



**ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН
ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ**

2017 оны 12 сарын 18 өдөр

Дугаар М/84

Улаанбаатар хот

Г Бодлогын баримт бичиг батлах тухай

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:

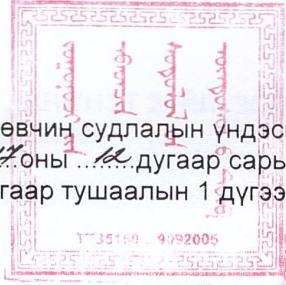
1. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн ажилчдын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулж, тогтвортой, чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэх зорилгоор төвийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг 1 дүгээр, бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгаж ажиллахыг Хүний нөөцийн менежер, албадын дарга, тасгийн эрхлэгч наарт 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 2011 оны 11 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, тогтвортой 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 халдвартууд 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 ажиллагаандaa нэвтрүүлэн хэрэглэж, иргэдэд ойр, хэрэгцээнд тулгуурласан зоонозын өвчний тусlamж 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. Төвийн хүний нөөцийнбодлогын баримт бичгийн зорилго нь: 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 тооцоолонзоонозын өвчний талаар мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой 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 болдлогынүндсэн 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 тогтвортой 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 төлөвшигийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх замаар байгууллагын албан тушаалд шат дамжуулан дэвшүүлэх бодлого 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 үр бүтээлтэй хамтынажиллагааг 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 хайлаж, 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 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;
- Шинээрражилд орсон мэргэжилтнүүдийг дагалдан сургалтын хөтөлбөр шинэчлэн боловсруулж, түүндбүрэн хамруулах;

5.3. Тусгай мэргэжилтнийг хөгжүүлэх

- Лаборант тусгай мэргэжилтний хүний нөөцийн тоо байршилыг зөв тогтоож, ажиллах хүчинийг тогтворт суурьшилтай ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх;
- Тасралтгүй сургалтаар хангах, мэргэшүүлэх сургалтуудыг чиглүүлэх;
- Тусламж, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах ур чадварын зохиристой 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;

- Төвийн мэргэжилтнүүд эрхлэх асуудлын хүрээнд олон улсын сургалтад хамрагдах эрмэлзэлтэй байж, сурах асуудлаар удирдлагад танилцуулж, дэмжлэг авах боломжбүх шатны удирдлага, хүний нөөцөд нээлттэй байх;
- 5.5. Ажилтнуудын нийгмийн баталгаа: Ажлын тав тухтай орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, шагнал урамшууллын тогтооог сайжруулах, тэтгэмж, дэмлэг олгох эрх зүйн орчныг сайжируулах, захигаа, үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, өөрийгөөг хөгжүүлэх орчин нөхцлөөр хангах зэргээр ажилнуудын 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 цомхотгол хийгдэх шаардлага гарсан тохиолдолд энэ нь 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 тогтоомжид заасны дагуу 45 хоногийн өмнө мэдэгдэж, ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцээрээр тохирч тогтооно.

ЗУРГАА. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГЭЭС ГАРАХ ҮР ДҮН

- 6.1. Мэргэшсэн, тогтвортой сууршилттай, чадварлаг хүний нөөц бүрдэнэ.
- 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 шаардлагатай төвийн бүтэц орон тоонд чиглэсэн бодлого шийдвэр уг төлөвлөгөөнд тусгагдаагүй болно. Жишээ нь: Гэнэтийн шинжтэй зоонозын халдварт өвчний шинэ ба сэргэн тархах халдварт өвчний дэгдэлт гарах зэрэг төвийн өвөрмөц үйл ажиллагаатай холбоотойзасгийн газрын шийдвэрээр орон тоог нэмэгдүүлэх, цомхотгох Засгийн газрын шийдвэр;

д/д	Шаардлагатай мэргэжлийн чиглэл	Үндэслэл						
		Одоо байгаа	2017	2018	2019	2020	2021	Тайлбар
1	Тархвар судлагч эмч	8	1	1	1	1	1	Карьер ёссэн тохиолдолд, үйл ажиллагаа өргөжих, тэтгэвэрт гарах;
2	Нян судлагч эмч	6	1	1				Орон тооны хангалт, хүүхэд асрах чөлөө авсан үед нөөцөд 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				Тэтгэвэрт гарах тул шинээр бэлтгэх
6	Амьтан судлагч	4				1		Тусlamж үйлчилгээ өргөжих болон, мэргэжилтэн карьер ахисан тохиолдолд
7	Шимэгч судлагч	5			1			Карьер ёссэн тохиолдолд, үйл ажиллагаа өргөжих, тэтгэвэрт гарах

8	Генетикч	2	1			Бодлогоор нэмэгдүүлэх болон карьер өссөн тохиолдолд
9	Биотехнологич	2	1		1	Бодлогоор нэмэгдүүлэх болон хүүхэд асрах чөлөө авсан тохиолдолд
10	Биохимич	1	1	1		Карьер өссөн тохиолдолд
11	Нян судлалын лаборант	4	1	1	1	Орон тоог гүйцээх, нөөцөд
12	Шимэгч судлалын лаборант	1		1		Бодлогоор нэмэгдүүлэх шаардлагатай
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 өсөх, нөөцөд байх, тэтгэвэрт гарах
17	Ариутгачг автоклавчин	8		2	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 нөөцөд бэлтгэх
25	Эрдэм шинжилгээ судалгааны мэргэжилтэн	2	1	1	1	Төвийн хөгжлийн чиглэлийг хангахад эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг эрчимжүүлэн нэмэгдүүлэх шаардлагатай болон залуу мэргэжилтнүүд хүүхэд асрах чөлөө авах тохиолдолд
26	Бэлтгэмэлч	3		1	1	Нөөцөд байх
27	Дуудлага хяналтын бага эмч	4	1		1	Яаралтай шаардлагатай, нөөцөд байх
28	Нийгмийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн		1			Бодлогоор бэлтгэх
29	Мал зүйч			1		Тусламж 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, дүн шинжилгээ хийх, хэрэгцээнд тулгуурлан шаардлага хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий ажилтныг зөв албан тушаалд зөв байршуулах, ур дүнтэй ажиллуулах, хүний нөөцийн чадавхийг хөгжүүлэх, хадгалах, бүрдүүлэх зорилт тавин ажиллана.

Зоонозын өвчин судаллын үндэсний төвийн
захирлын №2012/2012 дугаар сарын 20...ны
өдрийн №24 дугаар тушаалын 2 дугаар хавсралт

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫГ 2017-2021 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ 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 хөгжлийн тогтолцоог бий болгох, хамтын ажиллагааг дэмжин өргөжүүлэх											
1.1 Салбар дундын хамтын ажиллагааг хүний нөөцийт хөгжүүлэх чиглэлээр өргөжүүлэх											
1.	Зоонозын өвчиний мэргэшүүлэх сургалт зөвшөөрөл авах буюу Төгсөлтийн дараах тасралтгүй сургалтыг зохион байгуулах,	НЭМСЭША	Удирдлагын зөвлөл								
2.	Хамтран ажилладаг байгууллагудтай хийх хамтын гэрээнд хүний нөөцийн чиглэлээр сургалт зохион байгуулах, туршилага судлах, асуудлуудыг тусган хэрэгжүүлэх	ЗТХНСА дарга, Хүүлийн зөвлөх Гадаад харицааны Мэргэжилтэн	Хамтран ажиллах байгууллагууд								
3.	Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр төсөл боловсруулан санхүүйн дэмжлэг авах	Хүний нөөц	Эдийн засагч, НЭМСЭША								
4.	Улсын болон хувийн хэвшлийн сургалтын байгууллага, хөдөлмөрийн биржийн хамтын ажиллагааг ханган ажиллах.	Хүний нөөц	Улс, хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрийн бирж								
5	Гадаад улс оронд үндэсний төв болон орон нутгийн төвүүдээс мэргэжилтнүүдийг сургах, туршилга судгуулах	Сургалтын менежер Гадаад харицаа хариуцсан мэргэжилтэн	Удирдлагын зөвлөл Хүний нөөц								
Зорилт 2: Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан хүний нөөцийг бэлтгэх, хөгжүүлэх											
2.1. Хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр											
1.	Төгсөлтийн дараах сургалтын багшлах бурэлдэхүүний бодлогоор сонгон, тэдний чадавхийг сайжруулахад дэмжилэг Узүүлж ажиллах	Удирдлагын зөвлөл	НЭМСЭША								

2.	2021 он хуртэлх хүний нөөцийн зарим мэргэжлийд, ажлын байрны хэрэгцээг тодорхойлох сургах	Хүний нөөц	Удирдлагын зөвлөл
3	Хүний нөөцийн залгамж халааг бодлогоор дэмжих, бэлтгэх	Хүний нөөц Сургалтын менежер	Удирдлагын зөвлөл

2.2. Мэргэжилтнүүдийг сургалтанд хамруулах, тогтвор суурьшилтай ажиллууллах замаар хүний нөөцийн удирдлаж, төлөвлөлтийн үндэсний чадавхийг бэхжүүлсэн байх;

1.	Шинэ ажилтан дагадан суралцах хөтөлбөр шинэчлэн Ажлын хэсэг	ЗТХНСА НЭМСЭША МТА
2.	Төвийн болон орон нутгийн мэргэжилтнүүдийг мэргэжилж нарийн мэргэжлийн сургалтад НЭМСЭША	Удирдлагын зөвлөл
3.	Сургалтад хамрагдсан мэргэжилтнүүдийн сургалтын үр дүнг тооцох, шаардлагатай мэргэжлийн чиглэлээр тасралттай давтсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж ажиллах	Удирдлагын зөвлөл
4.	Хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээний судалгааг нарийвчлан хийх, мэдээллийн санг бурдлуулж	Сургалт хариуцсан мэргэжилтэн
5.	Гадаад сургалтын хамрагдлыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах байгууллагуудад санал хургуулэх, олон улсын уралдажинарт илтгэл тавих хамрагдлыг нэмэгдүүлэх, үр дүнг үнэлэх урамшууллах	Гадаад хариуцааны мэргэжилтэн
6.	Мэргэжлийн болон өвчлөлийн чиглэлээр онол практикийн бага хурлыг зохион байгуулах	Удирдлагын зөвлөл
7.	Сургалтын эдийн засгийн тооцоог гаргах, төсөвт тусгах	Эдийн засагч
8.	Хүний нөөцийн хөгжлийн загвар гаргах, багтууллах	Хүний нөөц
9.	Байгууллагын чанарын үзүүлэлтийг шинэчлэх, гүйцэтгэлийг үзлэх	ЧХҮДАА Джавын хэсэг

Зорилт 3: Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний нийтийн баталгааг хангаж, урамшууллын тогтолцоог сайжруулнаар тогтвортой суурьшил, үр бүтээлтэй ажиллах эрмэлзэлтийг нэмэгдүүлэх;

3.1. Ажиллагдын ажлын таатай, хөдөлмөрийн аюулгүй орчныг бурдлуулэх;

1	Ажиллагдын ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, ажлын байран дахь стресийн судалгааг хийх, судалгааг танилцуулж, үр дүнг хэлэлцүүлэх	ЧХҮДАА	Нэгжийн удирдлагууд
2	Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаараах ажилчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчиний эрсдэлийн судалгааг хийх. Урьдчилсан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд

3	Ажиллагсдын хөдөлмөрийн чадвар алдаатын судалгааг хийж хару арга хэмжээ авч үр дүнг тооцох	Байгууллагын эмч	Нэгжийн удирдлагууд
4	Байгууллагын их засвар, урсгал засварыг тухай бүрт хийж. Атжаал СЭЗХЯ	Нэгжийн удирдлагууд	
5	Тайлах өрөөг тохиуллах	Удирдлагын зөвлөл	
6	Хамтын гэрээг шинэчлэх сайжируулах, захираа ҮЭ-ийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх хамтуулыг ил тод, тэгш шатнал, урамшуулал, тэтгэмжинд ҮЭ	Удирдлагын зөвлөл	
3.2. Ажилтнуудад нэмэгдэл, нэмэгдэл хэлс, шигнал урамшууллын олон хэлбэрийг ашиглан хөдөлмөрийн цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх			
1.	Эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг чадааслан ажилтын цалин хөлслүүлийн нэмэгдэл нэмэгдэл, нэмэгдэл хэлс олгох журмыг шинэчлэн баттуулж, мөрдөх	Тухай бүрт Эдийн засагч Хүний нөөц	
2.	Байгууллагын хэмжээнд нэмэгдэл, нэмэгдэл, нэмэгдэл хэлс олгох журмыг шинэчлэн баттуулж, мөрдөх	СЭЗХЯ Хүний нөөц	
3.	Ажиллагсдын судалгаанд үндэслэн застийн газар, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захирааны төв байгууллага болон төвийн Мөнгөн болон мөнгөн бус урамшуулалд илтөд хамтуулах	Хүний нөөц	Удирдлагын зөвлөл
4.	Байгууллагын шаардлагаар сургалтад хамрагдагсьдэг ажлын цагийн зохицуулалт, сургалтын зардлын төлбөрийг зохицуулах гэрээг боловсруулан хэрэгжүүлж ажиллах	Хүүлийн зөвлөх	Хүний нөөц
5.	Төв, орон нутгийн үйл ажиллагаанд үйлчлүүлэч, ажиллажсаас ирсэн санал, хусалт, гомдлыг бүртэн мэдээлэх тогтолцоог бий болгон, сан бурдуулэх	Хүний нөөц	Нэгжийн удирдлагууд
3.3. Ажлын байран дээр хөгжих боломжийг судлан хэрэгжүүлэх			
1.	Төвийн номын санг тохиулсан ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, цахим номын сангийн программыг нэвтрүүлэх, ашиглах	НЭМСЭША	Нэгжийн удирдлагын
2.	Төвийн хэмжээнд гадаад, дотоод сургалтын судалгааны наадсан сантай болох, түүний бурдулэлтийг ханган ажиллах, үр дүнг тооцож, мэргэжилтнуудийг шат дараатай хамруулхаар төлөвлөх	НЭМСЭША	Хүний нөөц
3.	Мэргэжилтнуудийн нэмэлт үр чадварыг хөгжүүлэх, судлах, (гадаад хэл, компьютерийн программыг ашиглах, эзэмших ур чадвар, хуль эрх зүй, судалгааны арга зүйг хөгжүүлэх)	Сургалт хариуцсан менежер	НЭМСЭША
4.	Мэргэжлийн чиглэлээр сургалтын орчин нөхцлийг буруурэх, сайжируулах	Нэгжийн удирдлагын	МТА
5.	Эмч, мэргэжилтний ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшпуулавх, ёс зүйтэй хамт олон болох	Чанары салбар хороо	Чанары менежер

Зорилт 4: Тусламж үйлчилгээний онцлогт тохирсон ур чадварын зохиостой харьцааг бурдлуулэх

4.1. Ажлын байрны тодорхойлолтын хэрэгжилтийн үр дүнг нэмэгдүүлэх

1.	Ажлын байрны тодорхойлолтыг тусламж үйлчилгээний нэн шаардлагатай болон нэмэлт багцад тодорхойлон эжил, үрэг, үр дунгийн гэрээний шаардлагын дагуу тодорхой давтамжтайгаар хянаж бөрүүен шиннчилсэн байх	Нээжийн удирдлага	Хүний нөөц
2.	Үндэсний төвд ажилладаг эмнэлгийн мэргэжлийн мэргэжилтний мэргэжлийн бөгөөд албан тушаал ахиж, дэвших, хөгжих /Карьерти/ тандалт судалгааг хийж, че шаттайгаар арга замыг тодорхойлон, удирдлага, мэргэжлийн хүний нөөцийн чадавхыг дэшшилгүүлэх ажлыг зохион байгуулах	Хүний нөөц Удирдлагын баг	Нэгжийн удирдлага
3	Ажлын байрны тодорхойлолтуудад үнэлгээ хийх сайдируулах	ЧХУДАА	
3.	Мэргэжлийн зэрэг, магистр хамгаалах мэргэжилтний тоог нэмэгдүүлэх, ажлын байрны тодорхойлолт, гэрээнд тусган	Нээжийн удирдлага	Хүний нөөц
4.	Ургэлжүүлэх Мэргэжлийн зэрэг хамгаалсан мэргэжилтний нэгдсэн мэдээллийн санг бий болгох, мэргэжлийн зэргийн шалтгаалт	Хүний нөөц Өгөх	Нэгжийн удирдлага
5.	Мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн үр чадвар хөрвөх чадварын үнэлгээ хийх	Хүний нөөц	Ажлын хэсэг
6.	Хүний нөөцийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд хүйсийн эрх тэгш байдлыг хантах чиплэл баримтлах	Хүний нөөц	Удирдлагын баг
7	Бодлогын хэрэгжилтэд явцын болон эцсийн үнэлгээ хийх	Ажлын хэсэг	Хянант үнэлгээ Харцуусан мэргэжилтэн

ХЯНАСАН:

ЗАХИРГАА, ТӨЛӨВЛӨЛТ ХҮНИЙ НӨӨЦ,
СТАТИСТИКИЙН АЛБАНЫ ДАРГА

БАМГАЛАНБАЯР
П.АЛТАНГЭРЭЛ

БОЛОВСРУУЛСАН: