



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН
ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ

2017 оны 12 сарын 18 өдөр

Дугаар 184

Улаанбаатар хот

Г Бодлогын баримт бичиг батлах тухай Г

Монгол улсын Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйл, 8 дугаар зүйлийн 812, 8.1.20 дахь заалт, Удирдлагын зөвлөлийн 2017 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн хурлын шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн ажилчдын мэдлэг, ур чадварыг ажлуулж, тогтвортой, чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэх зорилгоор төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг 1 дүгээр, бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгаж ажиллахыг Хүний нөөцийн менежер, албаны дарга, тасгийн эрхлэгч наарт үүрэг болгосугай.
3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа төлөвлөлт, хүний нөөц, статистикийн албаны дарга /Б.Амгаланбаяр/-д даалгасугай.

ЗАХИРАЛ



Н.ЦОГБАДРАХ

Зоонозын ёвчин судлалын үндэсний төвийн
захирлын 2017 оны 12 дугаар сарын 19-ны
өдрийн 1/84 дугаар тушаалын 1 дүгээр хавсралт

ЗООНӨЗҮН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

- Төвийн хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого, Зоонозын өвчин судлалын асуудал эрхэлсэн байгууллагад ажиллах журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мён.
 - Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь төвийн хүний нөөцийг бурдуулэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд сууринласан бүтээлч, чадварлаг, тогтвортой суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

ХОЁР ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ҮНДЭСЛЭЛ

21. Зоонозын өвчин судлалын чиглэлээр нарийн мэргэшсэн хүний нөөцийг бодлогын анхаарч авч үзэх нь цаг үе асуудал болоод байна. Төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн сургалт 2013 оноос хойш хийгдээгүй, зоонозын өвчин судлалын чиглэлээр суралцах хүний тоо эрс багассан нь энэ чиглэлийн хүний нөөцийг хомсдолд оруулаад байна. Нийгэм эдийн засгийн нэлөө, даяаршиж байгаа энэ цаг үед зоонозын шалтгаант өвчлөл жил бүр нэмэгдэж, шинэ шинэ халдвартууд гарч байгаа нь энэ салбарын ажилчдын ур чадвар, ажлын туршлага, гадаад, дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох, хөрөх чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаанд даацтуулж, хөгжлийн чиг хандлагыг бий болгох замаар мэдлэг, мэдээлэл бүхий мэргэшсэн, чадавхитай хүний нөөцийг бий болгох, хадгалах, тасралтгүй хөгжүүлэх, бусад төрийн болон төрийн бус байгууллагад жишиг болох, манлайллыг шаардаж байна.
 22. Төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь Үндсэн хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Хөдөлмөрийн хууль, Төрөөс зруул мэндийн талаар баримтлах бодлого, Байгууллагын нууцын тухай хууль, Иргэдийн төрийн байгууллага, Албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль, Захиргааны хариуцлагын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хууль, Хувь хүний нууцын тухай хууль, Татварын тухай хууль, Хувь хүний албан татварын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай, Архивын тухай хууль, Албан хэрэг хөтлөлтийн стандарт, заавар болон бусад холбогдох хууль, тогтоомж, хөтөлбөртэй нийцсэн байна. Түүнчлэн эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас батлан гаргасан хүний нөөцтэй холбоотой Тушаал, дүрэм, журам, заавар, бодлогын баримт бичгүүд, төвийн захирлын батлан гаргасан тушаалуудаас бүрдэнэ.

ГУРАВ: ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ҮНЭТ ЗҮЙЛ, ЗОРИЛГО,

БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ

3.1. Бодлогын үнэт зүйл нь: Төвийн ажилтан нь байгууллагын эрхэм зорилтыг эрхэмлэн ажиллахаа хүндэтгэл, хариуцлага, ёс зүй, хамтын ажиллагаа гэсэн үнэт зүйлсийг мөрдөнө

3.2. Төвийн хүний нөөцийнбодлогын баримт бичгийн зорилго нь: Эрхэм зорилго, үйл бурдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, зөв хуваарилах, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолонзоонозын өвчний талаар мэргэшсэн, чадварлаг, тогтворт суурьшилтай, жандарийн тэгш байдлыг хангасан хүний нөөцийг бий болгоход оршино.

3.3. Хүний нөөцийн бодлогын зарчим:

- 3.3.1. Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал
- 3.3.2. Мэдлэг, чадвар, туршлагад /мерит/ сууриссан
- 3.3.3. Сурч хөгжих боломж
- 3.3.4. Гүйцэтгэлд сууриссан урамшуулал

3.4. Хүний нөөцийн бодлогынүндсэн чиглэл: Төвийн хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах замаар байгууллагын дотоод, гадаад харилцаа болон үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, нэвтрүүлэх, мэргэжилтнүүдийн залгамж халааг бэлтгэх, удирдлагын түвшинд мэдлэг, чадвар, туршилгын /мерит/ зарчмыг мөрдлөг болгон ажиллана.

- 3.4.1. Хүний нөөцийг үе шаттай сургах замаар мэргэшсэн хүний нөөцийн багийг бүрдүүлэх;
- 3.4.2. Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах;
- 3.4.3. Удирдлага манлайлал, хөгжих дэвших боломжийг бүрдүүлэх;
- 3.4.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх;

ДӨРӨВ. МЭРГЭШСЭН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭЛТГЭХ, БҮРДҮҮЛЭХ БОДЛОГО

4.1. Зоонозын өвчнийг өргөн хүрээнд судлах, төсөл хөтөлбөр боловсруулах, хөрөнгө оруулалт татах мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэхийн тулд өвчлөл тус бүрт мэргэжлийн багийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх, шинэ санаачилгыг удирдлагын түвшинд дэмжих;

4.2. Төвийн эрхэм зорилготой уялдуулан нийт ажилчдын эрх үүргийг тодорхой болгох замаар хариуцлагын тогтолцооны эрхзүйг бий болгох;

4.3. Ажиллагсдын мэдлэг, ур чадварыг үр дүнтэй ашиглах, тэдний гүйцэтгэх үйл ажиллагааг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг зохион байгуулах;

4.4. Төвийн үндсэн үйл ажиллагаа болон бусад салбарт үр өгөөжтэй, шинэлэг санаа, санаачилгыг дэмжин ажиллах бодлогыг хэрэгжүүлэх;

4.5. Шинээр ажилд авах мэргэжилтнийг сонгон шалгаруулах шалгуур, цаашид мэргэшүүлэн тогтворт суурьшилтай ажиллуулах эрхзүйн орчныг тодорхой болгох;

ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

5.1. ХӨГЖИЛ, МАНЛАЙЛАЛ: Энэхүү бодлогын хүрээнд төвийн удирдах ажилтны нөөц, албан тушаал дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах,

манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, зан харилцаа, хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар байгууллагын албан тушаалд шат дамжуулан дэвшиүүлэх болого баримтлана.

Шалгур үзүүлэлт:

- Төвийнэрхэм зорилго, зорилтод хүрэх арга замыг мэргэжилтнүүдийн ур чадвар мэргэшил, үйл ажиллагаа, чадавхид тулгуурлан бодитоор тодорхойлж чаддаг байх;
- Төвийн гадаад, дотоод харилцааныцар хүрээг өргөжүүлэх хүрээнд ур бүтээлтийн ажлын харилцаа холбоог тогтоох, бусад байгууллагуудад нелөө бүхий Өөрийн биеэр үлгэр дуурайлал үзүүлэх, өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайлаж, зорижуулж чаддаг, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, ур дунд хүрэх чадварыг эзэмшсэн байх;
- Хувь хүн талаас өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангах чадварыг тодорхой хэмжээнд эзэмшсэн байх;
- Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх;
- Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсч болох ур дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагаар бодлогыг хэрэгжүүлэхчадвартай;
- Эрсдэлийн удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхитай мэргэжилтнүүдийг хадгалж үлдэх бодлогыг баримталдаг байх;
- Хариуцлага хүлээх, карьер өгсөх боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтот мэргэшүүлэх сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд сэлгэн байршуулах, карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгох;
- Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлэхээрэг чадварын эзэмшсэн байх;
- Ажилтан бүр өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөөг хувийн төлөвлөгөөнд жил бүр тусган, баталгаажуулж, хэрэгжүүлэх;

5.2. Үндсэн мэргэжилтнийг хөгжүүлэх

- Үндсэн мэргэжлийн ажилтнуудын ажлын таатай орчныг бий болгох;
- Тасралтгүй сургалтаар хангах, мэргэжил бүрээр мэргэшүүлэх сургалтуудыг чиглүүлэх;
- Эрсдэлийн үед яаралтай бие даан болон багаар ажиллаж, шийдвэр гарган манлайж ажиллах чадавхийг төлөвшүүлэх;
- Нотолгоонд тулгуурласан эрдэм шинжилгээний болон судалгааны ажлыг гүйцэтгэх чадварыг эзэмшүүлэх;
- Шинээржилд орсон мэргэжилтнүүдийг дагалдан сургалтын хөтөлбөр шинчлэн боловсруулж, түүндбүрэн хамруулах;

5.3. Тусгай мэргэжилтнийг хөгжүүлэх

- Лаборант тусгай мэргэжилтний хүний нөөцийн тоо байршилыг зөв тогтоож, ажиллах хүчиний тогтвортой суурьшилтай ажиллуулах нөхцлийг бурдуулэх;
- Тасралтгүй сургалтаар хангах, мэргэшүүлэх сургалтуудыг чиглүүлэх;
- Тусламж, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах ур чадварын зохистой харьцааг хангах;

5.4. Гадаадад мэргэжилтэн бэлтгэх, сургах чиглэл

- Үндсэн мэргэжилтнүүдийг олон улсын чанартай байгууллагуудад суралцуулах, судалгаа хийж мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх бүх бололцоог дэмжин ажиллах;
- Гадаад орны ижил төстэй судалгаа, мэдээллийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлагыг судлах, харилцан туршлага солилцох;
- Гадаадын ялангуяа хөрш улсуудад үндсэн мэргэжлийн ажилтнуудыг туршлага солилцох, мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэхдээ дэмжих;
- Гадаад хамтын ажиллагааг олон талаар хөгжүүлэх, өргөжүүлэх бодлогыг баримтлах;
- Гадаад улс оронд тусгай болон бусад дээд мэргэжилтнүүдийг сургах, хөгжүүлэх, танилцах, туршлага солилцох ажлыг дэмжих;

Төвийн мэргэжилтнүүд эрхлэх асуудлын хүрээнд олон улсын сургалтад хамрагдах эрмэлзэлтэй байж, сурах асуудлаар удирдлагад танилцуулж, дэмжлэг авах боломжбүх шатны удирдлага, хүний нөөцэд нээлттэй байх;

- 5.5. Ажилтнуудын нийгмийн баталгаа: Ажлын тав тухтай орчин нөхцлийг бурдуулэх, шагнал урамшууллын тогтооог сайжруулах, тэтгэмж, дэмжлэг олгох эрх зүйн орчныг сайжируулах, захигаа, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, өөрийгөөг сайжируулна.
- 5.6. Хүний нөөцийн эрсдэлийн бодлого: Тус төвөөс 2017-2021 онд дэвшүүлсэн зорилтуудыг өөрчлөлтөөр орон тооны цомхоттол хийгдэх шаардлага гарсан тохиолдолд энэ нь нийт орон тооны 15 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү гарч болох эрсдэл тулгарсан тохиолдолд шийдвэрлэх, өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтад хамруулах замаар мэдэгдэж, ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцэрээр тохирч тогтооно.

ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГЭЭС ГАРАХ ҮР ДҮН

- 6.1. Мэргэшсэн, тогтвортой сууршилтай, чадварлаг хүний нөөц бурдэнэ.
- 6.2. Хүний нөөцийн шударга, ил тод, тэгш байдал хангагдана.
- 6.3. Ирээдүйд чиглэсэн хүний нөөцийн тортвортой хөгжил бий болно.
- 6.4. Хүний нөөцийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлнэ.
- 6.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн цахим сантай болно.

ДОЛОО. ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

7.1. 2021 он хүртэл хүний нөөцийн хангалтын төлөвлөгөө

Засгийн газрын гэнэтийн шийдвэр буюу зайлшгүй шаардлагаар төвийн бутэц орон тоонд чиглэсэн бодлого шийдвэр уг төлөвлөгөөнд тусгагдаагүй болно. Жишээ нь: Гэнэтийн шинжтэй зоонозын халдварт өвчний шинэ ба сэргэн тархах халдварт өвчний дэгдэл гарах зэрэг төвийн өвөрмөц үйл ажиллагаатай холбоотойзасгийн газрын шийдвэрээр орон тоог нэмэгдүүлэх, цомхотгох Засгийн газрын шийдвэр;

Р/Д	Шаардлагатай мэргэжлийн чиглэл	Одоо байгаа	Үндэслэл					Тайлбар
			2017	2018	2019	2020	2021	
1	Тархвар судлагч эмч	8	1	1	1	1	1	Карьер ёссэн тохиолдолд, үйл ажиллагаа өргөжих, тэтгэврт гарах;
2	Нян судлагч эмч	6	1	1				Орон тооны хангалт, хүүхэд асрах чөлөө авсан үед нөөцэд байх шаардлагатай
3	Вирус судлагч эмч	2				1		Өвчлөлийн өсөлтөөс шалтгаалж
4	Ийлдэс судлагч эмч	0		1				Оношилгоо сайжруулах
5	Эмнэл зүйч эмч	2		1				Тэтгэврт гарах тул шинээр бэлтгэх
6	Амьтан судлагч	4				1		Тусламж үйлчилгээ өргөжих болон, мэргэжилтэн карьер ахисан тохиолдолд
7	Шимэгч судлагч	5			1			Карьер ёссэн тохиолдолд, үйл ажиллагаа өргөжих, тэтгэврт гарах

6	Генетикч	2	1				
9	Биотехнологич	2	1		1		Бодлогоор нэмэгдүүлэх болон карьер ессен тохиолдолд
10	Биохимич	1	1		1		Бодлогоор нэмэгдүүлэх болон хүүхэд асрах чөлөө авсан тохиолдолд
11	Нян судлалын лаборант	4	1	1	1		Карьер ессен тохиолдолд
12	Шимэгч судлалын лаборант	1		1			Орон тоог гүйцэх, нөөцэд
13	Вирус судлалын лаборант	0	1	1			Бодлогоор нэмэгдүүлэх шаардлагатай
14	Амьтан судлалын лаборант	0			1		Бодлогоор нэмэгдүүлэх шаардлагатай
15	Статистикч их эмч	1	1				Мэргэжил дээшлүүлэх, хүүхэд асрах чөлөө авсан тохиолдолд
16	Статистикч бага эмч	1			1		Карьер есөх, нөөцэд байх, тэтгэвэрт гарах
17	Ариутгагч автоклавчин	8		2	1	1	Тэтгэвэрт гарах тул бэлтгэн сургах
18	Лабораторийн тоног төхөөрөмжийн инженер	1		1			Хүүхэд асрах чөлөө авсан тохиолдолд
19	Сургагч багш	1	2	2			Өөрийн байгуулага дээр мэргэжил олгох, дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулахад бодлогоор бэлтгэх
20	Сургалтын лаборант	0	1				Сургалт авч эхэлсэнтэй холбоотой нэн шаардлагатай
21	Гадаад харилцааны мэргэжилтэн	1	1				Төвийн гадаад харилцааны бодлогын хүрээнд судлан бэлтгэх
22	Хүний нөөцийн чиглэлээр	1		1			Карьер ахисан тохиолдолд
23	Чанарын чиглэлээр	1	1				Чанарын менежер орон тоогоор ажиллуулах тохиолдолд
24	Мэдээллийн технологийн инженер	2		1			Хүүхэд асрах чөлөө авах залуу мэргэжилтний нөөцэд бэлтгэх
25	Эрдэм шинжилгээ судалгааны мэргэжилтэн	2	1	1	1		Төвийн хөгжлийн чиглэлийг хангахад эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг эрчимжүүлэн нэмэгдүүлэх шаардлагатай болон залуу мэргэжилтийн хүүхэд асрах чөлөө авах тохиолдолд
26	Бэлтгэмэлч	3		1	1		Нөөцэд байх
27	Дуудлага хяналтын бага эмч	4	1		1		Яаралтай шаардлагатай, нөөцэд байх
28	Нийгмийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн			1			Бодлогоор бэлтгэх
29	Мал зүйч				1		Тусlamж үйлчилгээ өргөжих тохиолдолд
30	Сан техникийн слесарь	3	1			1	Тэтгэвэрт гарах

Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн бодлоготой уялдуулан төвийн
хүний нөөцийн удирдлагын болон хөгжлийн төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, дун
шижилгээ хийх, хэрэгцээнд тулгуурлан шаардлага хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий
ажилтныг зөв албан тушаалд зөв байршуулах, ур дунтэй ажиллуулах, хүний
нөөцийн чадавхийг хөгжүүлэх, хадгалах, бүрдүүлэх зорилт тавин ажиллана.

Зорилгоорин бичин судалбан чадсан чөлөөний төслийн
 залхирлын 20% онь дугаар сарын 18 на
 едрийн 8/8/ дугаар тушааны 2 дугаар хавсралт

9992005

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫГ 2017-2021 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГДАНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

№	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Гүйцэтгэч	Хамтран ажиллах	Үйл ажиллагаа							
				1-р хэсэг	2-р хэсэг	2017	2018	2019			
Зорилт 1: Олон байгууллагын оролцоо бүхий хүний нөөцийн хөгжүүлэх чиглэлээр өргөжүүлэх											
1.1 Салбар дундын хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн хөгжүүлэх чиглэлээр өргөжүүлэх											
1.	Зоонозын өвчиний мэргешүүлэх сургалт зөвшөөрөл авах буюу	НЭМСЭША	Удирдлагын зөвлөл								
1.	Төгсвэтийн дараах тасралтуйн сургалтыг зохион байгуулах,										
2.	Хамтран ажилладаг байгууллагуудтай хийх хамтын гэрээнд хүний хуулийн зөвлөх Гадаад харилцааны мэргэжилтэн										
2.	Нөөцийн чиглэлээр сургалт зохион байгуулах, туршлага суднах, асуудлуудыг тусган хэрэгжүүлэх										
3.	Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл боловсруулан санхүүгийн дэмжлэг авах	Хүний нөөц НЭМСЭША									
3.	Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл боловсруулан санхүүгийн дэмжлэг авах	Хүний нөөц НЭМСЭША									
4.	Улсын болон хувийн хэвшилийн сургалтын байгууллага, хувийн хэдийн мөрдэжилтийн биржих хөдөлмөрийн биржийн хамтын ажиллагааг ханган ажиллах.										
4.	Улсын болон хувийн хэвшилийн сургалтын байгууллага, хувийн хэдийн мөрдэжилтийн биржих хөдөлмөрийн биржийн хамтын ажиллагааг ханган ажиллах.										
5.	Гадаад улс оронд үндэсний төв болон орон нутгийн төвүүдээс мэргэжилтийн сургах, туршилта судзуулах										
Зорилт 2: ЭРҮҮЛ МЭДНИЙ САЛБАРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГОТОЙ УАЛДУУЛАН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГААХ ЧИГЛЭЛЭР											
2.1. Хүний нөөцийн бодлогын уалдуулан хүний нөөцийн хөгжүүлэх чиглэлээр											
1.	Төгсөөтийн дараах сургалтын багшалах бүрэлдүүчүүнг бодлогоор	Удирдлагын зөвлөл	НЭМСЭША								
1.	Сонгон, тэдний чадавхийг сажицуулахад дэмжлэг үзүүлж ажиллах										

2.	2021 он хуртэлх хүний нөөцийн зөвлөмийн мэргэжлийн тодорхойлох, сургах	Хүний нөөц	Удирдлагын зөвлөл	
3	Хүний нөөцийн залтгамж халааг бодлогоор дэмжих, бэлтгэх	Хүний нөөц Сургалтын мөнөжер	Удирдлагын зөвлөл	
2.2. Мэргэжилтнүүдийг сургалтанд хамруулах, тогтворт суурьшилтай ажиллуулах замаар хүний нөөцийн удирдлагийн чадважийг бэхжүүлсэн байх;				
1.	Шинэ ажилтан дагалдан суралцах хөтөлбөр шинэнчлэн Ажлын хэсэг	ЭТХНСА НЭМСЭША МТА		
2.	Төвийн болон орон нутгийн мэргэжилтнүүдийг мэргэжилтэй болон төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн сургалтад хамруулах төвлөвөгөө боловсруулан баттуулж, хэрэгжүүлэх Сургалтад хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн сургалтын үр дүнг тооцох, шаардлагатай мэргэжлийн чиглэлээр тасралтуй давтсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж ажилласан	НЭМСЭША	Удирдлагын зөвлөл	
3.	Хүний нөөцийн сургалтны хэрэгцээний судалгааг нарийвчлан хийх, мэдээллийн санг бурдуплах Гадаад хариуцаны мэргэжилтэн	Сургалт хариуцсан Мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл	
4.	Гадаад сургалтын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах байгууллагудад санал хүргүүлэх, олон улсын хуралд семи нарт илтгээтийн тавих хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх, үр дүнтгүүн үнэлэх урамшууллах Мэргэжлийн болон өвчтөлийн чиглэлээр онол практикийн бага МТА	Гадаад хариуцаны Мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл	
5.	Хүний нөөцийн хамрагдлыг нэмэгдүүлэх, үр дүнтгүүн үнэлэх 9 Байгууллагын чанарын үзүүлэлтийг шинэнчлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх	НЭМСЭША МТА Эдийн засагч Хүний нөөц ЧХУДАА	Удирдлагын зөвлөл Удирдлагын зөвлөл Ажлын хэсэг	
Зорилт 3: Эмч, эмчилчиний мэргэжлийн нийтийн баталгааг хангаж, урамшууллын тогтолцоог сайжруулснаар тогтворт суурьшил, үр бүтээлтэй ажиллах эрэмбэллийн нийтийн мэргэжлийн тогтолцоог сайжруулж, хөдөлгөөнийн аюулгүй орчныг бүрдүүлэх,				
3.1.	Ажиллагдын ажлын байрны эрсдэлийн үзүүлээ, ажлын байранд чухдаа	Нэгжийн удирдлагууд		
1	Ажиллагдын ажлын байрны эрсдэлийн үзүүлээ, ажлын байранд чухдаа дэхь стрессийн судалгааг хийх, судалгааг танилцуулж, үр дүнг хэлэлцүүлэх			
2	Хөдөлгөөнийн хувийн бус нөхцөлд хамаарах эжмийн мэргэжлийн мэргэжлийн сургалтын сарийн эмч шалтгаалах эвчийн эрсдэлийн судалгааг хийх Үр дүнчилсан сарийнх ажлыг зохион байгуулах	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд	

3	Ажиллагдлын хөдөлмөрийн чадвар алдаатын судалгааг хийж хару арга хэмжээ авч ур дунг тооцох	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд
4	Байгууллагын их засвар. Ургслал засварыг тухай бүрт хийх Алжаал	СЭЗХУА	Нэгжийн удирдлагууд
5	Хамтын гарзэг шинэчлэх сайжируулах. Захиргаа УЭ-ийн хамтын	ҮЭ	Удирдлагын зөвлөл
6	Ажилтнуудыг илт тод. Тэгш шатнал, урамшиуулал, тэтэмжинд хамруулах, эрх зүйн орчны сайжируулах	ҮЭ	Удирдлагын зөвлөл
3.2. Ажилтнуудад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын олон хэлбэрийг ашиглан хөдөлмөрийн цалинтийн хэмжээг нэмэгдүүлэх			
1.	Эрх бүхий байгууллагын шийдвэрлийг үндэслэн эжилтны чалин хөлсийг нэмэдүүлэх арга хэмжээг уе шаттайгаар зохион байгуулах	Удирдлагын зөвлөл	Тухай бүрт
2.	Байгууллагын хэмжээнд нэмэдэл, нэмэдэл хөлс оптох журмыг шинэчлэн баттуулж, мөрдөх	Хянант үнэлгээний мэргэжилтэн	СЭЗХУА Хүний нөөц
3.	Ажиллагдын судалгаанд, үчдээслэн засийн газар, эрүүл мэндийн асуудал эрхлэлсан төрийн захираганы төв байгууллага болон төвийн мөнгөн болон мөнгөн бус урамшуулалт илт тод хамруулах	Хүний нөөц	Удирдлагын зөвлөл
4.	Байгууллагын шаардлагасар сургалтад хамрагдагтдыг ажлын цагийн зохицуулалт, сургалтын зардлын төлбөрийг зохицуулах гэрээг боловсруулан хэрэгжүүлж ажиллах	Хуулийн зөвлөх	Хүний нөөц
5.	Төв, орон нутгийн үйл ажиллагаанд үйлчилүүлэч, ажиллагдаас ирсан санал, хусалт, томдлыг бүртгэн мэдээлэх тогтолцоог бий болгон, сан бурдуулэх	Хүний нөөц	Нэгжийн удирдлагууд
3.3. Ажлын байран дээр хөгжих боломжийг судлан хэрэгжүүлэх			
1.	Төвийн номын санг тохижуулан ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, цахим номын санийн программыг нэвтрүүлэх, ашиглах	НЭМСЭША	Нэгжийн удирдлага
2.	Төвийн хэмжээнд гадаад, дотоод сургалтын судалгааны нэгдсэн сантай болох, түүний бурдуулэлтийг ханган ажиллах, үр дүнг тооцож, мэргэжилтийнчдиг шат дараатай хамруулахаар төвлөвөх	НЭМСЭША	Хүний нөөц
3.	Мэргэжилтийнчдиг шат дараатай хамруулахаар төвлөвөх. (гадаад хэл, компьютерийн программыг ашиглах, зээмийн үр чадвар, хуль эрх зүй, судалгаваны арга эзүг хөгжүүлэх)	Хүний нөөц Сургалт хариуцсан менежер	НЭМСЭША
4	Мэргэжилтийн чиглэлээр сургалтын орчин нөхцлийг буруурах, сайжируулах	Нэгжийн удирдлага	МТА
5	Эмч, мэргэжилтийн ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшүүлэх, ёс зүйн салбар хороо	Ес зүйн салбар	Чанары менежер

Зорилт 4: Тусламж үнлүүчилгээний онцлогт тохиирсон ур чадварын зохистой харьцааг сурдуулэх

4.1. Ажлын байрны тодорхойлолтын хэрэгжилтийн үр дүнг нэмэгдүүлэх

1.	Ажлын байрны тодорхойлолтыг тусламж шаардлагатай болон нэмэлт багцад тодорхойлон ажил, урэг, үр дүнгийн гэрээний шаардлагын дагуу тодорхой давтамжтайгаар хянааж өөрчлөн шинэчилсан байж	УЧИНГЭЭНИЙ НЭН НЭТКИЙН УДИРДЛАГА ХУНИЙ НӨӨЦ
2.	Үндэсний төвд ажилладаг эмнэлгийн мэргэжилтийн мэргэжилтийн мэргэжилтийн мэргэжилтийн багаажийн төвд тушвал ахиж, давшиж, хөгжих /карьерт/ тандалт судалгааг хийж, үе шаттайгаар арга замыг тодорхойлон, удирдлага, мэргэжлийн хүний нөөцийн чадвавхыг дээшшуулэх ажлыг зохион байгуулах	ХУНИЙ НӨӨЦ УДИРДЛАЫН БАГ НЭТКИЙН УДИРДЛАГА
3.	Ажлын байрны тодорхойлолтуудад үнэлгээ хийж сайжируулах	ЧХУДАА ХУНИЙ НӨӨЦ
3.	Мэргэжлийн зэрэг, магистр хамгаалах мэргэжилтийн тоог нэмэгдүүлэх, ажлын байрны тодорхойлолт, гэрээнд тусган үргэлжүүлэх	НЭТКИЙН УДИРДЛАГА ХУНИЙ НӨӨЦ
4.	Мэргэжлийн зэрэг хамгаалсан мэргэжилтийн нэгдсэн мэдээллийн санг бий болгох, мэргэжлийн зэргийн шалтгалт өгөх мэргэжилтийн төлөвлөх	ХУНИЙ НӨӨЦ НЭТКИЙН УДИРДЛАГА ХУНИЙ НӨӨЦ
5.	Мэргэжилтийн мэргэжлийн мэргэжилтийн тодорхойлолтыг тодорхойлох чадвар, хөрвөх чадварын үнэлгээ хийх	АЖЛЫН ХЭСЭГ ХУНИЙ НӨӨЦ
6.	Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд хүрсийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэл баримтлах	УДИРДЛАТЫН БАГ ХЯНАУЛТ ҮНЭЛГЭЭ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТИЙН
7	Бодлогын хэрэгжилтэд явцын болон эцсийн үнэлгээ хийх	АЖЛЫН ХЭСЭГ

ХЯНАСАН:

ЗАХИРГАА, ТӨЛӨВЛӨЛТ ХУНИЙ НӨӨЦ,
СТАТИСТИКИЙН АЛБАНЫ ДАРГА

Б.АМГАЛАНБАЯР

БОЛОВСРУУЛСАН:

ХУНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖЕР

П.АЛТАНГЭРЭЛ