



**НИЙСЛЭЛИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗАР
ХҮҮХДИЙН СЭРГЭЭН ЗАСАХ ЭРҮҮЛ ҮРС ТӨВИЙН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2021 оны 03 сарын 01 өдөр

Дугаар А/11

Улаанбаатар хот

Г

Журам батлах тухай

Г

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.2, 4.2.4 заалт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130 дугаар зүйлийн 130.1, 130.2, Нийслэлийн хүүхдийн сэргээн засах Эрүүл үрс төвийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 заалтуудыг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Төрийн алба ил тод байх, Иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх" зарчмыг хэрэгжүүлж ажиллах зорилгоор "Шинэ ажилтан сонгон шалгаруулж ажилд авах журам"-ыг хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.

2. Журмын хэрэгжилтийг ханган ажлын байрны шаардлага хангасан чадварлаг хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хийхэд анхаарч ажиллахыг Хүний нөөцийн менежер /Б. Уянга/-д үүрэг болгосугай.

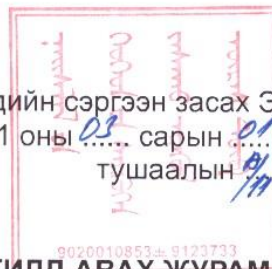
3. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг эмчилгээний тасгын эрхлэгч /Н. Дарьсүрэн /-д, захиргаа аж ахуйн тасгын эрхлэгч /Ц. Уранчимэг/-д даалгасугай.

ДАРГА



Ш. САРУУЛТУЯА

Нийслэлийн хүүхдийн сэргээн засах Эрүүл үрс
төвийн даргын 2021 оны 03 сарын 01 өдрийн
тушаалын 4/хавсралт



ШИНЭ АЖИЛТНЫГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛЖ АЖИЛД АВАХ ЖУРАМ

Нэг. Үндэслэл

- 1.1. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд заасан “Төрийн алба ил тод байх, Иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх” зарчмыг үндэслэл болгон хүн амын эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэндийн чанартай тусламж үйлчилгээг үзүүлэхэд ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдсан мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүй, харилцаа хандлагын шалгуурт тэнцэх эмч, мэргэжилтнийг сонгон шалгаруулж ажиллуулахтай холбогдсон харилцааг энэхүү журмаар зохицуулна.
- 1.2. Энэхүү журмын зорилго нь Хүүхдийн сэргээн засах Эрүүл үрс төвийн тусламж үйлчилгээг мэргэжлийн мэдлэг, боловсрол, ур чадвартай ажилтнаар эрхлэн гүйцэтгүүлэх, ажил горилогч иргэдийг нээлттэй сонгон шалгаруулах зарчмаар ажилд авах болон түүнтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.
- 1.3. Сонгон шалгаруулалт гэж тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлага хангасан мэргэжил, боловсрол, ур чадварыг эзэмшсэн ажил горилогчийг сонгох үйл ажиллагааг хэлнэ.

Хоёр. Сонгон шалгаруулалтад оролцох ажил горилогчид

тавигдах шаардлага

- 2.1. Сонгон шалгаруулалтад оролцох ажил горилогчид дараах нийтлэг шаардлага тавигдана. Үүнд:
 - 2.1.1. Анагаах ухааны боловсрол олгох их, дээд сургуулийг дипломын болон бакалаврын боловсролтой төгссөн, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөлтэй байх
 - 2.1.2. Нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны шаардлагыг хангаж, Хүний нөөцийн ажилтанд бүртгүүлсэн байх
- 2.2. Сонгон шалгаруулалтад оролцох ажил горилогчид дараах тусгай шаардлага тавигдана. Үүнд:
 - 2.2.1. Төрийн албан хаагч, эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг хүндэтгэн, авлигаас ангид ажиллах чадвар төлөвшсөн байх

- 2.2.2. Тухайн ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн тусгай шаардлагууд /тухайн ажлын байрны талаар гарсан хууль тогтоомж, тушаал шийдвэрт заасан шаардлага хангасан байх/
- 2.3. Сонгон шалгаруулалтад оролцох ажил горилогч дараах материалыг бүрдүүлнэ. Үүнд:
- Ажилд орохыг хүссэн өргөдөл
 - Төрийн албан хаагчийн анкет /маягт№1/
 - Иргэний үнэмлэх /хуулбарын хамт/
 - Мэргэжлийн сургууль төгссөн диплом / хуулбарын хамт/
 - Эмчлэх, сувилах мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл / хуулбарын хамт/
 - Мэргэжлийн зэрэг дэвийн үнэмлэх / хуулбарын хамт/
- 2.4. Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ажил горилогчоос шаардлагатай тохиолдолд дараах бичиг баримтыг бүрдүүлнэ. Үүнд:
- Оршин суугаа хорооны тодорхойлолт
 - Өмнө ажиллаж байсан албан байгууллагын тодорхойлолт
 - Их, дээд сургууль шинээр төгссөн бол сургуулийн тодорхойлолт
 - Өмнө ажиллаж байсан ажлаас чөлөөлөгдсөн тушаалын хуулбар
- 2.5. Ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан шаардлагыг хангаагүй, мэргэжлийн үнэмлэх дипломгүй, баримт бичиг дутуу иргэний материалыг хүлээн авахгүй.

Гурав. Ажилтан сонгон шалгаруулах үйл ажиллагаа

- 3.1. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай байгаа ажлын байр, сул орон тооны зарыг олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд, ЭМХТ, НЭМГ-ын цахим хуудас, байгууллагын цахим хуудас, эрүүл мэндийн салбарын болон бусад цахим сүлжээгээр нийтэд ил тод зарлана.
- 3.2. Шинэ ажилтны сонгон шалгаруулалтыг дараах үе шаттай явуулна. Үүнд:
- 3.2.1. Баримт бичгийн сонгон шалгаруулалт хийх
 - 3.2.2. Удирдлагатай ярилцлага хийх
 - 3.2.3. Мэргэжлийн шалгалт авах
- 3.3. Ажил горилогчийн анкетыг хүний нөөцийн мэдээллийн санд төвлөрүүлэн, бүртгэгдсэн ажил горилогчдоос баримт бичгийн шаардлага хангасан иргэнийг Хүний нөөц Байгууллагын даргад танилцуулна.
- 3.4. Баримт бичгийн сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ажил горилогчтой Байгууллагын

дарга ярилцлага хийн мэргэжлийн шалгалт авах, Удирдлагын зөвлөлийн хуралд оруулж хэлэлцүүлэх эсэхийг шийдвэрлэнэ.

- 3.5. Шинээр ажилд орох ажилтныг Эрүүл мэндийн сайдын тушаалаар баталсан “Эрүүл мэндийн ажилтныг халдвараас сэргийлэх заавар”-ын дагуу эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулан тухайн ажил мэргэжилд эрүүл мэндээр тэнцэх эсэх дүгнэлт гаргуулсан байна.
- 3.6. Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэнтэй Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу туршилтын 3 сар хүртэлх хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдэн нэг хувийг өөрт нь өгч, тушаал гаргаснаар ажил үүргийг эрхлэн гүйцэтгүүлнэ.

Дөрөв. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

- 4.1. Шинээр ажилд орж байгаа ажилтанд хүний нөөцийн менежер байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, бүтэц зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн дотоод журмыг танилцуулж ажлын газрын үнэмлэх олгож, хувийн хэрэг нээнэ.
- 4.2. Шинэ ажилтанд тасгын эрхлэгч нар ажлын байрны тодорхойлолтоор гүйцэтгэх чиг үүрэг, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны талаар зааварчилга өгч, эд аж ахуйг картаар хүлээлгэн өгнө.
- 4.3. Тухайн ажлын байрны тодорхойлолтыг Эрүүл мэндийн сайдын 2012 оны 182, 183, 2015 оны 501 дугаар тушаалаар баталсан загварыг үндэслэн мэргэжилтний харъяалах тасгын эрхлэгч боловсруулж дарга, хүний нөөцийн менежерээр хянуулж, даргаар батлуулан нэг хувийг ажилтанд үлдээнэ.
- 4.4. Хүн амын эрүүл мэндийн хэрэгцээ, байгууллагын ажлын шаардлага, тухайн мэргэжилтний мэргэжлийн ур чадвар, дадлага туршлага, биеийн эрүүл мэндийн байдал зэргийг харгалзан ажилтны ажлын байрыг түр буюу бүр хугацаагаар өөрчлөн ажиллуулж болно.
- 4.5. Шинэ ажилтны заавал уншиж судлах бодлогын болон эрх зүйн баримт бичиг, стандарт удирдамж, тушаал шийдвэрүүдийг тасгын эрхлэгч танилцуулж, шаардлагатай бол гарын авлагаар хангана.
- 4.6. Шинэ ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах талаар бодлого, төлөвлөгөө хэрэгжүүлж дэмжлэг үзүүлэх

Тав. Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ажилтны эрх үүрэг

- 5.1. Сонгон шалгаруулалтад тэнцэн шинээр ажилд орж буй ажилтан нь байгууллагын дотоод журмыг хэрэгжүүлж, байгууллагын соёл, хамт олны үйл ажиллагааг хүндэтгэн ажиллах бөгөөд байгууллагын тухай болон гүйцэтгэх ажил үүргийн талаар

мэдээлэл авах, санал хүсэлт тавих эрх, үүрэгтэй.

- 5.2. Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ажилтан нь мэдлэг боловсрол, мэргэжлийн ур чадвараа байнга тасралтгүй дээшлүүлэн, туршлагатай эмч мэргэжилтнүүдээс дагалдан суралцах, зөвлөгөө авах, ажлын байрны сургалтад хамрагдаж, аливаад шинэлэг бүтээлч сэтгэлгээгээр хандан, багийн зарчмаар ажиллах үүрэг хүлээнэ.
- 5.3. Ажилтан үйл ажиллагаандаа эмчилгээ, оношилгооны стандартыг мөрдөж ажиллах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, халдвар хамгааллыг мөрдөн ажиллахад шаардагдах зүйлсийг захиргаанд уламжлан шийдүүлэх зэрэг эрх, үүргийг хүлээнэ.
- 5.4. Шинэ залуу ажилтан өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөө хөтөлбөр боловсруулан туршилтын хугацаанд шинэлэг, дэвшилтэт санал санаачлага нэвтрүүлэх, судалгаа хийн үр дүнг тооцож ажиллана.

Зургаа. Ажилтныг ажлын байранд нь сургаж дадлагажуулах

- 6.1. Шинэ ажилтанд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа, албан тушаалын гүйцэтгэх үүрэг, ажлын байрны онцлогийн талаарх мэдээллийг 14 хоногийн дотор тасаг нэгжийн эрхлэгч нар сургалт, зөвлөгөөгөөр олгоно.
- 6.2. Зөвлөгөө өгсний дараа ажилтныг дадлага туршлагатай ажилтанд ажлын байранд дагалдуулан сургах, бие даан ажиллуулах зарчмаар ажлын байрны дадлага олгоно.
- 6.3. Туршилтын хугацааны /3 сар/ явцад ажилтныг Сэргээн засах төвийн даргын тушаалаар баталсан "Шинэ ажилтныг дадлагажуулах хөтөлбөр"-ын дагуу тасаг нэгжийн эрхлэгч, эмч сургаж дадлагажуулна.

Долоо. Шинэ ажилтны гэрээг дүгнэх, цуцлах

- 7.1. Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, эмчилгээ, оношилгоо, түгээмэл үйлдлийн стандартыг ноцтой зөрчсөн, зан харилцаа, ёс суртахууны доголдол гаргаж, үүрэгт ажилдаа тэнцэхгүй болсон тохиолдолд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан үндэслэлээр ажилтантай хийсэн хөдөлмөрийн гэрээг цуцална.
- 7.2. Удирдлагын зөвлөл, Чанарын баг, Ёс зүйн хэсгийн хороодоос ажилд тэнцэхгүй болсон тухай дүгнэлт, мэдэгдэл гарсан ажилтны гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцална.
- 7.3. Туршилтын хугацааны ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг албадын дарга, тасаг клиникийн эрхлэгч нараар үнэлүүлэн Удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн гэрээг сунгах эсэхийг шийдвэрлэнэ.
- 7.4. Туршилтын хугацаа дуусаагүй боловч шинэ ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн

хангалтгүй тохиолдолд туршилтын хугацаа дуусахаас өмнө хөдөлмөрийн гэрээг захиргааны санаачилгаар дуусгавар болгоно.

Найм. Бусад зүйл

- 8.1. Энэхүү журмыг Сэргээн засах төвийн хэмжээнд орон тооны эмч ажилтнууд болон гэрээт, улирлын чанартай ажилтнуудын сонгон шалгаруулалтад баримтална.
- 8.2. Талуудын хүлээх хариуцлага нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын дотоод журам болон бусад холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулагдана.