжлэгийн байгууллагууд, хувь хүмүүс болон үйл ажиллагаа

“Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөц” гэж эрүүл мэндийн салбарт ажиллуулахаар бэлтгэгдэж буй хүмүүс, хүн амын эрүүл мэндийг дэмжих, хамгаалах, сайжруулах үйл ажиллагаа явуулдаг, оролцдог байгууллагад ажиллаж буй эмнэлгийн болон эмнэлгийн бус мэргэжилтнүүд

“Эрүүл мэндийн санхүүжилт” гэж эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд шаардлагатай хөрөнгийг хуваарилах, зарцуулах, урсгах тогтолцоо

“Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ” гэж эрүүл мэндийг хамгаалах, сайжруулах өвөрмөц зорилго бүхий бараа, нөөц, төхөөрөмж зэргийг хамарсан тусламж, үйлчилгээ

“Эрүүл мэндийн тогтолцоо” гэж эрүүл мэндийг дэмжих, нөхөн сэргээхэд чиглэсэн анхдагч зорилго бүхий бүх арга хэмжээнүүд

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам
ЗГХА-ЭМГ	Засгийн Газрын Хэрэгжүүлэгч Агентлаг Эрүүл мэндийн газар
ЭМШУИС	Эрүүл мэндийн шинжлэх ухааны их сургууль
ЭМГ	Эрүүл мэндийн газар
АНЭ	Аймгийн нэгдсэн эмнэлэг
АХБ	Азийн хөгжлийн банк
“ЭМСХ-2”	“Эрүүл мэндийн салбарын хөгжил -2 хөтөлбөр”
ХН	Хүний нөөц
ЭМС	Эрүүл мэндийн салбар
ТЗУГ	Төрийн захиргааны удирдлагын газар
МУЗГ	Монгол Улсын Засгийн Газар
АИТХ	Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал
АЗД	Аймгийн Засаг Дарга
АЗДТГ	Аймгийн Засаг Даргын Тамгын газар
СИТХ	Сумын Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал
СЗД	Сумын Засаг дарга
СЗДТГ	Сумын Засаг Даргын Тамгын Газар

НЭГ. ХЭНТИЙ АЙМГИЙН ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ:

1923 онд Ардын засгийн шийдвэрээр Хан Хэнтий уулын аймаг хэмээн нэрлэгдэж, 25 хошуу, 2 шавь, 109 сум, 328 багтай байгуулагдсан. Улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн явцад засаг захиргааны шинэчлэлээр Хан Хэнтий уулын аймгаас 1930 онд Дорнод, 1942 онд Сүхбаатар аймгийг байгуулснаар Хэнтий аймаг нэртэй болсон.

Хэнтий аймаг нь 18сум, орон нутгийн 3 хоттой, 70.0 орчим мянган хүн амтай. Халх, Буриад, Казак, Урианхай зэрэг олон ястан, үндэстэн амьдран суудаг. 18 сум, 2 хот, 3 тосгон төвлөрсөн цахилгаан шугам сүлжээнд холбогдсон.

Тус аймгийн бүтээлч ард түмний хөдөлмөрийн шарамгай амжилтыг Монгол улсын төр засаг өндрөөр үнэлж 1943 онд “Алтан гадас” одон, хожим нь ЗГ-ын Хүндэт Жуух бичгээр 2 удаа шагнасан билээ.

Байгаль, цаг уур, газар зүйн байрлал: Монгол орны зүүн хойморт ой тайга, уул нуруу, хээр тал хосолсон 83.0 мян. хавтгай дөрвөлжин км нутагтай. Хэрлэн, Онон, Балж, Хурх, Улз гэх мэт томоохон гол мөрөн арвинтай. Хандгай, Буга, Баавгай, Аргаль, Бор гөрөөс, Цагаан зээр зэрэг ан амьтан, араатай, жигүүртэнээр баялаг. Улсын тусгай хамгаалалттай болон түүх соёлын дурсгалт газруудтай.

Тус аймаг нь Улаанбаатар хоттой цардмал замаар холбогдсон ба 330 орчим км зайтай. Аймгийн төв Хэрлэн сум.

Дорнод, Сүхбаатар, Дорноговь, Говьсүмбэр, Төв, Сэлэнгэ аймагтай, хойд талаараа Оросын Холбооны улстай хил залгадаг.

Хэнтий аймаг нь 605.8 мянган га бэлчээр, 100 өвөлжөө 100 булаг бүхий Хэрлэнбаян-Улаан хэмээх улсын отрын нөөц нутагтай, 1.700 мянган толгой малтай. Бэрх, Норовлин суманд алтны ил уурхайд гар аргаар алт олборлогсод ажиллагсаас түр оршин суугч, явуулын хүн ам олширч, шилжилт хөдөлгөөн ихсэж байгаа нь эрүүл мэндийн үйлчилгээг үзүүлэхэд бэрхшээл учирч байна. Аймгийн статистикийн хэлтсийн хэлтсийн хийсэн судалгааны дүнгээр нийт бүртгэлтэй иргэдийн 62.2 хувь нь эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ авч чаддаг гэж хариулсан байхад бүртгэлгүй 11800 иргэдийн дөнгөж 25 хувь нь тусламж үйлчилгээнд хамрагдсан байна

Иймд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний хүртээмж чанарыг сайжруулахад үйлчлүүлэгчдийн ёс зүй, харилцаа, хандлага, эрүүл аж төрөх дадал хэвшлийг сайжруулах, тэдний эрүүл мэндийнхээ төлөө хүлээх хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, сурталчилгааны ажлыг чанаржуулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна. Мөн үүнтэй уялдуулан эрүүл мэндийн салбарын эмч мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах, тогтвор суурьшилтай, зохистой хуваарилах нь зүйтэй байна.

1.2. Эрх зүйн орчин:

Хэнтий аймгийн Эрүүл мэндийн салбарт МУ-ын Засгийн Газраас батлан гаргасан дараахь бодлого, стратегийг хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- Эрүүл мэндийн талаар төрөөс баримтлах бодлого
 - УАУ-г хөгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлого
 - Эмийн талаар төрөөс баримтлах бодлого
 - Монгол улсын төрөөс хүн амын талаар баримтлах бодлого
 - Элэг бүтэн монгол хөтөлбөр
 - Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого 2016-2020
- МУ-ын 3Г-ын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт төрөөс эрүүл мэндийн талаар баримтлах бодлогыг боловсруулж, хүн амыг аливаа өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, оношлох, эмчилгээ үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх эдийн засгийн тооцооллыг бий болгож, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлнэ.

ЭМСалбарын хүний нөөцтэй холбоотой эрх зүйн баримт бичгүүд:

Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн чиглэлээр хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй эрх зүйн голлох баримтуудыг оруулав.

- МУ-ын хууль болон эрүүл мэндийн тухай хуулиуд:
 - Архидан согтуурахтай тэмцэх тухай
 - Тамхины хяналтын тухай
 - Эмийн тухай хууль
 - Хөдөлмөрийн хууль
 - Төрийн албаны хууль
 - Боловсролын тухай хууль
 - Дээд боловсролын тухай хууль
 - Авилгын эсрэг хууль
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль
 - Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль

Эрүүл мэндийн байгууллагын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, хөгжлийг хангах, үйл ажиллагааг тогтмолжуулах, хүн амын эрүүл мэндийг дэмжих, хамгаалах талаар ЭМЯ, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг ЭМГ, ХӨСҮТ, ХСТ, Цус сэлбэлтийн үндэсний төв,

ЭНЭШТ, ЭМШУИС, Аймаг, сумдын Засаг дарга түүний ЗДТГ, Тогтвортой амьжиргаа, НҮЭМ төсөл, МУЗН зэрэг төрийн ба ТББ-тай хамтран үйл ажиллагаа явуулж байна.

2016 онд Эрүүл Мэндийн Салбарын хөгжлийн стратегийн баримт бичгийг боловсруулан ЭМСайд болон аймгийн Засаг даргаар батлуулан нэгдсэн төлөвлөгөөний дагуу ажиллаж байна.

Хэнтий аймгийн эрүүл мэндийн салба АУ-ны магистр 12, Удирдлагын ухааны ахлах зэрэгтэй удирдах ажилтан 1, мэргэжлийн тэргүүлэх зэрэгтэй их эмч 13, эм зүйч 1, сувилагч 7, ахлах зэрэгтэй их эмч 20, бага эмч 1, сувилагч 28, клиникийн профессор 3 ажиллаж байгаа нь байгууллагын хөгжлийн гол тулах хүчин болж байна.

Эрүүл мэндийн салбарын анхан шатны менежерүүдийг чадавхижуулах сургалтад үе шаттайгаар хамруулж, байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг эрүүл мэндийн салбарын мастер төлөвлөгөөтэй уялдуулан, орон нутгийн онцлогт уялдуулан, хэрэгжилтийг тооцон ажиллаж байгаа хэдий ч дараахь асуудлуудыг анхаарч ажиллах шаардлага гарч байна. Үүнд:

- ЭМБ-ын удирдах болон туслах ажилчдын цалин хөлс нийгмийн асуудлыг шийдвэрлүүлэх
- Эрүүл мэндийн байгууллагын удирдлагыг менежментийн сургалтанд хамруулж мэргэшүүлэх
- Ажлын ачааллаас шалтгаалан эрхлэгч эмчийг 0.5-аас бүтэн орон тоогоор ажиллуулах
- Мэргэжлийн өндөр мэдлэг ур чадвартай, үүрэг хариуцлагаа ухамсарласан ёс зүйгээ дээдэлсэн эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг төлөвшүүлэн үр бүтээлтэй тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлөөр хангах
- Эрүүл мэндийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоог боловсронгуй болгож нээлттэй ил тод шуурхай байдлыг хангах
- Эрүүл мэндийн санхүүжилтын үр ашгийг нэмэгдүүлж эх үүсвэрийг өргөжүүлэн үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг бий болгох хэрэгцээ, шаардлага байна.
- Орон нутагт болон алслагдсан сум, багт тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тухайн нутаг дэвсгэрийн төр захиргааны байгууллагууд дэмжлэг үзүүлэх.
- Олон жил тогтвор суурьшилтай ажиллаж буй эмч, мэргэжилтнүүдийг зах зээлийн ханшнаас доогуур орон сууцаар хангах, байрны урьдчилгаа төлбөрийг 10 хувиас ихгүй байлгахад төр засаг онцгой анхааран орон сууцжуулах асуудлыг шийдвэрлэх.

ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Нийгмийн баталгаа нь хангагдсан, өндөр ур чадвартай, ёс зүйн төлөвшилттэй эрүүл мэндийн ажилтнуудыг зохистой байршуулан ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлнэ.

ЗОРИЛГО

Аймгийн эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хэрэгцээ, хангалт, сургалт, удирдлага зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, эмч эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэдлэг чадвар хандлагыг дээшлүүлэх, тогтвор суурьшилтай

ажиллах нөхцөлийг бий болгох замаар хүн амд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулна

СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛТУУД:

1. Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний хэрэгцээг хангасан, мэргэжлийн өндөр түвшинд хүрсэн ур чадвар бүхий эмнэлгийн мэргэжилтэнүүдтэй болох
2. Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагсдын нийгмийн баталгаа, урамшуулалын тогтолцоог орон нутгийн нөөц бололцоонд тулгуурлан хангаж, тогтвор сууршилтай ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

ЗОРИЛТ 1:

Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний хэрэгцээг хангасан, мэргэжлийн өндөр түвшинд хүрсэн ур чадвар бүхий эмнэлгийн мэргэжилтэнүүдтэй болох

- 1.1. ЭМСалбарын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, байршуулах болон тэдний ур чадварыг зохистой хангах замаар тусламж үйлчилгээг үр дүнтэй үзүүлэх
- 1.2. Ажиллах хүчнийг ажлын байранд сургах, дадлагажуулах, ур чадварыг дээшлүүлэх замаар хөрвөх чадвартай эмч мэргэжилтэнг бэлтгэх
- 1.3. Ажиллах чин эрмэлзэлтэй, ёс зүйн төлөвшилтэй эмч мэргэжилтнүүдийг бий болгох
- 1.4. Судалгаанд суурилсан анагаах ухааныг хөгжүүлэх, судлаач эмч нарын баг бүрдүүлэн ажиллах
- 1.5. Эрүүл мэндийн салбарын техник технологийн шинэчлэлийг нэвтрүүлэх

ЗОРИЛТ 2:

Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагсдын нийгмийн баталгаа, урамшуулалын тогтолцоог орон нутгийн нөөц бололцоонд тулгуурлан хангаж, тогтвор сууршилтай ажиллуулахад анхаарах

- 1.1. Ажиллах орчин нь таатай, ажиллах хүчний хэрэгцээнд нийцүүлэх замаар тэднийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх
- 1.2. Урамшууллын механизмыг шинэлэг хэлбэрээр зохион байгуулах
- 1.3. Эмч, мэргэжилтэний нэмэгдэл хөлс, урамшууллыг хууль тогтоомжийн дагуу олгоход шаардагдах хөрөнгийн эх үүсвэрийг бий болгох
- 1.4. Эмч, мэргэжилтний амьдралын нөхцлийг сайжруулах шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх
- 1.5. Ажиллах хүчний сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн ажлыг зохион байгуулах

Хүний нөөцийн хөгжлийн чиглүүлэгч зарчмууд:

- Орон нутгийн эрүүл мэндийн тусламж нь анхан шат болон хоёрдогч шатны тусламжтай бөгөөд хүн амын эрүүл мэндийн хэрэгцээнд нийцсэн байна.
- Эрүүл мэндийн үйлчилгээг чанартай, аюулгүй, тэгш хүртээмжтэй бөгөөд өртөг багатай, үр дүнтэй хүргэхэд хувь нэмрээ оруулна.
- Мэргэжлийн стандартуудыг баримтлан ажиллана.

- Мянганы хөгжлийн зорилтуудтай уялдуулах ба эмзэг бүлгийн хүн амын эрэлт, хэрэгцээг голлон ажиллана.
- Үндсэн шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламжийг үзүүлдэг эмч мэргэжилтнүүдийг хөгжүүлэх, дэвшүүлэх боломжийг олгоно.

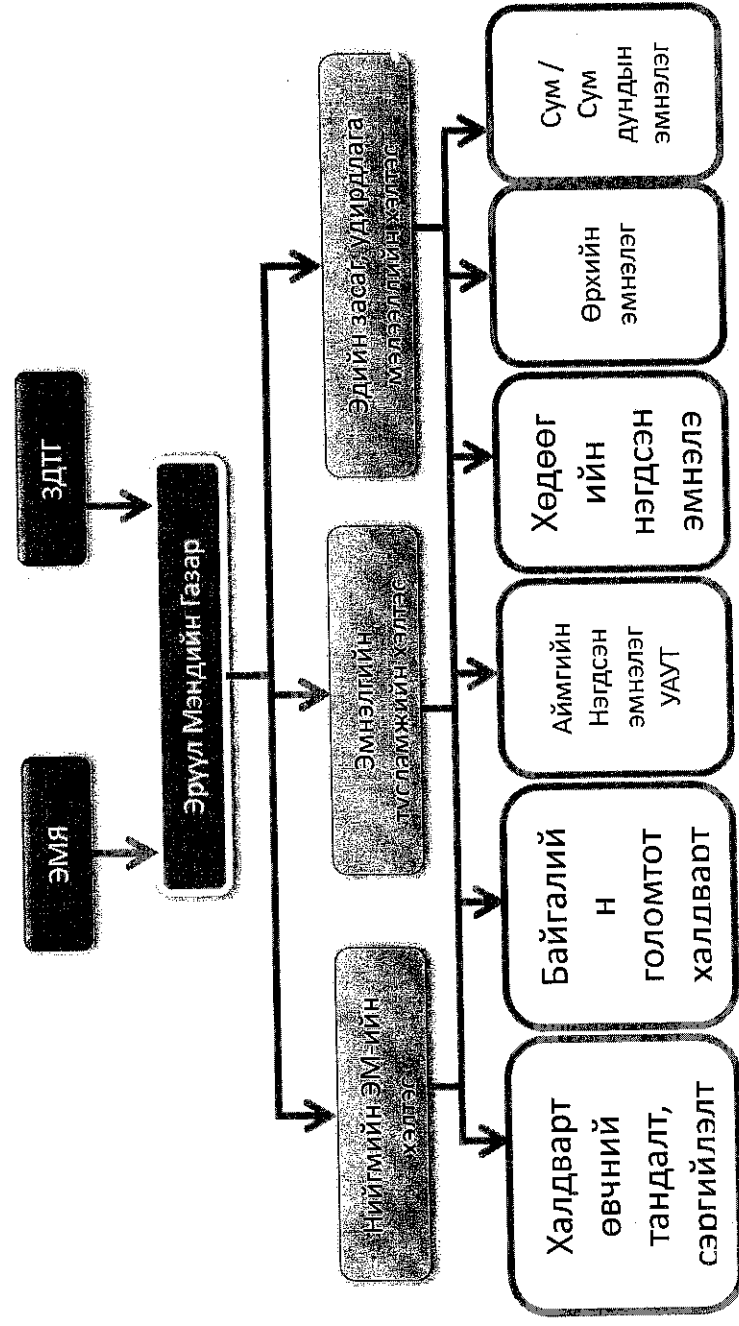
Хүний нөөцийг цогцоор хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээ нь дараах шинжтэй байна:

- Орон нутгийн санаачлагаар явагддаг байх
- Төрийн ба төрийн бус байгууллагуудын түншлэл, хамтын ажиллагаагаар явагдах
- Хүний нөөцийн талаар гаргасан санал санаачлагыг дэмжих, хэрэгжүүлэх
- Орон нутгийн нөхцөл байдалд тохирсон, дасан зохицох боломжтой байх
- Үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөж буй эрүүл мэндийн хөгжлийн бодлого, үйл явцтай уялдсан байх.

Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Үндэсний түвшнээс эхлээд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний анхан шатны түвшин болох өрх, сум, сум дундын эмнэлгийг хамарсан эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгууллалтын нэгдсэн тогтолцоо үйлчилж байна.

Эрүүл мэндийн яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар нь эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох санал боловсруулах, хэрэгжилтийг нэгдсэн удирдлагаар хангах үүрэгтэй ажиллаж байна.

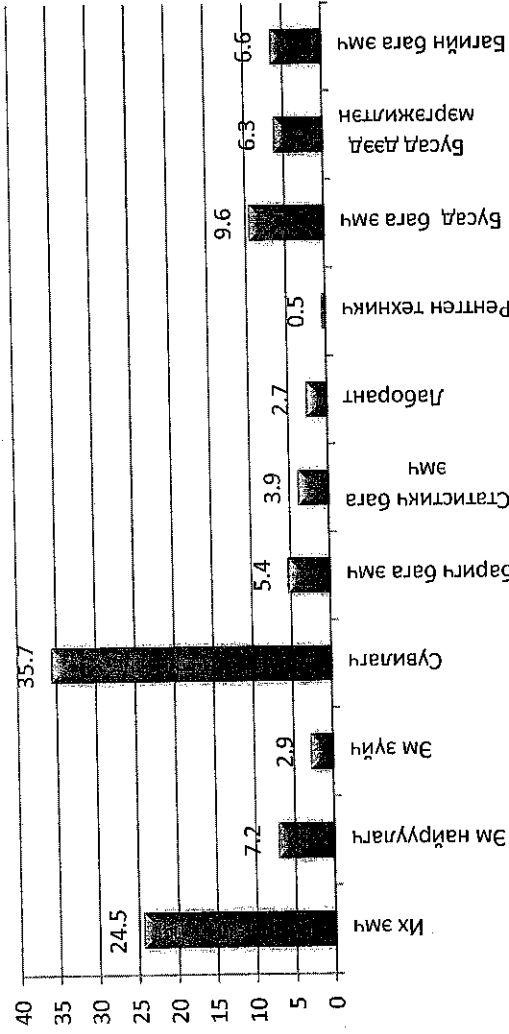


Аймгийн эрүүл мэндийн газар нь харъяа эрүүл мэндийн байгууллагуудыг хүний нөөцийн удирдлага арга зүйгээр шууд ханган ажилладаг бөгөөд үүний зэрэгцээ хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулан ажилладаг

Хэнтий аймгийн Эрүүл мэндийн салбар үйлчлэх хүрээний нутаг дэвсгэрийн 70.1 гаруй хүн амд Эрүүл мэндийн газар 1, Нэгдсэн эмнэлэг 1, БГХӨСТөв 1, сум дундын эмнэлэг 2, ХНЭ 1, сумын эмнэлэг 17, багийн их эмчийн салбар 2, өрхийн эмнэлэг 3, үүдэн хувийн эмнэлэг 13, эм ханган нийлүүлэх байгууллага 3, хувийн эмийн сан 12, сумын эмийн эргэлтийн сан 21, нийт 55 нэгж байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байна.

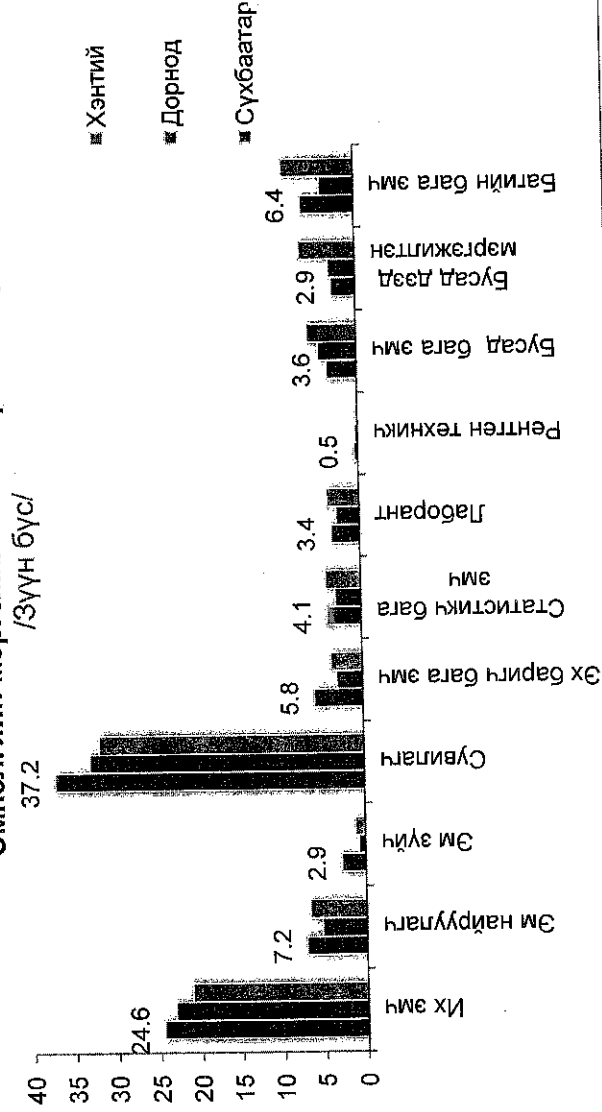
Аймгийн нэгдсэн эмнэлэг, сум багт нийт 141 их эмч, 60 бага эмч, 348 эмнэлэгийн тусгай мэргэжилтэн ажиллаж байгаа нь эмч, мэргэжилтэн орон тоогоор хангалттай ажиллаж байна. Цаашид ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийг нарийн мэргэжил эзэмшүүлэх, зэрэг цолтой эмч мэргэжилтнүүдийн тоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлээр

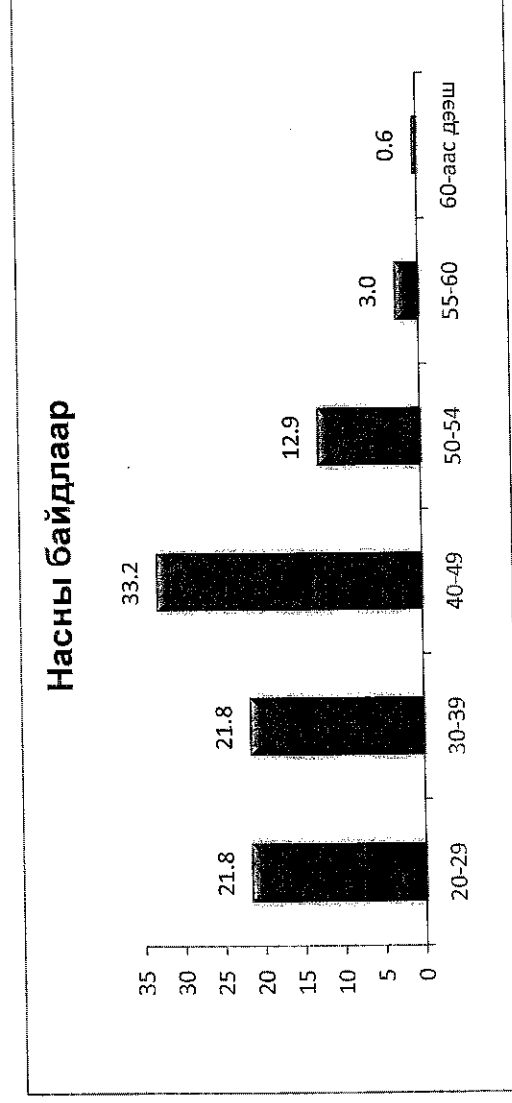


Эрүүл мэндийн байгууллагад 619 эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүд ажиллаж байгаагаас 2017 оны байдлаар их эмч 24,5%, сувилагч 35,7%, эх баригч бага эмч 5,4%, дүн бүртгэгч бага эмч 3,9%, лаборант 2,7%, бусад бага эмч 9,6%, багийн бага эмч 6,6%, бусад дээд мэргэжилтэн 6,3 %-ийг эзэлж байна.

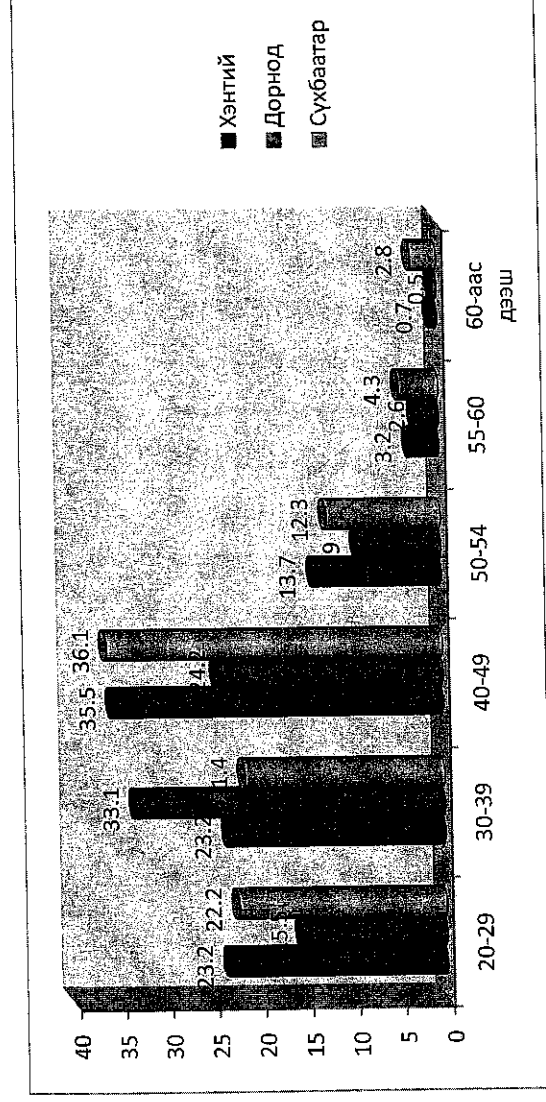
Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлээр



Бүсийн аймгуудтай харьцуулахад их эмч 3,5%-иар, сувилагч 5,4%-иар өндөр байна.



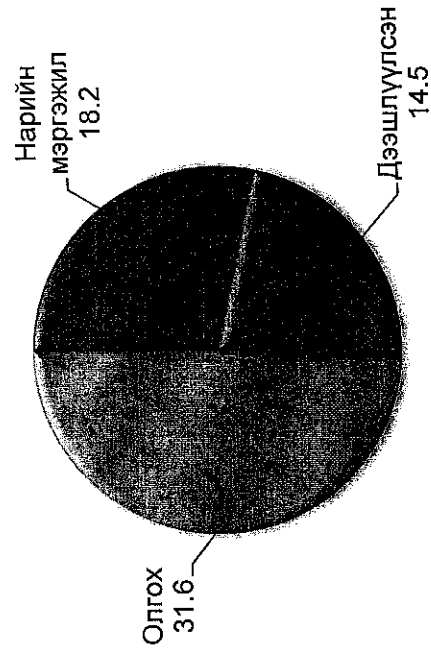
Эмч эмнэлгийн мэргэжилтний дунд 39 хүртэлх насны залуучууд 43.6% нь, 40-49 насныхан 33,2%-тай байна. Ажиллагсадын насны харьцаа байгууллага бүрт харилцан адилгүй байгаа нь мэргэжлийн ачаалал, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин, нийгмийн хангамж зэрэг зах зээлд өрсөлдөх чадварыг илэрхийлэх хүчин зүйлүүд нөлөөлж байна. Насны бүтэц нь сүүлийн жилүүдэд харьцангуй залуужих хандлагатай байна.



Хүний нөөцийн хөгжил бол байгууллагын амжилттай үйл ажиллагааны нэг хүчин зүйл юм. Иймд хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд ихээхэн анхаарал тавьж ажиллаж байна.

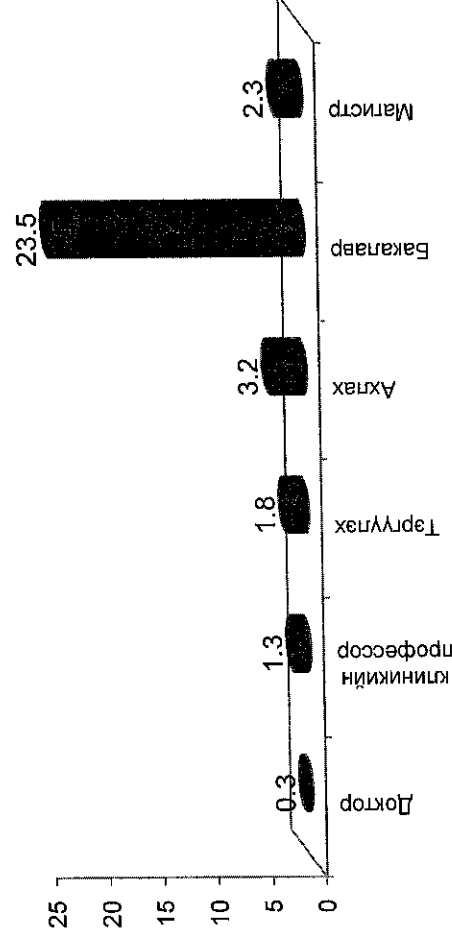
Хөдөө орон нутагт тулгамдаж буй гол асуудал болох боловсон хүчний хангалтад анхаарч шаардлагатай хүн хүчнээр хангах, оновчтой байршуулах ажлыг орон нутгийн эрх бүхий байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлснээр сүүлийн 2017 онд нийт 5 их эмч, 4 бага эмч, 5 сувилагчийг сумын эмнэлэгт ажиллуулж, огт эмчгүй 3 багийг багийн бага эмчээр ханган ажиллаж байна. Эмнэлгийн мэргэжилтний хөгжлийн баримт бичгийн дагуу төгсөгчид 2 жил анхан шатны тусламж үйлчилгээний түвшинд ажилладаг болсон нь хөдөө орон нутагт их эмчийн тусламж үйлчилгээг хангалттай хүргэж байна

Мэргэжил эзэмшсэн байдал



Мэргэжил эзэмшсэн байдлаар нь

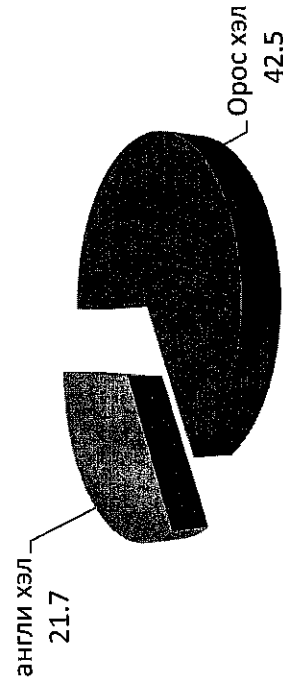
Зэрэг дэв



Мэргэжлийн зэргийн хувьд 1,8% нь тэргүүлэх зэрэгтэй, 3,2 хувь нь ахлах зэрэгтэй эмч, мэргэжилтнүүд эзэлж байгаа ба боловсролын зэрэг авсан байдлаар нь авч үзвэл доктор зэрэгтэй эмч 0,3%, клиникийн профессор 1,3%, магистр 2,3%, бакалавр зэрэгтэй эмч мэргэжилтнүүд 23,5%-ийг эзэлж байна.

Гадаад хэл эзэмшсэн байдлаар нь авч үзэхэд 21,7% нь англи хэл, 42,5% нь орос хэл эзэмшсэн байна.

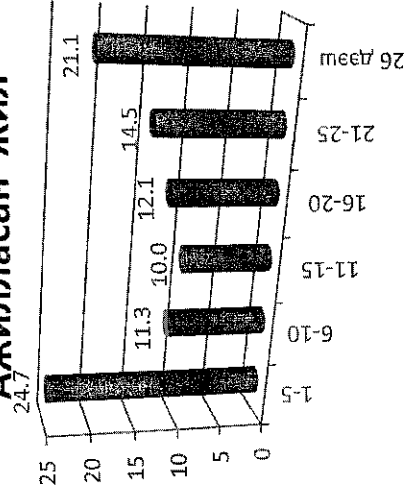
Гадаад хэл эзэмшсэн байдал



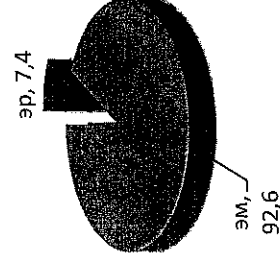
Эмч нарын хувьд хүйсний харьцаа тэдний мэргэжлээс хамааран ялгаатай байна. Нийт эмч эмнэлгийн мэргэжилтний 92,6% эмэгтэй, 7,4 % эрэгтэй байгаа нь эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг чанартай үзүүлэх хэцүү үүргийг гүйцэтгэх ачааны хүндийг эмэттэйчүүд үүрч байгааг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй. Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагаадын 36,0% нь 1-10 жил, 22,1%-нь 11-20 жил, 35,6%-нь 20-26 жил ажилласан

байна.

Ажилласан жил

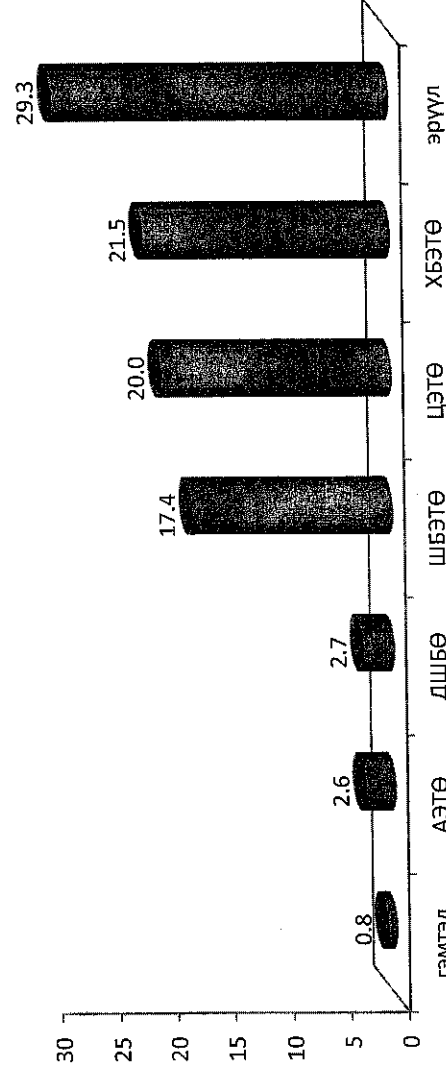


хүйс



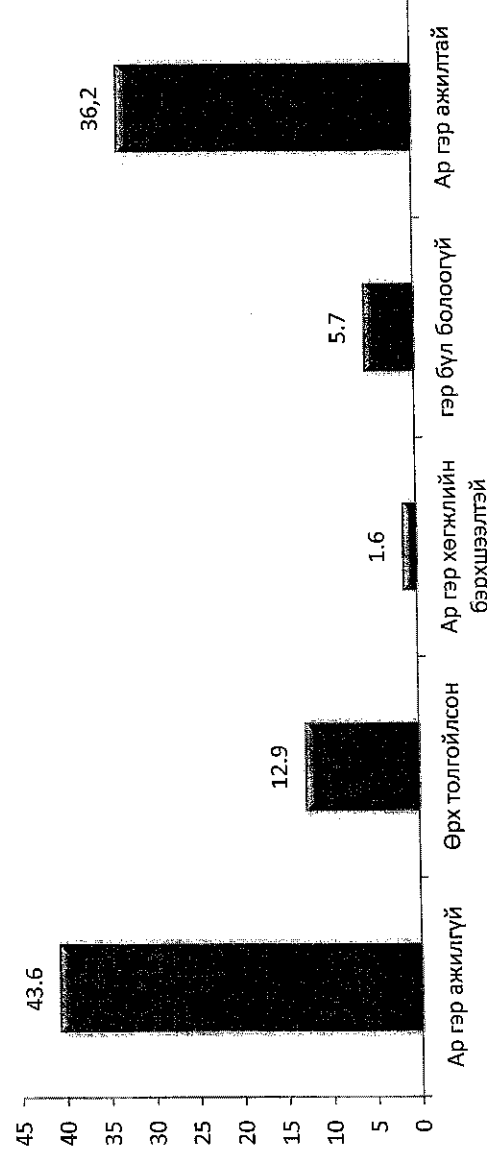
Эрүүл мэндийн салбарт ажиллагаадын ажлын ачаалал их, хариуцлага өндөр, эдийн засгийн хувьд хараат учраас ажиллагаадын эрүүл мэндийн байдал болон нийгэм эдийн засагт энэ нь сөргөөр нөлөөлж байна.

Эрүүл мэндийн байдал



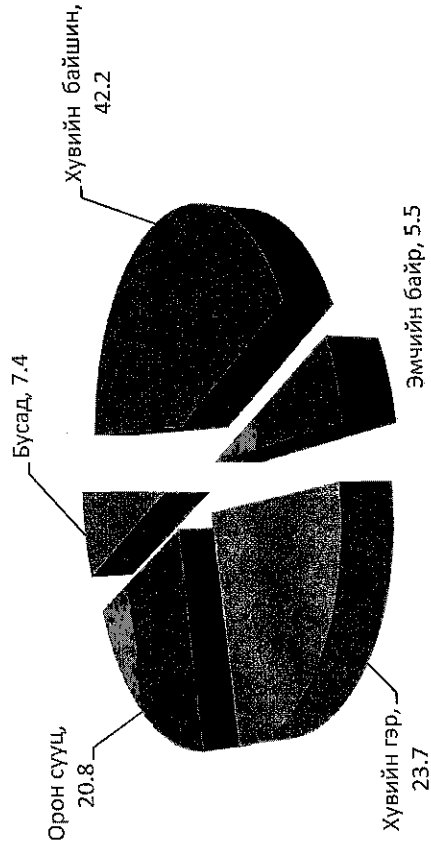
Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагаагийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг шинжилгээнд хамруулахад 70,7% нь ямар нэгэн архаг хууч өвчинтэй байна. Үүнээс хоол боловсруулах эрхтэн тогтолцооны өвчин 21,5%, цусны эргэлтийн тогтолцооны өвчин 20,0%, шээс бэлгэсийн эрхтэн тогтолцооны өвчин 17,4%-ийг эзэлж байна.

Гэр бүлийн байдал



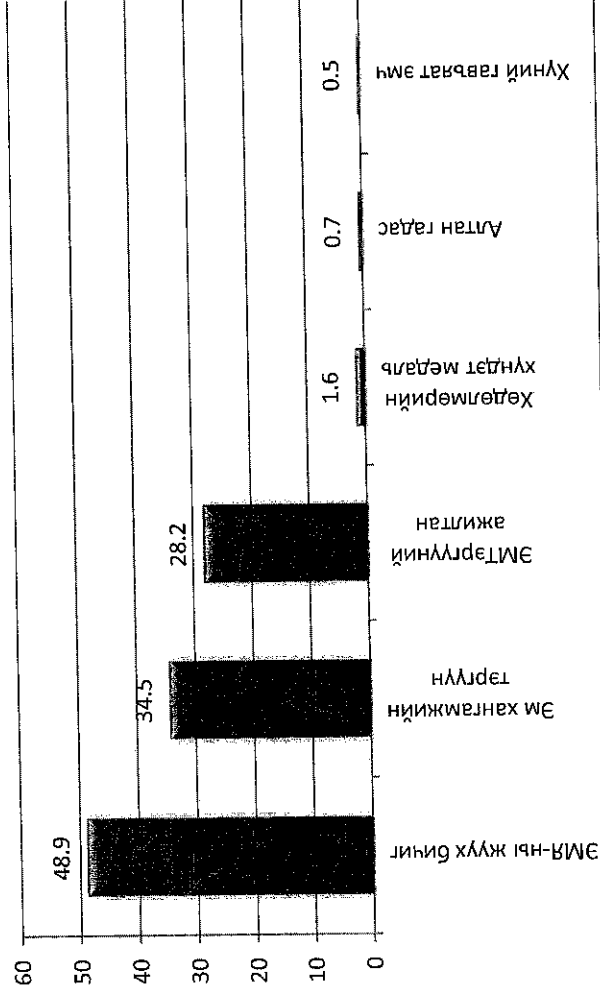
Гэр бүлийн байдлаар нь авч үзэхэд ар гэр нь ажилгүй 43,6%-ийг, өрх толгойлсон эмэгтэй 12,9 хувийг, ар гэр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй 1,6%-ийг эзэлж байгаа нь нийт ажиллагаагийн 58,1 % нь өөрсдийн цалингаараа гэр бүлээ тэжээн амьдарч байна.

Орон сууц



Эрүүл мэндийн байгууллагын эмч, тусгай мэргэжилтнүүдийн орон байрны судалгаа хийж үзэхэд 20,8 хувь нь орон сууцанд, 65,9 % нь өөрийн гэр, байшинд, 13,1 % нь түрээсийн болон албаны байранд амьдарч байна.

Шагнал



Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн авсан гавъяа шагналаар нь авч үзвэл 2,8 % нь төрийн шагналаар, Эрүүл мэндийн тэргүүний ажилтнаар 28,2%, ЭМЯ-ны жуух бичгээр 48,9% нь, Эм хангамжийн тэргүүний ажилтнаар 34,5 % нь шагнагдсан байна.

Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүй:

Эрүүл мэндийн сайдын 2017 оны 06 дугаар сарын 30ны А/256 тоот тушаалаар Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн дүрмийг шинэчлэн баталсан.

ЭМС-ын 2013 оны 446 тоот тушаалаар анагаах ухааны ёс зүйн орчин үеийн чиг хандлага, тусламж, үйлчилгээний өнөөгийн хэрэгцээ, үйлчлүүлэгчдийн болон эмнэлгийн мэргэжилтний эрх ашиг, шаардлагад нийцүүлэн “Эмнэлгийн ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээ” баримт бичгийг батлан хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд эмнэлгийн мэргэжилтний баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ, эмнэлгийн мэргэжилтэн үйлчлүүлэгчтэй харилцан горим, эмнэлгийн мэргэжилтэн хороодын харилцааны горим, эмнэлгийн мэргэжилтэн нийгэмтэй харилцах горим болон эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн өвөрмөц асуудлууд, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага зэргийг тусгаж, Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хорооны дүрэм, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн салбар хорооны үлгэрчилсэн журмыг батлан мөрдүүлж байна.

ЭМЯ-аас салбарын нийт ажиллагсдын ёс зүйн асуудалд сүүлийн жилүүдэд онцгой анхаарал хандуулж олон талт арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн. Үүнд:

Эрүүл мэндийн салбарт ил тод, хариуцлагатай байдлыг хэвшүүлж, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн дунд ёс зүйтэй хамтын ажиллагааг хөхүүлэн дэмжих зорилт тавьж ажилласан. Тухайлбал:

- Ёс зүйн сургалтын төлөвлөгөө гарган зохион байгуулж төв хөдөөгийн эрүүл мэндийн байгууллагын мэргэжилтнийг хамрууллаа.
 - ЭМБ-дад ёс зүйн багуудыг байгууллагын даргын тушаалаар ажиллуулснаар дотооддоо асуудлаа шийдвэрлэн ажиллаж ирлээ.
 - Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээг олон нийтэд таниулах ажлыг зохион байгуулж ЭМГ-ын мэргэжилтнүүд албан байгууллага, ард иргэдэд мэдээлэл хийсэн.
 - Ёс зүйн салбар хорооны гишүүд сургалтын болон судалгааны баг болон ажиллаж ёс зүйн сургалтуудыг эмч мэргэжилтнүүдэд явуулж байна.
 - Ёс зүйн салбар хорооны гишүүд нэгдсэн эмнэлэг сум, өрхийн эмнэлгүүдэд ажиллахдаа үйлчлүүлэгч нартай уулзаж асуудлыг шийдвэрлэж ажилласан.
 - ЭМБ-дын дотоод журмыг хамт олны хурлаар хэлэлцүүлэн батлуулж мөрдлөг болгон ажиллаж байна.
 - Ажлын байрны тодорхойлолтыг бүх шатны эрүүл мэндийн байгууллагуудад ил тод тодорхой болгон ажиллаж ирлээ. Үүний үр дүнд ажил гүйцэтгэлийн биелэлт, чанарт хяналт тавин ажиллах боломжтой болсон.
 - Санал хүсэлт, өргөдөл гомдол мэдээлэл хүлээн авах хайрцагийг байгууллагын удирдлагуудын утасны дугаарын хамт байрлуулж 7 хоног тутамд нээн дүгнэлт хийж илэрсэн алдаа дутагдлыг арилгуулах арга хэмжээ ажилласнаар алдаа дахин давтагдах байдал арилж байна.
- Хэдийгээр эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйг дээшлүүлэх, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах чиглэлээр олон талт арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа ч ёс зүй нь эрүүл мэндийн салбарын тулгамдсан асуудлуудын нэг хэвээр байна. Манай эрүүл мэндийн салбарт өөрөөсөө бурууг холдуулах, бие биенийхээ буруутай үйл ажиллагааг нуун далдлах, биеэ өмөөрөх хандлага ноёрхож, энэ нь эрүүл

мэндийн тогтолцоог улам бүр доройтуулж, “авилгад их өртсөн” гэх эрүүл бус ойлголт олон нийтийн дунд тархаад байгаа билээ.Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн дунд хариуцлагыг дээшлүүлэх тогтолцооны хандлагыг төлөвшүүлэх, мэргэжлийн алдаа, ёс зүйн зөрчлийн төрлийг тогтоон, эдгээрээс сэргийлэх бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтийг хийх, үйлчлүүлэгчдээс гарч буй гомдлыг шийдвэрлэх шинэлэг аргууд болох ёс зүйн зөвлөх,эвлэрүүлэн зуучлагч ажилтан эрүүл мэндийн омбудсменыг ажиллуулж эхлэх, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн зөрчлийг хянан тогтоодог МХГ болон шүүх, прокурор, иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоо, хамтын ажиллагааг сайжруулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Хэнтий аймгийн ЭМСалбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд хэрэгжүүлж буй ажлууд:

- Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн боловсрол, сургалт, мэргэжлийн зэрэг, цалин урамшуулал зэрэг бүхий л шаардлагатай мэдээллүүдийг цаг хугацаанд нь хүргэж, холбогдох судалгааг хийж мэргэжлийн удирдах дээд байгууллагад өгч хамран ажиллаж ирсэн.
- Мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл 141 их эмч, 12 эм зүйч, 408 сувилагч тусгай мэргэжилтэнд олгосон ба жил бүрийн багц цагийг тооцон, зөвлөн тусалж ажиллаж байна.
- 2007-2010 онд бүгд 46 төгсөгч ирсэнээс 40 их эмчийг сум, өрхийн эмнэлгүүдэд хуваарилан ажиллуулснаар анхан шатны тусламж үйлчилгээнд их эмчийн хангалт 96%-тай байна.
- Сүүлийн 5 жилд нийт эмч нарын 3,6% нь эрдмийн зэрэг цолтой, эмч мэргэжилтний 6% нь мэргэжлийн зэрэгтэй болсон байна.
- Эмнэлгийн эмч мэргэжилтнүүдийн төрийн санхүүжилтээр сургалтанд хамрагдсан байдлыг өмнөх жилтэй харьцуулахад сүүлийн 5 жилд 10,5%-иар өссөн байна. Мөн төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилтээр эмч мэргэжилтнүүдийн 50-60% нь богино хугацааны сургалтанд, орон нутгийн болон өөрсдийн зардлаар 3% нь тус тус сургалтанд хамрагдсан.

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТАЛААР ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ:

1. Эрх зүй, бодлогын орчин хангалтгүй

- Цалин хөлс, нийгмийн асуудлын талаарх эрх зүйн орчин хангалттай хэмжээнд
- Салбарын бүх түвшинд хүний нөөцийг хөгжүүлэх, мэргэжлийн удирдлагыг бэхжүүлэх, чадваржуулах нэгдсэн зохион байгуулалтгүй
- Хүний нөөцийг сургах, даvtан сургах үйл ажиллагааг орон нутгаас дэмжих санаачлага сул
- Гадаад харилцааг хөгжүүлэхэд орон нутгийн удирдлагуудтай хамтран ажиллах /танилцах аялал, мэргэжил дээшлүүлэх/
- Орон нутагт ажиллаж буй мэргэжилтний ажил үүргийн хуваарилалт хангалтгүй, давхар ажил хариуцдагаас ачаалал их, ажлын үнэлгээгүй учир үр дүн хангалтгүй, тогтвор суурьшил муу
- Резиденсийн сургалтанд сурч байгаа эмч нарын дадлагыг төв хөдөөд хослуулан хийдэг болгох санал
- Багц цагийн бүрдүүлэлтийг үйл ажиллагаа явуулах зөвшөөрлийн хугацаанд нь он харгалзахгүй тооцдог болох.
- Орон сууцны хуваарилалтанд хувийн хэвшлийн эмнэлгийн ажиллагаадыг хамруулах

- Эрүүл мэндийн газрын мэргэжилтнүүдийг төрийн үйлчилгээний ангилагд хамруулах /цалин бага/
- Төрийн албан хаагчийн унаа,хоолны зардлыг жигд нэмэгдүүлж олгох
- Алсын дуудлагын томилолтын зардлыг илүү цагаар тооцож олгодог болгох.
- ЭМДаатгалын санхүүжилтийг эрүүл мэндийн салбарт нь шилжүүлэх

2. Зохистой харьцаа алдагдсан

- Эмч, сувилагч, эмнэлгийн бусад мэргэжилтний зохистой харьцаа алдагдсан хэвээр
 - Эмнэлгийн мэргэжилтний шилжилт хөдөлгөөн хяналтгүй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдээгүй.
- ## 3. Нийгмийн баталгаа хангагдаагүй
- Цалингаас бусад нийгмийн баталгаа хангагдаагүй
 - Цалин, урамшуулал тэдний үүрэг хариуцлагад тохирохгүй
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөл байдлыг өнөөгийн шаардлагад хүргэх эрх зүйн баримтыг судлан хэрэгжүүлэх ажил сул
 - Эмч, эмнэлгийн ажилчдын тусгай эмнэлэг сувилалын газартай болгох.
 - Эрүүл мэндийн даатгалын системд эрүүл мэндийн салбарын ажилтанд үзүүлэх урамшуулал, хөнгөлөлт үзүүлэх
 - Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулж онош тогтоогдсон тохиолдолд эмчилгээ сувиллын асуудал шийдвэрлэх.
 - Эмч мэргэжилтнүүдийн ажил мэргэжлийн онцлогоос болоод мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн жагсаалт гаргаж хөдөлмөрийн чадварын алдалтыг тогтоож эмчилгээ, үйлчилгээний зардлыг төрөөс зохицуулах

Эмнэлгийн мэргэжилтний 2021он хүртэлх төлөвлөлт

Хүний их эмч бэлтгэх төлөвлөгөө

Он	Стандартын дагуу байвал зохих	Хэрэгцээт эмч	Шилжилт хөдөлгөөн	Шаардлагатай
2018	166	151	7	10
2019	168	153	8	11
2020	170	155	6	13

Стандартын доод жишигтэй харьцуулахад 2,3-р зэрэглэлийн сумдад эрхлэгч болон эмчлэгч эмчийн орон тоог тооцсон.Эмчийн дутагдал үүсгэхгүйн тулд бодлогоор бэлтгэх эмчийн тооцооллыг гаргасан.

Сувилагч бэлтгэх төлөвлөгөө

Он	Стандартын дагуу байвал зохих	Хэрэгцээт сувилагч	Шилжилт хөдөлгөөн	Шаардлагатай
2018	236	229	10	12
2019	241	231	12	15
2020	245	234	14	16
2021	251	236	20	35

Эх баригч бэлтгэх төлөвлөгөө

Он	Стандартын дагуу	Хэрэгцээт эх	Шилжилт	Шаардлагатай
----	------------------	--------------	---------	--------------

	байвал зохих	баригч	хөдөлгөөн	
2018	40	37	3	6
2019	42	40	4	5
2020	43	41	2	2
2021	45	41	3	5
2022	47	43	2	4

Багийн эмч бэлтгэх төлөвлөгөө

Он	Стандартын дагуу байвал зохих	Хэрэгцээт багийн эмч	Шилжилт хөдөлгөөн	Шаардлагатай
2018	56	37	3	5
2019	56	39	3	4
2020	56	40	2	6
2021	56	44	3	5
2022	56	46	2	4

**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЛБАРЫН АЖИЛЛАГСДЫН НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ДЭД ХӨТӨЛБӨРИЙГ 2018-2022 ОНД
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

№	Үйл ажиллагаа	Туйцаллагч байгууллага	Хамтрагч байгууллага	Хэрэгжүүлэх хугацаа				
				2018 он	2019 он	2020 он	2021 он	2022 он
Салбар дундын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх								
1	Эрүүл мэндийн салбарын ажиллагсадын нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдох асуудлаар холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, эрүүл мэндийн байгууллагууд, салбарын ажиллагсадын төлөөлөл оролцсон эмч нарын III бага хурлыг зохион байгуулах	Эрүүл мэндийн газар, НЭ	Бусад ЭМБайгуул агууд					
2	Салбарын ажиллагсадын нийгмийн хамгааллын чиглэлээрх судалгааг авч үйлдвэрчний хороогоор хэлэлцэж, шийдвэрлэх	Эрүүл мэндийн салбарын үйлдвэрчний хороо	ЭМБайгуул агууд					
3	Салбарын ажиллагсадыг мэргэжлийн шинэ мэдээллээр хангах эрүүл мэндийн газрын цахим хаягт хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн чиглэлээрх мэдээллийг байршуулах	Эрүүл мэндийн газар, хүний нөөцийн мэргэжилтэн	ЭМГ, НЭМалба					
4	ЭМСалбарын эмч, ажиллагсдын эрүүл мэндийг хамгаалах ульдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах	ЭМГ	Аймгийн ЭМБайгуул агууд					
Цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох								
5	Эмнэлгийн мэргэжилтний хөдөлмөрийн норм, нормативыг мөрдөж ажиллах, ажил үүргийн хуваарийг тодорхой болгож ажлын байрны тодорхойлолтуудыг шинэчлэх	ЭМГ	НЭ					
6	Мөнгөн ба мөнгөн бус урамшууллын шинэлэг тогтолцоог судалж, хувь хүн, баг, байгууллагын түвшинд нэвтрүүлэх	ЭМГ, НЭ	ЭМЯ					
7	Хөтөлбөр хариуцан ажилладаг эмч нарыг гэрээний биелэлтийг харгалзан урамшуулах	ЭМГ, НЭ						
Эрүүл, аюулгүй ажиллын байр бүрдүүлэх								
9	Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй зэрэг чиглэлээр гарын авлага,	ЭМГ, ЭМСалбарын						

	мэдээллээр хангах	үйлдвэрчний эвлэл							
10	Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн баримт бичгүүдийг салбарын ажиллагсдад сурталчлан таниулах ажлыг зохион байгуулах	ЭМГ, НЭ	ЭМСалбарын үйлдвэрчний эвлэл, сувилахуйн алба						
12	Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, үйлдвэрлэлийн өвчнөөс сэргийлэх ур чадварын сургалтыг зохион байгуулах	ЭМГ, НЭ	Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг ЭМГ						
13	Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах чиглэлээр санаачилгатай ажиллаж буй ЭМБ, удирдлагуудыг урамшуулан дэмжих, туршлага судлах	ЭМГ	ЭМСалбарын үйлдвэрчний эвлэл						
14	Эрүүл мэндийг дэмжигч байгууллага болох хөдөлгөөнийг өрнүүлэх	ЭМБайгууллагууд	ЭМГ						
15	Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан орон тооны бус комиссыг ЭМБайгууллага бүрт байгуулж, үйл ажиллагааг тогтмолжуулах	ЭМБайгууллагууд, ЭМСалбарын үйлдвэрчний хороо	ЭМГ						
Дэмжлэгт орчныг бий болгох									
16	Орон сууцны болон цалингийн зээл хөнгөлөлттэй олгуулах боломжийг судалж, эмч ажиллагсдыг хамруулах	ЭМГ, ЭМСалбарын үйлдвэрчний хороо	ЭМБайгуулл агууд						
17	Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллагсдад зориулсан болон төрийн албан хаагчдад зориулсан орон сууцны барилгын газар олголтын асуудлыг судлах, хамруулах	ЭМГ	Аймгийн ЗДТГ						
18	Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллагсдад эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах	ЭМГ, НЭ	ЭМБайгуулл агууд						
19	Орон нутгийн рашаан сувиллын газартай гэрээ хийж, хөнгөлөлттэй амруулах боломжийг судалж, хэрэгжүүлэх	ЭМГ	Орон нутгийн рашаан сувиллын						

			газрууд						
20	Хувийн орон сууц барих хөнгөлөлттэй зээлэнд хамруулах	АЗДТГ, ЭМГ	Банкууд						
	Хувийн орон сууц барих газрыг нэгдсэн журмаар олгуулахад дэмжлэг үзүүлэх	АЗДТГ, ЭМГ	Хэрлэн сумын ЗДТГ						
Эмнэлгийн мэргэжилтний хөгжил, тасралтгүй сургалтанд хамруулах хүний нөөцийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх									
	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг тасралтгүй сургалтанд хамруулах төлөвлөгөөтэй ажиллах	ЭМГ, ХНМ	ЭМБ-ын удирдлагууд						
	Гадаад харилцааг өргөжүүлэх, эмч мэргэжилтнүүдийг мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамруулах	ЭМГ	АЗДТГ						
	Сум орон нутгаас шаардлагатай мэргэжилтнүүдийг захиалгаар бэлтгэх /багийн эмч, хүүхдийн эмч/	ЭМГ	АЗДТГ, Орон нутгийн санхүүжилтээр						
	Багц цагийн биелэлтийг мэдээллийн санд төвлөрүүлж биелэлтэнд хяналт тавих	ЭМГ	ЭМБ-ууд						
21	Засаг даргын нөөцийн сангаас санхүүжүүлж анхан шатны эрүүл мэндийн байгууллагад ажиллах эмчийн тоог нэмэгдүүлэх	Аймгийн ЗДТГ	ЭМГ						

Хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, шалгуур үзүүлэлт

Д/д	Стратегийн үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	2010 оны түвшин	2015 онд хүрэх түвшин	Оролцогч талууд
1	Хүний нөөцийн мэдээллийн сантай болох	Мэдээллийн санд эмнэлгийн эмч, мэргэжилтнийг хамруулсан хувь	10%	100%	ЭМГ, эрүүл мэндийн байгууллагууд
2	Эмч, мэргэжилтний төгсөлтийн дараах тасралтгүй сургалтын төрөл, хэлбэрийг нэмэгдүүлэн, хамралтын хувийг дээшлүүлнэ.	Сургалтанд хамрагдсан эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний хувь	50%	85%	Аймаг, сумдын ЗДТГ, ЭМГ, эрүүл мэндийн байгууллагууд
3	Эрүүл мэндийн байгууллагын ажиллагсдын нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх	Зарцуулсан хөрөнгийн өсөлт			Аймаг, сумдын ИТХ, ЗДТГ, ЭМГ, ЭМБ, Төрийн ба төрийн бус байгууллагууд

4	Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн зохистой харьцааг хангах үүднээс тодорхой мэргэжлээр орон нутгийн зардлаар сургах, чадавхижуулах	Орон нутгийн зардлаар бэлтгэгдсэн эмч, мэргэжилтний тоо			Аймаг, сумын ИТХ, ЗДТГ, ЭМГ, Эрүүл мэндийн байгууллагууд
5	Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд бодитой хувь нэмэр оруулсан орон нутгийн удирдах ажилтанд урамшуулал олгох	Орон нутагт нэмэгдэн ажиллаж байгаа эмч, мэргэжилтний тоо, тэдний нийгмийн асуудлыг хангасан байдал			Аймаг, сумын ИТХ, ЗДТГ, ЭМГ, Эрүүл мэндийн байгууллагууд
6	Эмч, ажиллагсдын орон сууцны нөхцөл сайжруулах болон орон сууцаар хангах ажлыг үе шаттай зохион байгуулах	Орон сууцаар хангагдсан ажилтны тоо, хувь			Аймаг, сумын ИТХ, ЗДТГ, ЭМГ,
7	Эрүүл мэндийг дэмжигч байгууллага болох хөдөлгөөн өрнүүлэн ажиллах	ЭМДэмжигч байгууллагын тоо, эзлэх хувь		20%	ЗГХА-ЭМГ, ЭМЯам, Аймаг, сумдын ЗДТГ, ЭМГ
8	ЭМСалбарын ажиллагсад жилд 1-ээс доошгүй удаа урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдаж байх	Үзлэгт хамрагдсан хүний тоо, эзлэх хувь			ЭМГ, ЭМБ-иуд
9	ЭМСалбарын эмч, ажиллагсдыг рашаан сувилалд хамрагдах байдлыг нэмэгдүүлэх	Рашаан сувилалд сувилуулсан ажилтны тоо, эзлэх хувь			ЭМГ, ЭМБ-иуд, НДХ, ТББ
10	Гадаад харилцааг мэргэжлийн чиглэлээр өргөжүүлэх, туршлага судлах, сургалтанд хамруулах	Туршлага судлах, сургалтанд хамрагдсан эмнэлгийн мэргэжилтний тоо, хувь			ЗГХА-ЭМГ, ЭМЯам, ЭМГ, Төрийн ба ТББ
11	Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд төрийн ба ТББайгууллагыг татан оролцуулах, санхүүжилтийг шийдвэрлүүлэх	Хамрагдсан байгууллагын тоо, хувь			ЭМБ-иуд, Төрийн ба ТББ

