



**Н.НЯМДАВААГИЙН НЭРЭМЖИТ
ХАВДАР СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН
ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ**

2024 оны 01 сарын 15 өдөр

Дугаар А/04

Улаанбаатар хот

“Эрүүл мэндийн ажилтны улирлын ажлын үр
дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох журам”
шинэчлэн батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 108 дугаар зүйлийн 108.1 дэхь заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 51.1.4 дэхь заалт, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.5 дахь заалт, Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралт, Засгийн газрын 2019 оны 395 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн ТУШААХ НЬ:

1. “Эрүүл мэндийн ажилтны улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ыг хавсралт ёсоор баталж 2024 оны 01 дүгээр сарын 15-ны өдрөөс эхлэн мөрдсүгэй.

2. Тушаалын хэрэгжилтийг удирдлага зохион байгуулалтаар хангаж хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Үйл ажиллагаа эрхэлсэн дэд захирал, Эмнэл зүй эрхэлсэн дэд захирал нарт үүрэг болгосугай.

3. Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны ажлын үнэлгээ дүгнэлтийг улирал бүр Захирлын зөвлөлд танилцуулан, хэлэлцүүлж байхыг Хяналт шинжилгээ үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэнд даалгасугай.

4. Улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшууллыг тухайн жилийн батлагдсан төсвийн хүрээнд урамшууллын зардлаас гарган зарцуулж байхыг Санхүү эдийн засгийн албаны даргад зөвшөөрсүгэй.

5. Энэхүү тушаал шинэчлэгдэн батлагдсантай холбогдуулан Хавдар судлалын үндэсний төвийн ерөнхий захирлын 2020 оны 04 дүгээр сарын 27-ны өдрийн А/42 дугаар тушаалыг 2024 оны 01 дүгээр сарын 15-ны өдрөөс эхлэн хүчингүй болсонд тооцсугай.

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН АЛБАН ҮҮРГИЙГ
ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ



Н.ЭРДЭНЭХҮҮ

1324010048

Н.Нямдаваагийн нэрэмжит Хавдар судлалын
үндэсний төвийн ерөнхий захирлын 2024 оны
01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн А/04 дүгээр
тушаалын хавсралт



**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН АЖИЛТНЫ УЛИРЛЫН АЖЛЫН
ҮР ДҮНГИЙН МӨНГӨН УРАМШУУЛАЛ ОЛГОХ ЖУРАМ**

Гарчиг:	Эрүүл мэндийн ажилтны улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох журам
Анх боловсруулсан: Д.Мөнхтуяа	Анх боловсруулсан огноо, акт: 2013.05.03, 52
Өөрчлөлт оруулсан: Д.Лхагвасүрэн	Өөрчлөлт оруулсан огноо, акт: 2014.03.26, 64
Өөрчлөлт оруулсан: Б.Дэнсмаа	Өөрчлөлт оруулсан огноо, акт: 2017.08.16, А32
Өөрчлөлт оруулсан: Д.Лхагвасүрэн	Өөрчлөлт оруулсан огноо: 2020.04.27, А/42
Өөрчлөлт оруулсан: Д.Мөнхтуяа	Өөрчлөлт оруулсан огноо: 2024.01.15
Баталгаажуулсан: Н.Эрдэнэхүү	Ерөнхий захирлын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч
Эрх зүй:	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 108 дугаар зүйлийн 108.1 дэхь заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 51.1.4 дэхь заалт, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.5 дахь заалт, Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолын 3-дугаар хавсралт, Засгийн газрын 2019 оны 395 дугаар тогтоол
Хавсралтын тоо:	6

НЭГ. ЗОРИЛГО

- 1.1. Хүн амд үзүүлж буй эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах, төвийн ажилтнуудын тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй, идэвхи санаачлагатай, хариуцлагатай ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх, тэдний ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг үнэлэх нэгдсэн аргачлалаар хангах, ажлын үр дүн гүйцэтгэлийг харгалзан мөнгөн урамшуулал олгохтой холбогдох харилцааг зохицуулахад энэхүү журмын зорилго оршино.

ХОЁР. НЭР ТОМЪЁО

- 2.1. **Эмнэлгийн мэргэжилтэн:** анагаах ухааны боловсрол олгох их, дээд сургууль, коллежийг төгссөн, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл бүхий хүний их, бага эмч, сувилагч, эм зүйч, эм найруулагч, сэргээн засах чиглэлийн мэргэжлээр тус төвд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнууд буюу Засгийн газрын тогтоолын дагуу албан тушаалын цалингийн сүлжээний ТҮЭМ болон түүнтэй адилтгах зэрэглэлээр цалинждаг ажилтан
- 2.2. **Эрүүл мэндийн ажилтан:** Төвийн хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах бусад албан тушаал буюу Засгийн газрын тогтоолын дагуу албан тушаалын цалингийн сүлжээний ТҮ зэрэглэлээр цалинждаг ажилтан

ГУРАВ. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

- 3.1. Энэхүү журам нь ажил олгогчтой туршилтын хугацаатай гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнаас бусад хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж буй байгууллагын үндсэн ажилтанд хамаарна.

ДӨРӨВ. БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

- 4.1. **Урамшуулал олгоход баримтлах үзүүлэлт:**
 - 4.1.1. Журам нь Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан "Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам"-н 3 дугаар хэсгийн 3.2-т заасны дагуу эрүүл мэндийн ажилтанд улирлын ажлын үр дүнд үндэслэн үндсэн цалингийн 10-20 хувиар сар бүр тооцон, улирал тутам олгохоор заасны дагуу мөрдөгдөнө.
 - 4.1.2. Ажлын үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт 71 ба түүнээс дээш хувьтай байна.
 - 4.1.3. Ажил олгогч нь эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны мөнгөн урамшууллыг дараа улирлын эхний сарын 15-ны дотор олгоно.
 - 4.1.4. Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлээр урамшуулал олгоход тавигдах шаардлага, баримтлах зарчим, дүгнэх аргачлал болон бусад холбогдох мэдээлэл нийт ажилтнуудад нээлттэй, ил тод байна.

4.2. Дараах тохиолдолд эмнэлгийн мэргэжилтэн, эрүүл мэндийн ажилтанд ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзалгүйгээр тухайн улирлын урамшууллыг 60 хувиар олгоно.

- 4.2.1. Байгууллагад төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлсэн нь үр дүнг гарган танилцуулсан, төсөл хөтөлбөрийг хүлээлгэн өгсөн тухайн улиралд
- 4.2.2. Олон улсын хэвлэлд судалгааны ажил хэвлүүлсэн тухайн улиралд.
- 4.2.3. Монгол улсад хэрэгжээгүй байгаа эмчилгээ, үйлчилгээний шинэ аргачлал нэвтрүүлсэн.
- 4.2.4. Онцгой байдал, ослын үед онцгой гавъяа байгуулсан тухайн улиралд.
- 4.2.5. Улсын хэмжээний мэргэжлийн болон урлаг, спортын уралдаан тэмцээнд 1-3 дугаар байр эзэлсэн амжилт үзүүлсэн.

4.3. Дараах тохиолдолд эмнэлгийн мэргэжилтэн, эрүүл мэндийн ажилтанд ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзалгүйгээр урамшуулал олгохгүй.

4.3.1. Тухайн сард урамшуулал олгогдохгүй байх нөхцөл:

- 4.3.1.1 Захиргааны болон хувийн чөлөөтэй, өвчтэй болон бусад шалтгаанаар сард 5-с дээш хоног ажиллаагүй буюу сард ажиллавал зохих хугацааны 75-с доошгүй хувьд ажиллаагүй тохиолдолд
- 4.3.1.2 Ээлжийн амралт эдлэх хугацаанд

4.3.2. Тухайн сард “Хангалтгүй” гэсэн үнэлгээгээр урамшуулал олгогдохгүй байх нөхцөл:

4.3.2.1 Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний норм, нормативын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг сар бүр тооцож тухайн сард гүйцэтгэвэл зохих ажил үүргээ 85-с доош хувиар гүйцэтгэсэн бол,

4.3.2.2 Эрүүл мэндийн даатгалын ерөнхий газраас хийх нэхэмжлэлийн нарийвчилсан хяналтаар эмч, байцаагчийн хасагдал тухайн ажилтны буруугаас үүссэн бол,

4.3.2.3 Хүний нөөц хөгжлийн алба, Санхүү эдийн засгийн алба, Даатгал статистикийн албанаас мэдэгдэх хуудас, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, чанар аюулгүй байдлын алба, Халдварын хяналт, сэргийлэлтийн албанаас шаардах хуудас авсан тохиолдолд,

4.3.2.4 Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтан нь хүндэтгэх шалтгаангүйгээр нэг сарын хугацаанд нийт 1 сард нийт хоцрогдол /ажилд ирэх цагаасаа хожимдох, тарах цагаасаа эрт гарах/ нь 150 минутаас дээш байх,

4.3.3. Тухайн улиралд урамшуулал олгогдохгүй байх нөхцөл:

4.3.3.1 Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтантай холбоотой төрийн албан хаагчийн болон эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээний зөрчил, гомдол гаргасныг төвийн Ёс зүйн салбар хорооны хурлаар тухайн улиралд асуудал нь хэлэлцэгдэж зөрчил гаргасан нь тогтоогдон ёс зүйн хорооны хүрээнд тохирох шийтгэл ногдуулсан тохиолдолд,

4.3.3.2 Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтан нь захирлын зөвлөлийн хурлаар асуудал нь хэлэлцэгдэж хурлын протоколоор сануулга авсан тохиолдолд,

4.3.3.3 Гадаад болон дотоод аудиторын шалгалт, төлөвлөгөөт болон цаг үеийн шалгалтаар зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон тохиолдолд,

4.3.3.4 Байгууллагын болон өөрийн хариуцаж буй бараа материал, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, эд хогшил зэрэг эд-өмч хөрөнгийн ашиглалттай холбоотой зөрчил гаргасан тохиолдолд,

4.3.3.5 Албадаас шаардах хуудас, мэдэгдэх хуудас авсаны дагуу хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлээгүй, алдаа зөрчлөө арилгаагүй тохиолдолд,

4.3.3. Төвийн ерөнхий захирлын тушаалаар сахилгын шийтгэл ногдуулсанаас хойш хуанлийн нэг жил буюу шийтгэл ногдуулсан шийдвэр гарсан өдрөөс хойш бүтэн 12 сар өнгөрөх хугацаанд

ТАВ. ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

- 5.1. Ерөнхий захирал нь Дэд захирал, Хүний нөөц хөгжлийн албаны дарга, Санхүү эдийн засгийн албаны дарга, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, чанар аюулгүй байдлын албаны дарга нарын ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг сар бүр үнэлнэ.
- 5.2. Төвийн дэд захирал нь өөрийн удирдлагад хамаарах тасгийн эрхлэгч, албаны даргыг, тасгийн эрхлэгч, албаны дарга нь өөрийн хариуцсан нэгжийн эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг сар бүр urduin.cancer-center.gov.mn программ руу нэвтрэн батлагдсан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дүгнэнэ.
- 5.3. Дэд захирал, тасгийн эрхлэгч, албаны дарга нь хариуцсан нэгж болон эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны өмнөх сарын үнэлгээний дүгнэлтийг дараа сарын 6-ны дотор хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэнд бичгээр ирүүлнэ.
- 5.4. Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг албаны дарга, тасгийн эрхлэгч нар хамт олны хурлаар хэлэлцүүлэн дүгнэлт гаргана.
- 5.5. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн үнэлгээ, дүгнэлтийг нэгтгэх ба нэгтгэсэн дүгнэлтэд Дэд захирлууд, Хүний нөөц хөгжлийн албаны дарга, Санхүү эдийн засгийн албаны дарга, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, чанар аюулгүй байдлын албаны дарга нар тус бүрийн чиглэлийн нотолгоонд суурилсан хяналтыг улирал бүр тавина.
- 5.6. Хянагдсан үнэлгээний нэгтгэсэн дүгнэлтийг улирал бүр Захирлын зөвлөлд танилцуулах ба дүгнэлтийг үндэслэн эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтанд мөнгөн урамшуулал олгох шийдвэрийг Төвийн ерөнхий захирал улиралд нэг удаа гаргана.
- 5.7. Мөнгөн урамшууллыг тухайн урамшуулалд зориулан батлагдсан төсөвт багтаан санхүүжилтийн эх үүсвэр нээгдсэн сарын эхний 15 хоногт багтаан зохих суутгалуудыг суутгаж тооцон олгоно.
- 5.8. Эрүүл мэндийн ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг "Бүрэн хангалттай", "Хангалттай", "Хангалтгүй" гэсэн үнэлгээгээр сар бүр дүгнэнэ.
- 5.9. Ажлын үр дүнгийн үнэлгээнээс хамааран урамшууллын хувь хэмжээг дараахь байдлаар олгоно:

Бүх шалгуурын биелэлтийн хувь	Ажлын үр дүнгийн үнэлгээ	Албан тушаалын үндсэн цалингаас урамшил тооцох хувь (сард)
99-100	Бүрэн хангалттай	20%
98		19%
97		18%
96		17%
95		16%
94		15%
93		14%
92		13%
91		12%

90		11%
88-89		10%
86-87		9%
84-85		8%
82-83		7%
80-81		6%
78-79		5%
76-77		4%
74-75		3%
72-73		2%
71		1%
70 ба түүнээс тоош	Хангалтгүй	Урамшуулал олгохгүй

ЗУРГАА. ХАРИУЦЛАГА

- 6.1. Сар бүрийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр дүгнэгдэх ёстой боловч хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр уг журмыг зөрчсөн, дүгнэгдээгүй, "Хангалтгүй" гэж үнэлэгдсэн эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтанд "АНХААРУУЛАХ ХУУДАС" (Хавсралт 1)-г Хяналт шинжилгээ үнэлгээний мэргэжилтэн үндэслэл, тайлбартайгаар үнэлэгдсэн тухайн сард нь багтаан өгнө.
- 6.2. Ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг сар бүр үнэлэн хүргүүлэх үүргээ биелүүлээгүйгээс үүссэн үр дагаварыг тухайн хариуцлагатай мэргэжилтэн, тасаг албадын хариуцсан дарга нар хариуцна.
- 6.3. Эмнэлгийн мэргэжилтэн, ажилтан нь хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр дараалан 2 удаа, 12 сарын хугацаанд нийт 4 удаа "АНХААРУУЛАХ ХУУДАС" авсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг үндэслэн төвийн хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ерөнхий захирлын тушаалаар сахилгын шийтгэлийг шат дараалан ногдуулна.

АНХААРУУЛАХ ХУУДАС

№...

_____ тасаг, албанд _____
ажилтай _____ овогтой _____ нь

Хавдар судлалын үндэсний төвийн "Эрүүл мэндийн ажилтны улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох журам"-н

_____ заалтыг зөрчсөн тул анхааруулж байна.

Санамж: Цаашид хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр дараалан 2 удаа, 12 сард нийт 4 удаа "АНХААРУУЛАХ ХУУДАС" авсан тохиолдолд Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйл болон дээрх журмын 6.4-т заасны дагуу Төвийн захирлын тушаалаар сахилгын шийтгэл шат дараалан ногдуулах болно.

Хуудас олгосон:

Дэд захирал _____ (_____)

Бүртгэсэн:

Хяналт шинжилгээ үнэлгээний мэргэжилтэн

_____ (_____)

20...оны ...дугаар сарын-ний өдөр

Эх сурвалжийн дэлгэрэнгүй мэдээлэл:

Алба: ХҮНИЙ НӨӨЦ ХӨГЖЛИЙН АЛБА

Албан тушаал: МЭРГЭЖИЛТЭН П.МӨНХЗУЛ

Утас: 11-450043

Цахим шуудан: zul@cancer-center.gov.mn