



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2017 оны 12 сарын 18 өдөр

Дугаар А/84

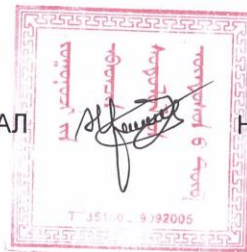
Улаанбаатар хот

Г Бодлогын баримт бичиг батлах тухай Г

Монгол улсын Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйл, 8 дугаар зүйлийн 8.1.2, 8.1.20 дахь заалт, Удирдлагын зөвлөлийн 2017 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн хурлын шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

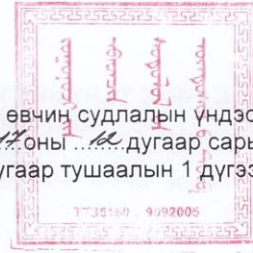
1. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн ажилчдын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулж, тогтвортой, чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэх зорилгоор төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг 1 дүгээр, бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
2. Хүний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

ЗАХИРАЛ



Н.ЦОГБАДРАХ

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн
захирлын 2014 оны 12 дугаар сарын 18 ны
өдрийн 9/84 дугаар тушаалын 1 дүгээр хавсралт



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

- 1.1. 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 мөн.
- 1.2. Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь төвийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ҮНДЭСЛЭЛ

- 2.1. 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 нөлөө, даяаршиж байгаа энэ цаг үед зоонозын шалтгаант өвчлөл жил бүр нэмэгдэж, шинэ шинэ халдварууд гарч байгаа нь энэ салбарын ажилчдын ур чадвар, ажлын туршлага, гадаад, дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох, хөрвөх чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэж, иргэдэд ойр, хэрэгцээнд тулгуурласан зоонозын өвчний тусламж үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг хариуцлагыг шаардаж байна. Иймд хурдацтай, тогтвортой 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.
- 2.2. Төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь Үндсэн хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Хөдөлмөрийн хууль, Төрөөс эрүүл 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 зорилгыг эрхэмлэн ажиллахдаа хүндэтгэл, хариуцлага, ёс зүй, хамтын ажиллагаа гэсэн үнэт зүйлсийг мөрдөнө
- 3.2. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго нь: Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв /ЗӨСҮТ/-ийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагаануудын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, зөв хуваарилах, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолон зоонозын өвчний талаар мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай, жендерийн 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/ суурилсан
 - 3.3.3. Сурч хөгжих боломж
 - 3.3.4. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал
- 3.4. Хүний нөөцийн бодлогыг үндсэн 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 боломжыг 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 ажиллагаануудыг зохион байгуулах;

- 4.4. Төвийн үйл ажиллагаа болон бусад салбарт үр өгөөжтэй, шинэлэг санаа, санаачилгыг дэмжин ажиллах бодлогыг хэрэгжүүлэх;
- 4.5. Шинээр авах мэргэжилтнийг сонгон шалгаруулахад шалгуур, цаашид мэргэшүүлэн тогтвор 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 дэвшүүлэх бодлого баримтлана.

Шалгуур үзүүлэлтүүд

- Төвийн эрхэм зорилго, зорилтод хүрэх арга замыг мэргэжилтнүүдийн ур чадвар мэргэшил, үйл ажиллагаа, чадавхид тулгуурлан бодитоор тодорхойлж чаддаг байх;
- Төвийн гадаад, дотоод харилцааны цар хүрээг өргөжүүлэх хүрээнд үр бүтээлтэй хамтын ажиллагааг бий болгох, ижил төстэй бусад байгууллагуудад нөлөө бүхий ажлын харилцаа холбоог тогтоох, бусдыг уриалах, манлайлах чадвартай байх;
- Өөрийн биеэр үлгэр дуурайлал үзүүлэх, өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд 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 үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлэх чадвартай;
- 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 тэнцвэржүүлэх зэрэг чадварын эзэмшсэн байна;
- Ажилтан бүр өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөө гаргаж хэвших, 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 манлайлж ажиллах чадавхийг төлөвшүүлэх;

- Нотолгоонд тулгуурласан эрдэм шинжилгээний болон судалгааны ажлыг гүйцэтгэх чадварыг эзэмшүүлэх
- Шинээр орсон мэргэжилтнүүдийг дагалдан сургалтын хөтөлбөр шинэчлэн боловсруулж бүрэн хамруулах;

5.3. Тусгай мэргэжилтнийг хөгжүүлэх

- Лаборант тусгай мэргэжилтний хүний нөөцийн тоо байршлыг зөв тогтоож, ажиллах хүчнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх;
- 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 дээшлүүлэхэд дэмжих;
- Гадаад хамтын ажиллагааг олон талаар хөгжүүлэх, өргөжүүлэх бодлогыг баримтлах;
- Гадаад улс оронд тусгай болон бусад дээд мэргэжилтнүүдийг сургах, хөгжүүлэх, танилцах, тушлага солилцох ажлыг дэмжих;

5.5. Ажилтнуудын нийгмийн баталгаа: Ажлын тав тухтай орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, шагнал урамшуулалын тогтоцоог сайжируулах, тэтгэмж, дэмлэг олгох эрх зүйн орчныг сайжируулах, захигaa, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, өөрийгөөг хөгжүүлэх орчин нөхцлөөр хангах зэргээр ажилтнуудын нийгмийн баталгааг сайжируулна.

5.6. Хүний нөөцийн эрсдэлийн бодлого: Тус төвөөс 2017-2021 онд дэвшүүлсэн зорилтуудыг хангах чиглэлээр байгууллагын бүтэц, орон тоог боловсронгуй болгох хүрээнд бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхтгол хийгдэх шаардлага гарсан тохиолдолд нийт орон тооны 15 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү гарч болох эрсдэл тулгарсан тохиолдолд өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтад хамруулах замаар шийдвэрлэх, өөр ажилд зуучлах, мөн хууль тогтоомжинд заасны дагуу 45 хоногийн өмнө мэдэгдэж, ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцээгээр тохирч тогтооно.

ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГЭЭС ГАРАХ ҮР ДҮН

- ✓ Мэргэшсэн, тогтвор сууршилтай, чадварлаг хүний нөөц бүрдэнэ
- ✓ Хүний нөөцийн шударга, ил тод, тэгш байдал хангагдна
- ✓ Ирээдүйд чиглэсэн хүний нөөцийн тортвортой хөгжил бий болно
- ✓ Хүний нөөцийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлнэ
- ✓ Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн цахим сантай болно