



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2024 оны 12 сарын 13 өдөр

Дугаар А/41

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай

Монгол Улсын Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 8 дугаар бүлгийн 8.1.8 дахь заалт, Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн дүрмийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.9 дэх заалт, Төвийн Удирдлагын зөвлөлийн 2024 оны 12 дугаар сарын 13-ны өдрийн 15 дугаар хурлын шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн баримтлах “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийг жил бүрийн байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгуулан, хэрэгжилтийг ханган ажиллахыг Хүний нөөцийн менежер (Э.Пагмадулам)-т үүрэг болгосугай.

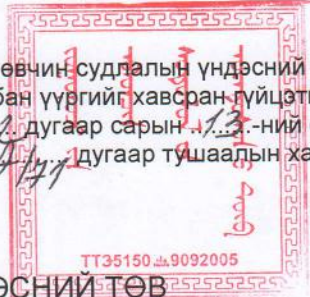
3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргааны албаны дарга (У.Нямжаргал)-д даалгасугай.

ЗАХИРЛЫН АЛБАН ҮҮРГИЙГ
ХАВСРАН ГҮЙЦЭТГЭГЧ



Б.АМГАЛАНБАЯР

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн
Захирлын албан үүргийг хавсран гүйцэтгэгчийн
2024 оны .12. дугаар сарын .13.-ний өдрийн
Агуй дугаар тушаалын хавсралт



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВ



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

2024-2027 ОН

Улаанбаатар
2024 он

**АГУУЛГА**

1. Удиртгал..... /2-3х/
2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлага...../3-4х/
3. Эрх зүйн орчин...../5-6х/
4. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн алсын хараа...../6х/
5. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн эрхэм зорилго...../7х/
6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго...../7х/
7. Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл...../7х/
8. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрэх үр дүн...../7-12х/
9. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал...../13-21х/
10. Орчны шинжилгээ...../22-23х/
11. Хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөгөө...../22-26х/
12. Хөгжлийн зураглал...../27-29х/
13. Ашигласан материалын жагсаалт...../30х/



ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР (2024-2027 он)

Удиртгал

Монгол Улсын эрүүлийг хамгаалахын салшгүй хэсэг болох Зоонозын салбарын үүсэл хөгжлийг 4 түүхэн үе шатанд хуваан үзэх боломжтой. Үүнд:

- Нэгдүгээр үе шат: Тарваган тахлыг эсэргүүцэх мэргэжлийн албыг үүсгэн байгуулах бэлтгэлийн үе /1921-1930 он/;
- Хоёрдугаар үе шат: Тахалтай тэмцэх мэргэжлийн байгууллага бүрэлдэн тогтсон үе /1931-1940 он/;
- Гуравдугаар үе шат: Дэлхийн II дайн болон БНМАУ-д социализмын үндсийг байгуулах үеийн тарваган тахал эсэргүүцэх байгууллагын хөгжил /1941-1960 он/;
- Дөрөвдүгээр үе шат: БНМАУ-ын социализмын үеийн Гоц аюулт халдварт өвчнийг эсэргүүцэн судлах байгууллагын бэхжилт /1961-1985 он/.

Түүхэн хөгжлийн бэлтгэл үе шатанд хүн амын эрүүл мэндийн хамгаалах анхны арга хэмжээнүүдийг авч явуулахад мэргэжлийн боловсон хүчин хүрэлцээгүй эрүүлийг хамгаалахын удирдах ажлын дадлага туршлагагүй байснаас гадна ард түмний дунд лам нар, түвд эмнэлгийн нэр хүнд өндөр байв. Үүнээс шалтгаалан эхэн үедээ түвд европ эмнэлгийг хослуулан ажиллуулсан байна. Энэ үед мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдсаны улмаас түвд, европ эмнэлгийг хослуулан ажиллуулж байсан засгийн ыодлогыг далимдуулан лам нар өөрсдийн үеэл санааг шургуулах, тахлын голомтыг тогтоон барих, эмчлэх зэрэг эмнэлгийн ажилд саад учруулах явдал цөөнгүй гарч байжээ.

Монгол Улсад 1930-аад оноос эхлэн шинжлэх ухааны эмнэлгийн суурийг тогтоосон чухал үе байлаа. Хөгжлийн энэ үе шатанд хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ нь шинжлэх ухааны эмнэлгийн салбарыг хөдөөд байгуулах, анагаах ухааны мэдлэг, мэргэжил бүхий үндэсний дунд, дээд боловсон хүчнийг олноор бэлтгэж, ардын эрүүлийг хамгаалах явдлыг бэхжүүлэн, хөгжүүлэхэд чиглэгдэж байв. 1932 оноос эхлэн “Тахлын мэдээлэгч санитар” гэх анхан шатны албыг зохион байгуулж, түүндээ 30 гаруй хүнийг курсээр бэлтгэн, голомтот нутгуудад ажиллуулж эхэлсэн нь 1939 оныг хүртэл үргэлжилсэн байна.



Зоонозын салбарын түүхэн хөгжлийн дараагийн үед зөвхөн тарваган тахал хүнд гарахад голомтыг дарах, хүн амд тарваган тахал өвчний хор хохирлын талаар суртал ухуулга явуулахаас гадна мэргэжлийн байгууллагуудыг материаллаг бааз, мэргэжлийн боловсон хүчнээр бэхжүүлэх, эрдэм шинжилгээний чиглэлтэй болгосон нь гол онцлог байв.

Зоонозын салбарын бэхжилтийн үед дан ганц тарваган тахал эсэргүүцэн судлах үүрэгтэй байсан байгууллагын ажлын хүрээг өргөтгөн, арга хэлбэрийг цаашид боловсронгуй болгох явдлыг хуульчлан тогтоосон бөгөөд энэ үеэс эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх талаар зарим арга хэмжээг тогтоож өгсөн байна. Монгол Улсын Зоонозын салбарын эмч, мэргэжилтнүүдийг 1956 оноос эхлэн ЗХУ-д нарийн мэргэжил эзэмшүүлэх болж, олон дээд, дунд мэргэжилтнүүд дагалдан суралцах, хамтарсан эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх, хурал зөвлөлгөөн, семинарт оролцох зэрэг хэлбэрүүдээр үндэсний мэргэжилтнүүдийг сургаж, боловсон хүчний чадавхийг сайжруулж байжээ.

Зоонозын салбар 93 жил хөгжин, үндэсний хэмжээнд Зоонозын өвчний хяналт, сэргийлэлт, тандалт, оношилгоо, тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх, стандарт, эмнэл зүйн удирдамж, аргачлал боловсруулах, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнийг давтан сургах, мэргэшүүлэх, эрүүл мэндийн бусад байгууллагыг мэргэжил, арга зүйгээр хангаж, мэргэжлийн дүгнэлт гаргах, зөвлөгөө өгөх, судалгаа шинжилгээний ажил эрхлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг эрүүл мэндийн лавлагаа шатлалын үндэсний төв бөгөөд Байгалийн голомтот халдварт өвчний үеийн халдвар хамгааллын дэглэмийн дагуу үйл ажиллагаа явуулдаг тусгай дэглэмийн, Улсын онц чухал объектод үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Нэг. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлага

Дэлхий нийтээр хүн амын даяарчлал, хот суурин газрын агаарын бохирдол, цаг агаарын эрс тэс уур амьсгал, хүнсний аюулгүй байдал, нийгмийн бухимдал, дэд бүтцийн хөгжил, хөдөө аж ахуй, уур уурхай эрхлэлтийн явцад зоонозын өвчний шинж чанар, өртөлт, өвчлөл, эрсдэл, эндэгдлийг судалсаар ирсэн. Үүнийг дагаад зоонозын халдварт өвчний чиглэлээр байгууллагын бүтэц тогтолцоог боловсронгуй болгох, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний чанарыг сайжруулах, хүн амын дунд нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг өргөжүүлэх шаардлага нэмэгдсээр байна.



Зоонозын өвчин судлалын салбарын ажилтан, албан хаагчид хортой хүнд нөхцөл, тахлын голомтод үйл ажиллагаагаа явуулж, нийгмийн эрүүл мэндийн ноцтой байдлын үед хариу арга хэмжээг шуурхай зохион байгуулан ажилладаг.

Гэвч олон нийтэд танигдаагүй, үйл ажиллагааг тусгай дэглэмийн дагуу явуулдаг, тахал гарсан үед голомтод орж ажилладаг боловч бусад салбартай адил цалин урамшуулалд хамрагддаггүй, эмнэлгийн болон эмнэлгийн бус олон төрлийн мэргэжилтнүүд ажиллаж байгаа учир цалингийн харьцангуй адил бус систем үйлчилдэг зэргээс шалтгаалан хүний нөөцийн хомсдол үүсэх эрсдэлтэй байна.

Мөн цар тахлын үеийн ажлын хэт ачаалалтай холбоотой эрүүл мэндийн байгууллагын ажилчид сэтгэл гутралд өртөх, ажлаас халшрах хам шинж илрэх болсон. Тэр дундаа Зоонозын салбарын хувьд цар тахлын үеийн хариу арга хэмжээ, лабораторийн шинжилгээнд голлох үүрэг гүйцэтгэсэн байгууллагуудын нэг бөгөөд ажилтнуудын дунд дээрх сэтгэл зүйн асуудлууд мөн адил тулгарч байснаас үүдэлтэй ажилдаа сэтгэл ханамж буурах, хамт олны дотоод уур амьсгалд нөлөөлөх явдал байгааг үгүйсгэх аргагүй юм.

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв болон салбар 14 аймгийн Зоонозын өвчин судлалын төвд нийт 411 эмч, эмнэлгийн ажилтан ажиллаж байгаагаас 72 эмч, 50 лаборант, 41 биологич, 32 ариутгагч, 67 бусад дээд мэргэжилтэн, 149 туслах, гүйцэтгэх албан тушаалтан ажиллаж байгаагаас харахад эрүүл мэндийн салбар дотроо эмнэлгийн мэргэжлээс гадна олон өөр төрлийн мэргэжилтнүүдийг хамруулан ажилладгаараа онцлогтой юм.

Салбарын хувьд нийт хүний нөөцийн 48% нь 40-өөс доош, 41% нь 40-55 насныхан байгаагаас үзэхэд дараагийн 10 жилийн хугацаанд Зоонозын салбар тогтвортой, мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх зайлшгүй шаардлагатай тулгарч байна. Одоогийн байдлаар 55-аас дээш насны ажилтан, албан хаагчид нийт хүний нөөцийн 10 хувийг эзэлж байна.

Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн зорилтод хүний нөөцийн хөгжлийн талаар “Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлнэ” хэмээн тусгасан байна. Иймээс Зоонозын салбар мэргэжлийн, чадварлаг хүний нөөцийг богино хугацаанд сургалт, дадлагаар дамжуулан бэлтгэх, мэргэжлийн индексийг нэмэгдүүлэх, эмч, мэргэжилтнүүдийн дутагдлаас урьдчилан сэргийлэх, ажилтны чадамжид суурилсан, тогтвортой хүний нөөц бүрдүүлэх шаардлагатай байна.



Хоёр. Эрх зүйн орчин

МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДСЭН ХУУЛЬ

/хэсэгчлэн оруулав/

16 дугаар зүйл:

Монгол Улсын иргэн дараах үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ.

1. Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.

2. Өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд мөнгөний тусламж авах эрхтэй.

17 дугаар зүйл:

1. Монгол улсын иргэн шударга, хүнлэг ёсыг эрхэмлэн дараах үндсэн үүргийг ёсчлон биелүүлнэ.

- Үндсэн хууль бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх;
- Хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх;
- Хуулиар ногдуулсан албан татвар төлөх;
- Эх орноо хамгаалах, хуулийн дагуу цэргийн алба хаах.

2. Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн.

Төв нь холбогдох хууль эрх зүй, тогтоол шийдвэр, дүрэм журмын хүрээнд хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх бөгөөд үйл ажиллагаагаа дараах эрх зүйн орчинд зохион байгуулна. Үүнд:

- Монгол Улсын Үндсэн Хууль;
- Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль;
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль;
- Нийтээр тэмдэглэх баярын болон тэмдэглэлт өдрүүдийн тухай хууль;
- Монгол Улсын Засгийн Газрын 1994 оны 212 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлснөөр тооцогдох хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх журам”;
- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор батлагдсан



- “Журам батлах тухай-Төрийн захиргааны, үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл олгох”;
- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2023 оны 240 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай”;
 - Монгол Улсын Засгийн Газрын 2024 оны 84 дүгээр тогтоол “Тогтоолд хавсралт нэмэх, тогтоолын хавсралт өөрчлөн батлах тухай”;
 - Монгол Улсын Засгийн Газрын 2024 оны 128 дугаар тогтоол “Төрийн зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай”;
 - Монгол Улсын Засгийн Газрын 2024 оны 12 дугаар тогтоол “Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай”;
 - Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны А/191 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох журам”;
 - Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдын 2023 оны А/221 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Тэтгэвэрийг хөнгөлөлттэй тогтоох-Газрын доор, хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалт, жагсаалтыг хэрэглэх журам”;
 - Эрүүл мэндийн сайдын 2023 оны “Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн дүрэм, бүтэц батлах тухай” А/305 дугаар тушаал;
 - Төвийн захирлын 2018 оны А/74 дүгээр тушаалаар батлагдсан “Шинэ ажилтан сонгон шалгаруулах, ажилд авах, дадлагажуулах журам”;
 - Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн Хөдөлмөрийн дотоод журам;
 - Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөө;
 - Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн удирдлага болон тус төвийн Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан “Хамтын гэрээ”.

Гурав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн алсын хараа /Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөөнөөс/: Монгол Улсын хэмжээнд бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалд суурилсан зоонозын халдварт өвчний хяналт, сэргийлэлтийн тогтолцоог бүрдүүлж, тогтвортой хөгжүүлнэ.



Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн эрхэм зорилго /Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөөнөөс/: Шинжлэх ухааны шинэ дэвшилтэт технологи, инновацийг мэргэшсэн хүний нөөцийн чадавхитай хослуулан Монгол Улсын хүн амыг зоонозын халдварт өвчний эрсдэлээс сэргийлнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго: Монгол Улсын Эрүүл мэндийн сайдын батлагдсан “Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөө”-нд тусгагдсан стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлж, сургаж, хөгжүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах асуудлыг бодлого, төлөвлөгөөтэй зохион байгуулах.

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл: Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох, чадавхийг бэхжүүлэх, бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх, чадамжид суурилсан хүний нөөцийг бүрдүүлэх явдал юм. Тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;
- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах үндсэн чиглэл болгох;
- Төвийн хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр хүрэх үр дүн:

Байгууллага стратегийн зорилго, зорилтдоо хүрэх чадавхийг нэмэгдүүлэх, Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв цаашлаад Зоонозын салбарын хэмжээнд ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад оролцох мэргэжлийн боловсон хүчний хувь нэмэр илүү өндөрсөх явдал юм.



Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлснээр хүлээгдэж буй үр дүн

МАНЛАЙЛАЛ:

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгыг ойлгодог, дэмждэг. • Байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлийн талаар эерэг үзэл санааг илэрхийлдэг. • Зорилгодоо хүрэхийн тулд мэдлэг мэдээллийг бусадтай хуваалцдаг 	<ul style="list-style-type: none"> • Байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгод баг хамт олныг чиглүүлэн ажилладаг. • Байгууллагын зорилго, зорилт нь алсын хараатай хэрхэн уялдаж буйг ойлгодог, бусдад таниулдаг. • Албан хаагчдын гүйцэтгэлд санал, зөвлөмж өгч, байнга дэмжиж ажилладаг. • Эерэг, нөхөрсөг уур амьсгалыг бүрдүүлдэг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Байгууллагын алсын харааг дэмжсэн зорилго, зорилтыг дэвшүүлж, албан хаагчдыг урмаар тэтгэж, идэвхжүүлдэг. • Албан хаагчдыг дэвшүүлсэн зорилго, зорилтоо биелүүлэхэд шаардагдах нөөц бололцоо, сурч хөгжих боломжоор хангадаг. • Албан хаагчдын хувь нэмэр, идэвх, оролцоог хүлээн зөвшөөрч, урамшуулан ажиллах соёлыг төлөвшүүлдэг. • Хүндрэл, бэрхшээлтэй үед баг, хамт олныг дэмждэг, тусалдаг.

ЁС ЗҮЙ, ҮНЭТ ЗҮЙЛС

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Төрийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээнд нийцсэн зан төлөв, хандлагыг гаргаж ажилладаг. • Бусадтай үнэнч шударгаар, чин сэтгэлээсээ, адил тэгш алагчлалгүй харьцдаг. • Ажил үүргээ цаг хугацаанд нь хийж гүйцэтгэхэд хариуцлагатай ханддаг. • Дүрэм, журмыг хүлээн зөвшөөрч, даган мөрддөг. • Ашиг сонирхлын зөрчлөөс сэргийлдэг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ёс зүйт зан төлөвийг төлөвшүүлэхэд багтай ажиллаж, ёсзүй, үнэт зүйлст үндэслэн шийдвэр гаргадаг. • Албан хаагчдыг төрийн албаны ёсзүйн хэм хэмжээ, шаардлагыг даган мөрдөн ажиллахад чиглүүлдэг. • Аливаа асуудал, нөхцөл байдлыг ёсзүйн хүрээнд шийдлэхэд бусдыг чиглүүлдэг, зөвлөдөг. • Ёсзүйн үр дагавар, үнэт зүйлсийг харгалзсаны үндсэн дээр санал зөвлөмж өгдөг. • Хүнд суртал, шат дамжлагыг бууруулах тогтолцоо, үйл явцыг 	<ul style="list-style-type: none"> • Ёс зүйтэй шийдвэр гаргаж, бусдыг үлгэрлэн манлайлдаг. • Хэлтэс, нэгжийн үйл ажиллагааг ёсзүйтэй зан төлөвөөр удирддаг. • Албан хаагчдыг төрийн албаны ёсзүйг баримтлахад дэмжлэг үзүүлдэг. • Ёсзүйн үр дагавар, ач холбогдлыг харгалзсаны үндсэн дээр шийдвэр гаргадаг. • Өөрийн албан үүргийн хүрээнд хариуцлага хүлээж, бусдыг мөн адил хариуцлага хүлээлгэн ажилладаг. • Ёс зүйд үл нийцэх аливаа асуудал, шаардлага, хүсэлтэд



	<p>бэхжүүлэхэд дэмжиж ажилладаг.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлдэг. 	<p>эсрэг байр сууринаас ханддаг.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ёс зүйтэй зан төлөвийг бүрдүүлсэн соёлыг бий болгож төлөвшүүлдэг.
--	---	--

ТӨЛӨВЛӨХ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Ажлыг цаг хугацаанд нь мэргэжлийн түвшинд хийж гүйцэтгэхийн тулд ажил үүргийн хуваарилалт, төлөвлөлт, зохион байгуулалтыг оновчтой хийдэг. • Өөрийн ажлын явцыг хянаж, холбогдох оролцогч талыг мэдээллээр хангадаг. • Учирч болзошгүй асуудлыг урьдчилан тодорхойлсны үндсэн дээр төлөвлөдөг. • Бусдын цагийг хүндэтгэдэг, цаг баримталдаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Албан хаагчдыг дэвшүүлсэн зорилго, зорилтоо биелүүлэх, нөөц боломжийг хуваарилах, хэрэгжилтийн хугацааг хянах, ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх зэрэг ажлыг эрэмбэлэн тогтооход чиглэл өгч, удирдлагаар хангадаг. • Нэгжийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн явцыг хянан шинжилж, хүндрэл бэрхшээлийг шийддэг. • Төлөвлөгөөт бус ажил, үйл ажиллагаанд мэдрэмжтэй хандаж, оновчтой шийдвэрлэдэг. • Ажлын процессыг сайжруулахад цаг хугацаа, нөөц боломжийг үр дүнтэй ашигладаг. • Үүрэг даалгаврыг эрэмбэлэн, албан хаагчдад нэн тэргүүний ажлаа эрэмбэлэн тодорхойлоход чиглэл заавар өгдөг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Урт хугацааны стратеги төлөвлөгөөний хүрээнд үйл ажиллагааны жилийн төлөвлөгөөг алба нэгжийн үйл ажиллагаатай уялдуулан хийж, зорилт, тэргүүлэх чиглэл, хэрэгжилтийн хугацаа зэргийг тодорхойлж, нөөц боломжийг хуваарилж, хэрэгжилтийн явцыг хянан шинжилдэг. • Бэрхшээлийг урьдчилан харж, төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулдаг. • Цаг хугацаа, нөөц бололцоог үр дүнтэй, үр ашигтай ашиглаагүй албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэдэг, үр дүнтэй боломжит хувилбарыг санал болгодог. • Хүнд суртлыг багасгах, ажлын процессыг сайжруулах санал, санаачилгыг дэмжиж ажилладаг.

АСУУДЛЫГ ТОДОРХОЙЛОХ, ШИЙДВЭРЛЭХ

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа бодлого, дүрэм, и журмыг баримтлан ажилладаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Аливаа асуудлыг шийдэхдээ бодлого, дүрэм, журмын хүрээнд ижил төстэй асуудлыг шийдвэрлэсэн жишиг ашиглаж, оновчтой дүгнэсний үндсэн дээр 	<ul style="list-style-type: none"> • Асуудлыг шийдвэрлэх боломжит хувилбаруудыг нягталсны үндсэн дээр баримт нотолгоонд тулгуурлан шийдвэр гаргадаг.



<ul style="list-style-type: none"> • Нөхцөл байдалд хамаарах шаардлагатай мэдээллийг цуглуулдаг. • Аливаа асуудлаар бусадтай зөвлөлдөх шаардлагатай эсэхийг мэддэг. 	<p>шийдвэр гаргаж, зөвлөмж боловсруулдаг.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мэдээллийг түргэн шуурхай, үр дүнтэй нягтлан судалж, нэмэлт мэдээлэл, шаардлагатай эсэхийг тодорхойлдог • Асуудлыг шийдэх боломжит олон хувилбарын дагуу, сул талыг тодорхойлдог. 	<ul style="list-style-type: none"> • Олон нийтэд таалагдахгүй ч шаардлагатай үед зохистой шийдвэр гаргадаг. • Шийдвэрийн урт, богино хугацааны үр нөлөөг харгалзан үздэг. • Шийдвэр гаргахдаа бусдын санал, зөвлөмжийг сонсдог, үнэлдэг. • Аливаа шийдвэрийн жишиг тогтоодог.
---	--	---

ШИНИЙГ САНААЧЛАХ

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Уламжлалт тогтсон арга барилд дүн шинжилгээ хийж, шинэ санал, санаачлагад нээлттэй ханддаг. • Шинэ санал санаачилга, аливааг шинээр хийх арга барилыг нээлттэйгээр хүлээж авдаг. • Шинэлэг шийдлийг ашиглахад бэлэн байдаг. • Шинэ арга барил, шийдэл нэвтрүүлэх арга замыг хамт олонтойгоо хамтран эрэлхийлж, нээлттэй хэлэлцдэг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Шинэ, шинэлэг санаа дэвшүүлж, бүтээлч шийдэл санал болгодог. • Төрийн албанаас бусад салбарт ашиглагддаг санал санаачилгыг харгалзан үздэг. • Шинэ санал, зөвлөмжид анхаарал хандуулдаг, ашигладаг. Шинэ санаа, саналыг эрэлхийлж, ашигладаг. • Бүтээлч шийдэлд хүрэх зорилгоор хамт олны хэмжээнд нээлттэй хэлэлцүүлэг өрнүүлдэг. • Үйл ажиллагааны онцлог, нөхцөл байдал нийцүүлэх зорилгоор арга барилаа өөрчилдөг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Албан хаагчдыг бүтээлчээр сэтгэж, бүтээлч шийдэл боловсруулахад мотивац өнч, дэмждэг. • Оновчтой санал, бүтээлч шийдлийг урамшуулан дэмждэг. • Инновац шинэ санал санаачилгаар үлгэрлэн манлайлдаг. • Шинэ санал, санаачилга өрнүүлэхэд нөлөөлөх боломжтой гадаад хүчин зүйлсийг ашигладаг.

ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Мэдээллийг нэгтгэн цуглуулж, нягтлан, үр дүнг тайлагнадаг. • Олон төрлийн эх сурвалжаас мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийдэг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ээдрээтэй нарийн, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, шийдвэр гаргахад шаардагдах мэдээллийг тодруулдаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ээдрээтэй, нарийн асуудал, олон талт харилцаанд үнэлэлт, дүгнэлт өгдөг. • Мэдээллийн учир шалтгаан, тайлбарлаж



<ul style="list-style-type: none"> • Мэдээллийн үнэн зөв, бодит байдлыг шалгаж баталгаажуулдаг. • Мэдээллийн бүрэн бус зөрүүтэй байдлыг тодорхойлдог. • Мэдээлэл ба нөхцөл байдлын хоорондох холбоосыг тодорхойлдог. 	<ul style="list-style-type: none"> • Мэдээллийн уялдаа холбоо, төлөв байдал, чиг хандлагыг харж тодорхойлдог. • Шийдвэрийн шууд болон шууд бус үр дагаврыг үнэлж дүгнэдэг. • Логик дүгнэлт гаргаж, боломжит хувилбар, зөвлөмж боловсруулдаг. 	<p>таниулах арга замыг мэддэг.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Шийдвэрийн үр нөлөөг урьдчилан тооцсоны үндсэн дээр боломжит алхам, хувилбарыг боловсруулдаг. • Үйл ажиллагаанд үүсэж болзошгүй эрсдэлийг тодорхойлж илрүүлдэг.
---	---	---

ХАРИЛЦАА

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • Бусдыг сонсож, мэдээллийг тодорхой, цэгцтэй танилцуулдаг. • Харилцагчийн яриаг таслалгүй анхааралтай сонсдог. • Бусдын дамжуулсан санааг тодруулан баталгаажуулдаг (асуудлыг давтан асуух, нэмэлт асуулт асуух гэх мэт). • Холбогдох мэдээллийг тодорхой товч байдлаар танилцуулдаг. (аман болон бичгээр) 	<ul style="list-style-type: none"> • Хоёр урсгалт харилцааг бий болгодог, харилцагч талын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн харилцааны арга хэлбэр ашигладаг. • Харилцагчийн хэлсэн дамжуулсан мэдээллээс гол санаа, мэдээллийг олж авдаг. • Бусадтай харилцахдаа тууштай, нээлттэй харилцааг эрхэмлэдэг. • Үл ойлголцолд хүрж болзошгүй олон талт үзэл бодлыг нээлттэй, үр дүнтэй аргаар ярилцаж шийддэг. • Буруу ойлгогдож болохуйц шийдвэр санал, зөвлөмжийг мэдрэмжтэй, эелдгээр хүргэдэг. • Мэдээллийг баримт нотолгоо, жишээ, тайлбар ашиглан хүргэдэг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Харилцагч талын онцлогт тохируулан ээдрээтэй, нарийн мэдээ мэдээллийг хүргэдэг. • Зорилтот бүлэг, харилцагчийн хэл, соёл, ойлголтын түвшинд мэдээллийн агуулга, харилцааны арга хэлбэр, дуу хоолойны өнгийг тохируулан хүргэдэг. • Хамтран ажиллах, гэрээ хэлцэл байгуулах, маргаан шийдвэрлэхэд харилцагчийн байр суурь үзэл бодлыг харгалзан үздэг. • Өөрийн санаа бодлыг тулган давамгайл байдал үүсгэхгүйгээр бусдад хүндэтгэлтэй хандаж асуудлыг бодитой, ойлгомжтой байдлаар хэлэлцэж, хариу өгдөг. • Харилцаанд бусдын зүгээс үзүүлэх хариу үйлдлийг урьдчилан тооцсоны үндсэн дээр тохирох харилцааны аргыг сонгодог. • Ээдрээтэй нарийн асуудлыг ялгаатай бүлэг хүмүүст тодорхой, бодитой хүргэдэг.



		<ul style="list-style-type: none"> • Аливаа дүрэм журмыг удирдлага, харьяалан удирддаг албан хаагчид хамт олонд тодорхойг, ойлгомжтой тайлбарладаг.
--	--	--

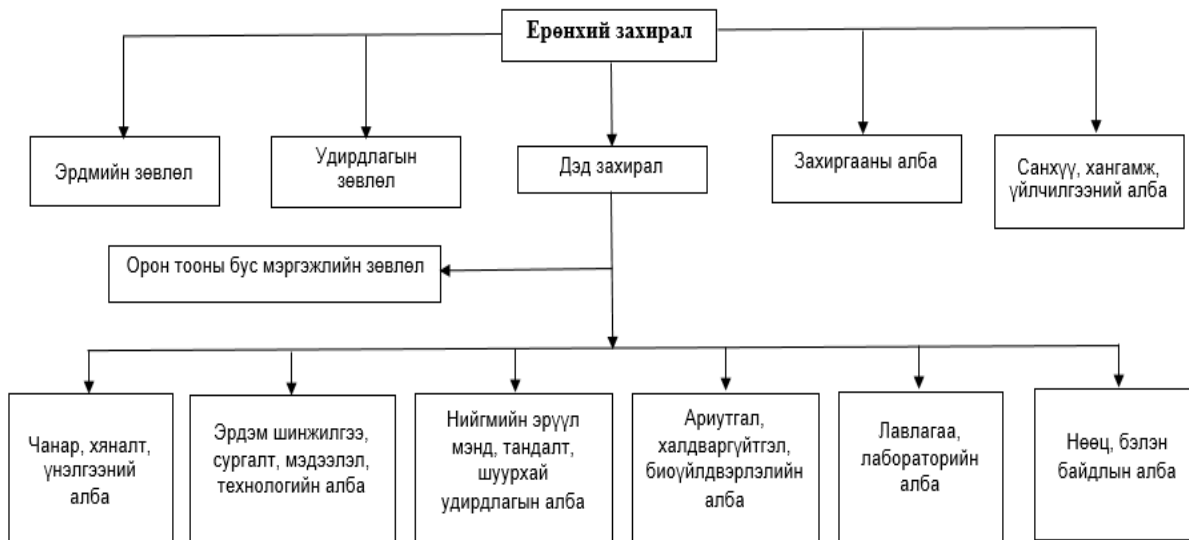
ӨӨРИЙГӨӨ ХӨГЖҮҮЛЭХ

Туслах түвшинд	Гүйцэтгэх түвшинд	Удирдлагын түвшинд
<ul style="list-style-type: none"> • бүтээмж, үр дүнгээ дээшлүүлэх зорилгоор өөрийгөө үнэлж хянадаг. • Өөрийн мэдлэг ур чадвар, зан төлөвийн дутмаг байдлыг тодорхойлж, өөрийн хөгжлийн төлөвлөгөөнд тусгаж ажилладаг. • Бусдын санал, зөвлөмжийг нээлттэй хүлээн авч холбогдох хариу арга хэмжээг үр дүнтэй эерэг байдлаар авдаг. • Өдөр тутам гүйцэтгэлээ сайжруулах суралцах боломжийг эрэлхийлж ажилладаг. • Өөрийн сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөөтэй холбоотой асуудлыг шууд удирдлагатай зөвлөлддөг. • Мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх зорилгоо биелүүлэхэд анхаарч цаг хугацаа зарцуулдаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх одоогийн хэрэгцээ, шаардлагад хязгаарлагдахгүй-гээр сурч хөгжих боломжийг эрэлхийлдэг. • Албан хаагчдын ажлын байранд суралцах боломжийг бүрдүүлж, хэрэгжүүлдэг. • Өөрийн болон багийн гүйцэтгэлийг сайжруулах үүднээс бусдын санал зөвлөмжийг байнга сонсож ажилладаг. • Байгууллагын өөрчлөлтийг шинэ мэдлэг ур чадварыг хөгжүүлэх боломж болгон ашигладаг. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ажлын байранд суралцах үлгэр дууриал болж, бүх ажилтнуудыг хөгжихийг дэмжиж ажилладаг. • Тасралтгүй суралтцах боломжийг бүрдүүлдэг. • Албан хаагчдад санал зөвлөмж, олон төрийн үүрэг даалгавар, чиглэл өгөх замаар хувь хүн өөрийн сурч хөгжихөд хариуцлагатай хандахад нөлөөлж, дэмжлэг үзүүлдэг. • Албан хаагчдад харилцан туршлага солилцох, суралцах боломж олгох нээлттэй хэлэлцүүлэг өрнүүлдэг. • Сургагч багш бэлтгэх ажлыг сургалт хөгжлийн үйл ажиллагааны нэг болгон хэвшүүлдэг.



Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал: Төв нь Эрүүл мэндийн сайдын 2023 оны А/305 дугаар тушаалаар батлагдсан “Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн дүрэм, бүтэц” батлах тухай тушаалын дагуу Төвийн захирлын 2023 оны Б/47 дугаар тушаалаар орон тоо батлан, үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

ЗООНОЗЫН ӨВЧИН СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН БҮТЭЦ



Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн батлагдсан орон тоо

№	ҮАМАТ	Албан тушаал	Алба
1	1	1342-01	Захирал
2	2	1342-02	Дэд захирал
3	3	1342-15	Захиргааны албаны дарга
4	4	1212-12	Хүний нөөцийн менежер
5	5	4416-11	Хүний нөөцийн ажилтан
6	6	2431-14	Хэвлэл мэдээлэл, маркетинг хариуцсан мэргэжилтэн
7	7	4110-12	Архивч-операторч
8	8	2422-12	Гадаад харилцаа, төсөл хариуцсан мэргэжилтэн
9	9	2422-12	Төлөвлөлт хариуцсан мэргэжилтэн
10	10	2422-12	Салбар хоорондын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
11	11	2422-12	Хуулийн зөвлөх
12	1	1342-15	Чанар, аюулгүй байдал, хяналт-үнэлгээний албаны дарга
13	2	2269-09	Чанарын менежер
14	3	2269-09	Аюулгүй байдал, эрсдэл хариуцсан менежер
15	4	2131-29	Нян судлаач
16	5		Нян судлаач
17	6	3116-11	Лаборант



18	1	1342-15	Санхүү, хангамж, нөөцийн албаны дарга	Санхүү, хангамж, нөөцийн алба
19	2	2411-13	Ерөнхий нягтлан бодогч	
20	3	2631-15	Эдийн засагч	
21	4	2411-17	Тооцооны нягтлан бодогч	
22	5	4311-18	Кассын нярав	
23	6	4321-17	Аж ахуйн нярав	
24	7	1219-14	Аж ахуйн менежер	
25	8	2151-11	Цахилгааны инженер, мужаан	
26	9	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
27	10	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
28	11	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
29	12	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
30	13	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
31	14	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
32	15	8322-16	Түргэн тусламжийн жолооч	
33	16	7126-14	Сантехникийн слесарь	
34	17	9412-13	Тогооч	
35	18	2262-08	Эм зүйч-чанарын менежер	
36	19	2411-17	Тооцооны нягтлан бодогч	
37	20	2262-08	Эм зүйч-захиалга хүлээн авагч	
38	21	2262-08	Эм зүйч-олгогч	
39	1	1342-15	Лавлагаа, лабораторийн албаны дарга	Лавлагаа лабораторийн алба
40	2	2131-51	Вирусологич-Лабораторийн чанарын менежер	
41	3	2131-29	Нян судлаач	
42	4	2131-29	Нян судлаач	
43	5	2131-29	Нян судлаач	
44	6	2131-29	Нян судлаач	
45	7	2131-29	Нян судлаач	
46	8	2131-51	Вирусологич	
47	9	2131-44	Эсийн генетикч	
48	10	2131-44	Эсийн генетикч	
49	11	3116-11	Лаборант	
50	12	3116-11	Лаборант	
51	13	3116-11	Лаборант	
52	14	3116-11	Лаборант	
53	15	3116-11	Лаборант	
54	16	2141-48	Инженер	
55	17	2141-48	Инженер	
56	1	1342-15	Ариутгал, халдваргүйтгэл, биоүйлдвэрлэлийн албаны дарга	Ариутгал, халдваргүйтгэл, биоүйлдвэрлэлийн алба
57	2	2131-43	Биотехнологич	
58	3	2131-43	Биотехнологич	
59	4	2131-43	Биотехнологич	
60	5	2113-12	Биохимич	
61	6	2269-09	Халдвар судлагч	
62	7	3116-11	Лаборант	
63	8	3116-11	Лаборант	
64	9	3259-04	Ариутгагч	



65	10	3259-04	Ариутгагч	
66	11	3259-04	Ариутгагч	
67	12	3259-04	Ариутгагч	
68	13	3259-04	Ариутгагч	
69	14	3259-04	Ариутгагч	
70	15	3259-04	Биобэлдмэлчин	
71	16	3259-04	Биобэлдмэлчин	
72	17	3259-04	Биобэлдмэлчин	
73	18	3259-04	Биобэлдмэлчин	
74	19	9112-14	Үйлчлэгч	
75	20	9112-14	Үйлчлэгч	
76	21	9112-14	Үйлчлэгч	
77	22	9112-14	Үйлчлэгч	
78	1	1342-15	Нийгмийн эрүүл мэнд, тандалт, шуурхай удирдлагын албаны дарга	
79	2	2250-23	Халдвар судлагч	
80	3	2250-23	Халдвар судлагч	
81	4	2250-23	Халдвар судлагч	
82	5	2250-23	Халдвар судлагч	
83	6	2250-23	Халдвар судлагч	
84	7	2250-23	Халдвар судлагч	
85	8	2250-23	Халдвар судлагч	
86	9	2250-23	Халдвар судлагч	
87	10	2250-23	Халдвар судлагч	
88	11	2250-23	Клиникийн их эмч	
89	12	2131-30	Паразитологич	
90	13	2131-30	Паразитологич	
91	14	2131-30	Паразитологич	
92	15	2131-30	Паразитологич	
93	16	2131-12	Амьтан судлаач	
94	17	2131-12	Амьтан судлаач	
95	18	2250-23	Малын эмч	
96	19	3116-11	Бага эмч	
97	20	3116-11	Бага эмч	
98	21	3116-11	Бага эмч	
99	22	3116-11	Бага эмч	
100	23	3116-11	Лаборант	
101	24	3259-04	Амьтан маллагч	
102	1	1342-15	Эрдэм шинжилгээ, сургалт, мэдээлэл технологийн албаны дарга	Эрдэм шинжилгээ, сургалт, мэдээлэл технологийн алба
103	2	2269-09	Сургалтын менежер	
104	3	2131-12	Амьтан судлаач	
105	4	2269-09	Сүлжээний инженер	
106	5	2512-16	Программ хангамжийн инженер	
107	6	2120-37	Биостатистикч	
108	7	2269-09	Эрдэм шинжилгээний ажилтан	
109	8	3116-11	Лаборант	
110	9	2131-44	Эсийн генетикч	



Төвийн дэд захирал, албаны ерөнхий чиг үүрэг

Дэд захирал:

- Төвийн үндсэн мэргэжлийн нийгмийн эрүүл мэндийн болон онош зүйн лавлагаа тусламж, үйлчилгээний хэрэгжилтэнд байнгын хяналт тавих, удирдлага, зохион байгуулалтаар хангах;
- Монгол Улсын хэмжээнд зоонозын өвчний эрт сэрэмжлүүлэх, хариу арга хэмжээний бодлого, чиглэлийг тодорхойлж, үндэсний хөтөлбөр, стратеги төлөвлөгөөг боловсруулах ажлыг удирдан зохион байгуулах, чиглүүлэх, нэгдсэн удирдлага зохицуулалтаар хангаж, хэрэгжилтэнд хяналт тавих;
- Монгол Улсын болон эрүүл мэндийн салбарын хэмжээнд дэвшүүлсэн бодлогын баримт бичгийн хүрээнд байгууллагын алсын хараа, хэтийн зорилгыг үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлтэй уялдуулан тодорхойлж, түүнийг хэрэгжүүлэх урт, дунд, богино хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг (стратеги)-ийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх ажлыг нэгдсэн удирдлага, зохицуулалтаар хангаж, хэрэгжилтэд хяналт тавих.

Захиргааны алба:

- Төрийн захиргааны манлайллыг хангах, салбарын болон холбогдох байгууллагын тогтоол, шийдвэрийн биелэлтийг хангуулах;
- Төвийн үйл ажиллагааны талаар дэвшүүлсэн зорилго, зорилт, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шинжилгээ үнэлгээний дагуу гарсан шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангуулах, тайлагнах ажлыг удирдан зохион байгуулах;
- Төвийн хурал, зөвлөлгөөнийг төлөвлөх, бэлтгэл ажлыг хангах, зохион байгуулах;
- Төвийн хөдөлмөрийн дотоод журмын биелэлтийг хангуулах, төрийн болон албаны нууцыг хадгалах, хамгаалах;
- Захиргааны шийдвэр гарахад хууль, эрх зүйн талаас хяналт тавих, байгуулах гэрээ, хэлцэл болон баримт бичгийн төслийн хууль, эрх зүйн үндэслэлийг хянаж хууль тогтоомжид нийцүүлэх;
- Төвийн удирдлагууд болон нийт ажилтнуудын хууль, эрх зүйн боловсролыг сайжруулах мэдлэг, мэдээллээр хангах, заавар, зөвлөгөө өгөх;



- Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, алба хаагчдаас ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг бүртгэх, шийдвэрлэлтэд хяналт тавьж, тайлагнах;
- Хүний нөөцийн үйл ажиллагааг хууль эрх зүйн дагуу удирдан зохион байгуулах, төвийн хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох;
- Нийгмийн асуудлыг судлан шийдвэрлэх, урамшуулал, хариуцлага тооцох тогтолцоог хангах;
- Төвийн хүний нөөцийг стратеги зорилго, төлөвлөгөөнд нийцүүлэн чадваржуулах, ажилтнуудын бүтээмжийг дээшлүүлэх, хэрэгжилтийг хангах, мэргэшсэн, чадварлаг мэргэжилтэн төлөвшүүлэх;
- Төвийн албан хэрэг хөтлөлтийг холбогдох журам, стандартын дагуу хөтлөх, хяналт тавих;
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон байгууллагын дотоод хэм хэмжээ, Нууцлалын журам, Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн дүрэм, журам болон холбогдо хууль тогтоомж, тушаал шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангуулж ажиллах.

Нийгмийн эрүүл мэнд, тандалт, шуурхай удирдлагын алба:

- Монгол Улсын хэмжээнд зоонозын өвчний эрт сэрэмжлүүлэх, хариу арга хэмжээний бодлого, чиглэлийг тодорхойлж, үндэсний хөтөлбөр, стратеги төлөвлөгөөг боловсруулах, мэргэжлийн удирдлагаар хангах;
- Харьяа ЗӨСТ-үүд, эрүүл мэндийн болон холбогдох бусад байгууллагуудыг зоонозын өвчний чиглэлээр мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангах;
- Зоонозын өвчний хүн амын дундах тархалтыг тогтоох тандалт, судалгаа хийх, эрсдлийн түвшинг тогтоох, үйл ажиллагааг цахимжуулах;
- Зоонозын өвчний байгаль дахь тархалт цар хүрээ, идэвхжлийг тогтоож, эрсдэлийн дагуу бүсчлэх, үйл ажиллагааг цахимжуулах;
- Зоонозын өвчний хүний өвчлөл бүртгэгдсэн үед тухайн орон нутгийн мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран хариу арга хэмжээг оновчтой зохион байгуулах, эрсдлийг тооцож тусламж үйлчилгээний бэлэн байдлыг хангах;
- Зорилтот бүлгийн хүн амын дунд урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах;



- Зоонозын өвчний хүн, мал эмнэлгийн салбар дундын зөвлөлийн үйл ажиллагааны хүрээнд мэдээ, мэдээлэл солилцох, хамтарсан тандалт судалгаа хийх, эрсдлийг бууруулах ажлыг зохион байгуулах;
- Хүн амыг зоонозын халдварт өртөх, өвчлөх эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл сургалт сурталчилгааг зохион байгуулах;
- Хүн амын дунд зоонозын өвчнөөс сэргийлэх өвөрмөц урьдчилан сэргийлэлтийн ажлыг зохион байгуулах;
- Улсын хэмжээнд халдварт өвчний ариутгал, халдваргүйжүүлэлт, мэрэгчгүйтгэл, шимэгчгүйтгэлийн үйл ажиллагааны бодлого, чиглэлийг тодорхойлох, гүйцэтгэх, удирдан зохион байгуулах;
- Зоонозын халдварт өвчний үеийн эрсдлийн мэдээлэл харилцааны үйл ажиллагааг сайжруулах;
- Зоонозын өвчний аюул, эрсдлийн үед авах хариу арга хэмжээний багийн бэлэн байдал, чадавхийг сайжруулах.

Лавлагаа лабораторийн алба:

- Зоонозын өвчний онош зүйн лавлагаа тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх;
- Зоонозын өвчний лабораторийн шинжилгээ, оношилгооны лавлах технологи, стандарт үйлдлийг боловсруулан хэрэгжүүлэх;
- Харьяа ЗӨСТ-үүд, эрүүл мэндийн болон холбогдох бусад байгууллагуудыг зоонозын өвчний онош зүйн лавлагаа тусламж, үйлчилгээний чиглэлээр мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангах;
- Зоонозын өвчний молекул биологийн сүлжээ лабораторийг үе шаттай байгуулах, шинжилгээний чадавхийг сайжруулах;
- Зоонозын өвчний сүлжээ лабораторийн шинжилгээ, оношилгооны хүний нөөцийг үндэсний түвшинд бэлтгэх, чадавхижуулах;
- Зоонозын өвчин үүсгэгч бичил биетний өсгөвөр, омог (нян, вирус, эгэл биетэн), эерэг сорьц (эсрэгтөрөгч, эсрэгбие)-ыг баталгаажуулах, өсгөвөр эерэг сорьцын сан бүрдүүлэх, баяжуулах;
- Зоонозын сүлжээ лабораторийн био аюулгүй байдлыг үе шаттайгаар сайжруулах.



Ариутгал, халдваргүйтгэл, биоүйлдвэрлэлийн алба:

- Зоонозын өвчин үүсгэгч бичил биетэн оношлох, оношлуур, биобэлдмэлийн үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх;
- Микробиологийн тэжээлт орчин, будаг урвалж уусмал, биобэлдмэлийн үйлдвэрлэх, Орон нутгийн сүлжээ лабораторуудыг оношилгооны тэжээлт орчин, будаг урвалж уусмалаар хангах;
- Зоонозын өвчний оношилгоо шинжилгээнд шаардлагатай микробиологийн тэжээлт орчин, будаг урвалж, уусмал, оношилгооны нян залгиурыг бэлтгэн нийлүүлэх;
- Зоонозын биоүйлдвэрлэлийн салбарт шинжилгээ судалгааг өргөжүүлэх, инноваци, шинэ дэвшилтэд технологи туршин нэвтрүүлэх.

Эрдэм шинжилгээ, сургалт, мэдээлэл технологийн алба:

- Үндэсний төвийн мэдээллийн технологийн бодлого болон хэтийн чиглэлийг тодорхойлох, зөвлөмж, стандарт, журмуудыг гаргах хэрэгжүүлэх;
- Үндэсний төвийн хэрэгцээнд шаардлагатай програм хангамжийн шийдлийг боловсруулах, шинэ технологи судлах, хөгжүүлэх, нэвтрүүлэх болон холбогдох сургалтыг зохион байгуулах;
- Салбарын хэмжээнд шаардлагатай програм хангамжийн шийдлийг боловсруулах, газар зүйн мэдээллийн системийн дэвшилтэт шийдлийг нэвтрүүлэх замаар шинэ технологи судлах, хөгжүүлэх болон холбогдох сургалтыг зохион байгуулах;
- Төвд ашиглагдаж байгаа сүлжээний найдвартай ажиллагаа, мэдээллийн бүрэн бүтэн байдал, хадгалалт хамгаалалт, нууцлалыг хариуцах;
- Төвийн хэмжээнд байгалийн голомтот, зоонозын халдварт өвчний чиглэлээр судалгаа шинжилгээний ажлыг өргөжүүлэх, дэмжин хэрэгжүүлэх;
- Судалгааны дүн, зөвлөмж боловсруулах, мэдээний сан үүсгэх;
- Зоонозын салбарт нэвтэрч буй Олон Улсын шинэ туршлага, инноваци, шинэ дэвшилтэд технологи ололт амжилтыг нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах;
- Эрдэм шинжилгээний хурал, сургалт, семинар зохион байгуулах, төвийн эмч мэргэжилтнүүдийн дотоод, гадаад сургалтыг зохион байгуулах;
- Салбарын эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, эрүүл мэндийн ажилтнуудын ажлын байран дах болон төгсөлтийн дараах давтан сургалтыг зохион байгуулах.



Чанар, аюулгүй байдал, хяналт-үнэлгээний алба:

- Зоонозын өвчний тусламж, үйлчилгээний чанарын удирдлагын тогтолцоонд нийцүүлэн чанарыг тасралтгүй сайжруулах, үйл ажиллагааг зохион байгуулах, чанар, эрсдэл, ажилчдын аюулгүй байдалд хяналт тавих, дэмжин туслах, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;
- Төвийн тусламж, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдалд тогтмол хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ хийж, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, шинэ ажилтанг чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөрт чанар, аюулгүй байдлын талаар тусгах, эмч, эмнэлэгийн ажилтнуудад чанар, аюулгүй байдлын сургалтыг тогтмол зохион байгуулах;
- Тусламж, үйлчилгээний чанар аюулгүй байдлын төлөвлөгөөг гарган, хэрэгжилтийг хангах, үнэлэлт дүгнэлт өгөх, түүний мөрөөр цаашид авах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх;
- Зоонозын өвчний тусламж, үйлчилгээний стандарт, удирдамж зааврыг мөрдүүлэх, чанар сайжруулах чиглэлээр мөрдөх дүрэм, журам заавар, хяналтын хуудсыг хуульд нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, үр дүнг тооцож ажиллах;
- Төвийн тухайн жилийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө мөн алба, тасаг, нэгжүүдийн төлөвлөгөөнд улирал тутам гүйцэтгэлийн хяналт хийж, үр дүнг удирдлагын зөвлөлд танилцуулах;
- Орон нутгийн ЗӨСТ-үүдийн тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний тайланд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж нэгтгэн, Удирдлагын зөвлөлд танилцуулах;
- Төвийн ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангах, эрсдэлээс хамгаалах орчин бүрдүүлэх, төвийн хэмжээнд чанар сайжруулах талаар хэрэгжүүлж буй бүх арга хэмжээг бүртгэн мэдээллийн сан байгуулах.

Санхүү, хангамж, нөөцийн алба:

- Төвийн үйл ажиллагаанд шаардлагатай санхүүжилтийг бодитой тодорхойлох;
- Төсвийн төсөл боловсруулах, зардлын үр ашгийг сайжруулах;
- Холбогдох хууль, эрх зүйн актын хүрээнд төвийн нягтлан бодох бүртгэлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах, хэрэгжүүлэх;



- Төвийн тусламж үйлчилгээний нэгж өртгийг тооцох, шийдвэр гаргахад ач холбогдолтой үнэн зөв мэдээллээр удирдлагыг хангах;
- Санхүүгийн үйл ажиллагааны ил тод байдал, шилэн дансны хуулийн хэрэгжилтийг хангах;
- Бараа, материалын нөөц, хангамжийг хариуцах, хадгалалтын горимыг мөрдөх;
- Төвийн барилга, дулаан хангамж, эд хогшил, автомашин, мэдээлэл холбооны хэрэгслийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах, засвар үйлчилгээг хийх;
- Гамшиг, нийгмийн эрүүл мэндийн ноцтой байдлын үед ашиглах нөөцийг хадгалалтын горимын дагуу хадгалж, агуулахын удирдлагын систем ашиглан бүртгэх, хадгалах;
- Эрүүл мэндийн салбарын нөөцийг бүрдүүлэх, шинэчлэх, зарцуулах, үйл ажиллагааг ЭМЯ-наас гаргасан тушаал, шийдвэрийн дагуу гүйцэтгэх;
- Нөөцийн зарцуулалтын тайланг гаргах, зориулалтын дагуу зарцуулах, хадгалалтын байдалд тогтмол хяналт тавих, тооллого хийх, нөөц, бэлэн байдалтай холбоотой санхүүгийн тооцоо бодох, техник, тоног төхөөрөмж дээр ажиллах хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах ажлуудыг зохион байгуулах.

Орчны шинжилгээ:

Дотоод хүчин зүйлүүд	
<p>Давуу тал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Орон нутгийн 15 салбар төвүүдэд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгч, мэргэжлийн үйл ажиллагааг орон даяар шуурхай зохион байгуулах боломжтой; - Ажлын цагийн богиносгосон зохицуулалтаар ажилладаг; - Засгийн Газрын 2024 оны 12 дугаар тогтоол болон Төвийн удирдлага, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан хамтын гэрээний дагуу бүх ажилтан албан хаагчид хөдөлмөрийн хортой, хүнд нөхцлийн нэмэгдэл сар бүр үндсэн цалингийн 30 хувь нэмэгдэл олгодог. - Зоонозын өвчний төрөлжсөн болон мэргэшүүлэх чиглэлээр сургалт зохион байгуулдаг учир мэргэжлийн хүний нөөц бэлдэх, нөөц бүрдүүлэх боломжтой. 	<p>Сул тал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ашиглалтын хугацаа дууссан, стандартын шаардлага хангахгүй барилгад үйл ажиллагаа явуулдаг. - Эрх зүйн баримт бичиг (стандарт, заавар, журам, удирдамж, гарын авлага, стандарт ажиллагааны заавар)-ийн нэр төрөл, шинэчлэл, хяналт хангалтгүй. - Төвийн үйл ажиллагаа бүрэн цахимжаагүй, цахим систем нэвтрүүлэх нэгдсэн бодлогогүй. - Хотын төвөөс алслагдсан байршилтай. - Орон нутгийн салбар төвүүдэд зөвхөн мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлдэг. Салбар төвүүд аймгуудын эрүүл мэндийн газарт шууд харьяалагддаг учир системийн хэмжээний нэгдсэн удирдлагагүй.



<ul style="list-style-type: none"> - ОХУ, Казакстан, БНХАУ, ХБНГУ, Япон, БНСУ, АНУ-ын мэргэжил нэгт байгууллагуудтай хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулан ажилладаг бөгөөд хүний нөөцийн дээшлүүлэх, чадавхижуулах сургалтад төсөл, хамтын ажиллагааны хүрээнд гадаад улс орнуудад хурал, сургалтад тогтмол хамруулдаг - Зоонозын халдварт өвчний чиглэлээр эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил эрхэлдэг учир эмч, мэргэжилтнүүд судалгааны ажил хийх, мэргэжлийн хувьд өөрийгөө хөгжүүлэх материаллаг суурь баазтай. - Биоаюулгүй ажиллагааны тусгай дэглэмийг бүх ажилтнууд дагаж мөрддөг, үйл ажиллагаандаа хэвшүүлсэн. 	<ul style="list-style-type: none"> - Үйл ажиллагааны чиглэл, олон мэргэжлийн зөрүүтэй ойлголтоос үүдэлтэй үл ойлголцол гарах болон хамт олны уур амьгал хүйтрэх тохиолдол гардгаас шалтгаалан сэтгэл ханамжгүй байдал үүсдэг. - Зоонозын өвчин судлалын чиглэлээр богино хугацааны курс сургалт зохион байгуулах эрхгүй учир мэргэжлийн боловсон хүчний хурдан хугацаанд бэлтгэх боломжгүй. - Цалингийн ижил бус тогтолцоо үйлчилдэг.
<p>Гадаад хүчин зүйлүүд</p>	
<p>Боломж:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хамтран ажиллах эрүүл мэндийн болон бусад мэргэжлийн байгууллагуудыг нэмэгдүүлэх, салбар дундын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх. - Олон Улсын байгууллагуудтай хамтран хүний нөөцийг чадавхижуулах, мэргэжлийн сургалт, хөтөлбөрт хамруулах. - Төвийн хүний нөөцийг чадавхижуулах, туршлага судлах, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ авах. 	<p>Бэрхшээл:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ижил мэргэжлийн байгууллагы хүрээнд өрсөлдөгч байгуулага байхгүй. - Төсвийн хүртээмж бага. - Бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагч нарын зоонозын салбарын талаар мэдээлэл, ойлголт дутмаг. - Зоонозын өвчин судлал үндсэн мэргэшил, мэргэшүүлэх сургалтын хүрээ хязгаарлагдмал, мэргэжлийн индекс тогтоосны улмаас суралцах мэргэжлийн боловсон хүчний цар хүрээ багатай.

Хүний нөөцийн хөгжлийн төлөвлөгөө:

Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулан 2027 он хүртэл хүний нөөцийг хөгжүүлэх, сургах, чадамжид суурилсан, тогтвортой, чадварлаг, ёс зүйтэй нөөц бүрдүүлэлт хийх, одоо байгаа хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулан, хэрэгжилтийг жил бүр гарган, хяналт тавьж ажиллах нь хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг дээшлүүлэх, бодитой дүгнэлт гаргахад чухал нөлөөтэй.



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ 2024-2027 ОНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хэрэгжүүлэх он				Санхүүгийн эх үүсвэр
			2024 он	2025 он	2026 он	2027 он	
Тэргүүлэх чиглэл 1-р зорилтын хүрээнд: Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох							
ЗӨСҮТ-ийн стратеги 7.1: “Зоонозын өвчин судлал” үндсэн мэргэшлийн сургалтын хөтөлбөрийг орчин үеий оношилгоо, эмчилгээний стандартад нийцүүлэн шинэчлэн боловсруулна.	Батлагдсан сургалтын хөтөлбөр	Эмнэлзүйн батлагдсан хөтөлбөртэй ба 4 жил сургалт зохион байгуулсан.		✓			Улсын төсөв
Байгууллагын албан хэрэг хөтлөлтийн чадавхийг нэмэгдүүлэх, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх, хамт олны эерэг уур амьсгалыг би болгох зорилгоор мэргэжлийн байгууллагын зөвлөх үйлчилгээ авах	Сургалт хөгжлийн үйл ажиллагааны үр дүн	Төв нь Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төв болон төрийн бус байгууллагаас хамт олны уур амьсгалыг дэмжих, сэтгэл зүйн сургалтуудыг авч байсан.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Эмч, мэргэжилтнүүдийг мэргэжлийн чиглэлээр магистр, доктор, мэргэшүүлэх, дээшлүүлэх сургалтуудад хамрагдаж, мэргэжлийн түвшин ахуйлах, чадавхижих, суралцахад бүх талын дэмжлэг үзүүлнэ.	Сургалтад хамрагдсан эмч, мэргэжилтний тоо	2024 оны байдлаар төвийн хэмжээнд 2 доктор, 2 доктрант, 21 магистр, 3 магистрант байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
ЗӨСҮТ-ийн стратеги 8.1: Зоонозын өвчний эрдэм шинжилгээ, судалгааны тэргүүлэх чиглэлийг шинэчлэн тодорхойлно.	Батлагдсан тушаал, хэрэгжилтийн хувь	Төвийн захирлын 2016 оны А/83 дугаар тушаалаар батлагдсан Зоонозын өвчний эрдэм шинжилгээ, судалгааны тэргүүлэх чиглэл 2016-2020 онд бүрэн хэрэгжсэн.		✓			Төсөв шаардахгүй
ЗӨСҮТ-ийн стратеги 8.2: Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил гүйцэтгэх тогтолцоог бүрдүүлж, судлаачдын чадавхийг сайжруулна.	Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо	Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлыг гэрээгээр гүйцэтгэх журмыг хэрэгжүүлж байсан. Судалгааны ажил гүйцэтгэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх, судлаачдын судалгаа, шинжилгээний ажил гүйцэтгэх чадавхийг сайжруулах зорилгоор Эрдэм шинжилгээний шилдэг	✓	✓	✓	✓	Төсөл хөтөлбөр



Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хэрэгжүүлэх он				Санхүүгийн эх үүсвэр
			2024 он	2025 он	2026 он	2027 он	
		бүтээл, шилдэг судлаач шалгаруулж, урамшуулах журмыг хэрэгжүүлж байна.					
Зоонозын өвчин судлал мэргэшүүлэх сургалт болон ариутгал судлал сургалтад багшлах сургагч багш нарыг бэлтгэн, сургалтын чанарыг сайжруулах	Бэлтгэгдсэн багш нарын тоо	Төвөөс зохион байгуулж буй сургалтуудад үндсэн мэргэжлийн эмч, мэргэжилтнүүд сургалт орж байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Ажилтан, албан хаагчдын нэмэлт ур чадварыг хөгжүүлэх, карьер хөгжүүлэлтэд шаардлагатай сургалтад хамрагдалтыг дэмжих. (гадаад хэл, компьютерийн программ ашиглах, эзэмших ур чадвар, хууль эрх зүй, судалгааны арга зүйг хөгжүүлэх, хувь хүний хөгжлийн)	Сургалтад хамрагдсан ажилтнуудын тоо	Эрүүл мэндийн хөгжлийн төвийн зарим сургалтад хамрагддаг.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Тэргүүлэх чиглэл 2-р зорилтын хүрээнд: Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох							
Төвийн нийгмийн хамгааллын төлөвлөгөө батлуулж, хэрэгжүүлнэ.	Батлагдсан төлөвлөгөө, хэрэгжилтийн хувь	Эрүүл мэндийн ажилтны нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр хэрэгжүүлж тайлагнасан. Төвийн эмч, ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт 100 хувьтай байв.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог хөгжүүлэх	Урамшуулалд зарцуулсан төсөв	Төвийн захирлын 2023 оны А/38 дугаар тушаалаар ур чадвар болно үр дүнгийн үнэлгээ хийж, урамшуулал олгож байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Ажилтан, албан хаагчдыг жил бүр эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоонд хамруулах, шаардлагатай тохиолдолд нарийвчилсан шинжилгээ, үзлэг хийлгэхэд дэмжлэг үзүүлэх	Урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдсан ажилтнуудын тоо	Төвийн нийт ажилтан, албан хаагчид жил бүр эрт илрүүлэг үзлэгт хамрагдаж байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв, Үйлдвэрчний хороо
Өдрийн хоол, унааны хөнгөлөлтийг нэмэгдүүлэх, эрүүл мэндийн салбарын бусад байгууллагуудын жишигт хүргэх	Зарцуулсан төсөв	2024 оны байдлаар нэг өдрийн хоолны мөнгө 4,500₮, нэг өдрийн унааны мөнгө 1,500₮ байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв



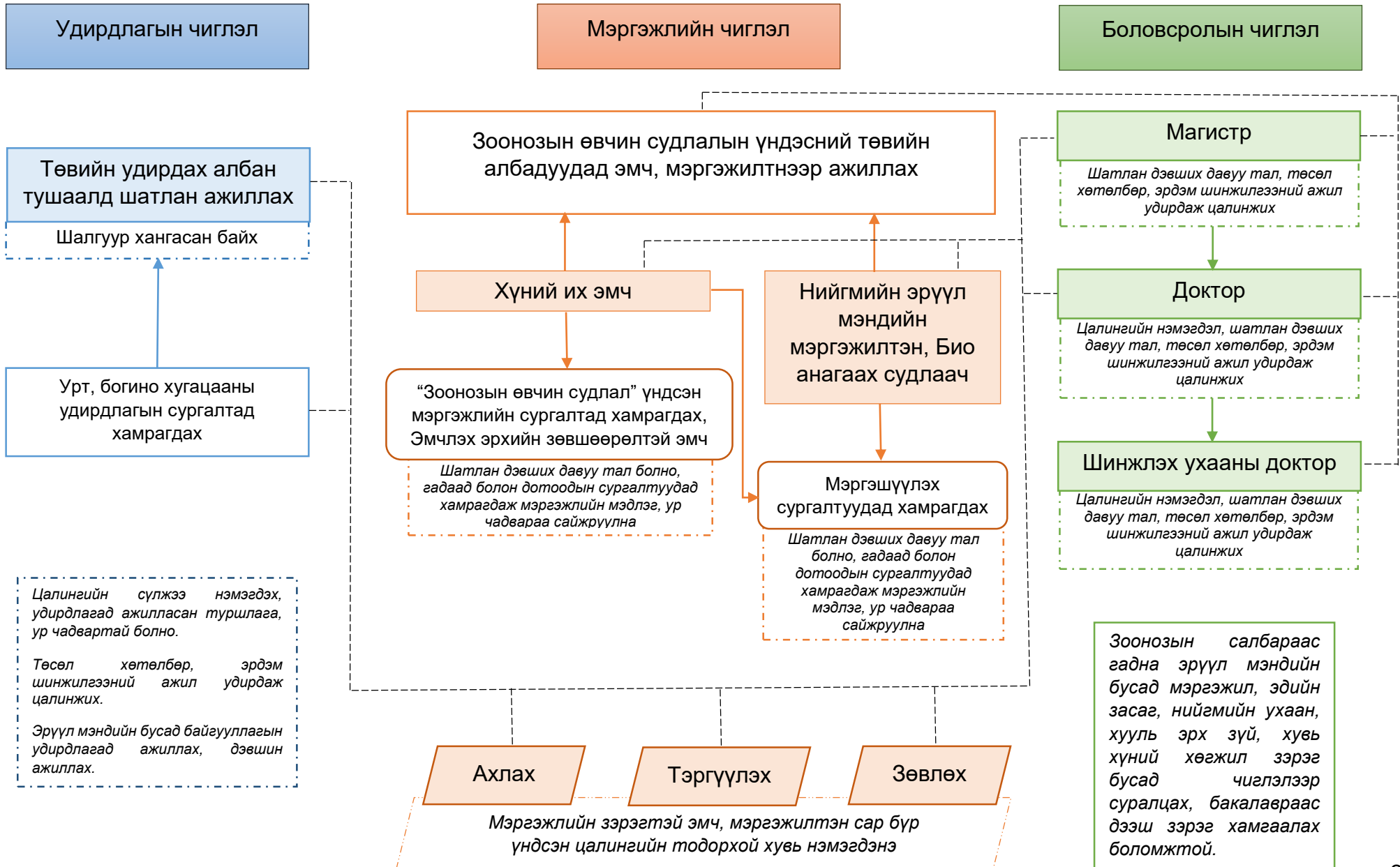
Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хэрэгжүүлэх он				Санхүүгийн эх үүсвэр
			2024 он	2025 он	2026 он	2027 он	
Үндсэн мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулдаг амьтан судлагч, шимэгч судлагч, биотехнологич, генетикч, биохимич, малын эмч нарын сарын үндсэн цалинг эмнэлгийн мэргэжилтний цалингийн жишигт хүргэх талаар холбогдох эрх бүхий байгууллагуудад судалгаа бүхий хүсэлт, тайлбарыг илгээх, асуудлыг шийдвэрлүүлэх	Шийдвэрлэсэн тогтоол, шийдвэр	Үндсэн мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулж буй биологич болон бусад дээд мэргэжилтнүүдийн сарын үндсэн цалинг ТҮЭМ-5-тай дүйцүүлэн олгох дотоод зохион байгуулалтыг хийж ажиллаж байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Сул орон тоонд дотоод нөөцөөс шаардлага хангаж буй ажилтныг MERIT зарчмаар сонгон шалгаруулж, албан тушаал дэвшүүлэх, албан хаагчдын карьер хөгжлийг дэмжих	MERIT зарчмаар дэмшүүлсэн ажилтны тоо	2024 онд 6 ажилтан дотоод нөөцөөс сонгогдон, албан тушаал ахисан байна.	✓	✓	✓	✓	Төсөв шаардахгүй
Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, ажлын байран дахь стрессийн судалгааг хийх	Үнэлгээний дүн	Эрсдлийн үнэлгээ жил бүр хийгддэг	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаарах ажилчдын мэргэжлээс шалтгаалах өвчний эрсдэлийн судалгааг хийх.	Судалгааны дүн	2023 онд мэргэжлийн байгууллагаар нөхцлийн үнэлгээ хийлгэсэн	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг үндэслэн ажитны цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг үе шаттайгаар зохион байгуулах	Цалингийн нэмэгдэлд зарцуулсан төсөв	2024 оны 01 дүгээр сараас эхлэн бүх албан хаагчдад сар бүр үндсэн цалингийн 30 хувийн нэмэгдэл олгож байна.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Тэргүүлэх чиглэл 3-р зорилтын хүрээнд: Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах үндсэн чиглэл болгох							
ЗӨСҮТ-ийн стратеги 7.2: Зоонозын өвчин судлалын тэргүүлэх чиглэлээр мэргэжилтнүүдийг гадаад улсад сургалтад хамруулна.	Хамруулсан сургалтын тоо, хамрагдсан эмч, мэргэжилтний тоо	Сүүлийн 4 жилийн хугацаанд 30 мэргэжилтэн гадаадын мэргэжлийн байгууллагуудад урт болон богино хугацааны сургалтад хамрагдсан	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Гадаад сургалтын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах байгууллагуудад санал хүргүүлэх, олон	Сургалтад хамрагдсан эмч,	Төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд жил бүр давхардсан тоогоор 20 гаруй	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв, төсөл хөтөлбөр



Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хэрэгжүүлэх он				Санхүүгийн эх үүсвэр
			2024 он	2025 он	2026 он	2027 он	
улсын хурал семинарт илтгэл тавих хамрагдалтыг нэмэгдүүлэх, үр дүнг үнэлэх урамшуулах	мэргэжилтний тоо	мэргэжилтэн гадаад сургалтад хамрагдаж байна.					
Тэргүүлэх чиглэл 4-р зорилтын хүрээнд: Төвийн хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх							
Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлуулж, хэрэгжүүлнэ	Хэрэгжилтийн хувь	2017-2021 онд хэрэгжүүлэх хөтөлбөрийн хугацаа 95% хэрэгжиж дууссан.	✓	✓	✓	✓	Улсын төсөв
Чадамжид суурилсан хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын системийг бэхжүүлэх	Гарсан журмын тоо	Төвийн захирлын 2018 оны Шинэ ажилтан сонгон шалгаруулах тухай А/74 дүгээр тушаалыг баримтлан ажиллаж байна.		✓	✓		Төсөв шаардахгүй
2027 он хүртэлх төвийн зарим мэргэжлийн хэрэгцээг тодорхойлох, ажлын байрны шинжилгээ хийх	Шинжилгээ хийсэн үр дүн	Жил бүр Б/01 тушаалаар төвийн орон тоог баталдаг		✓	✓		Улсын төсөв
Хүний нөөцийн чадавхийн судалгааг нарийвчлан гаргах	Судалгааны тоо	Нийт ажилтнуудын мэргэжил, боловсрол, ажилласан жил, шагнал, цалин зэрэг судалгаануудыг жил шинэчлэн ажилласан.		✓	✓	✓	Төсөв шаардахгүй



Эмч, эрүүл мэндийн дээд мэргэжилтний хөгжлийн зураглал



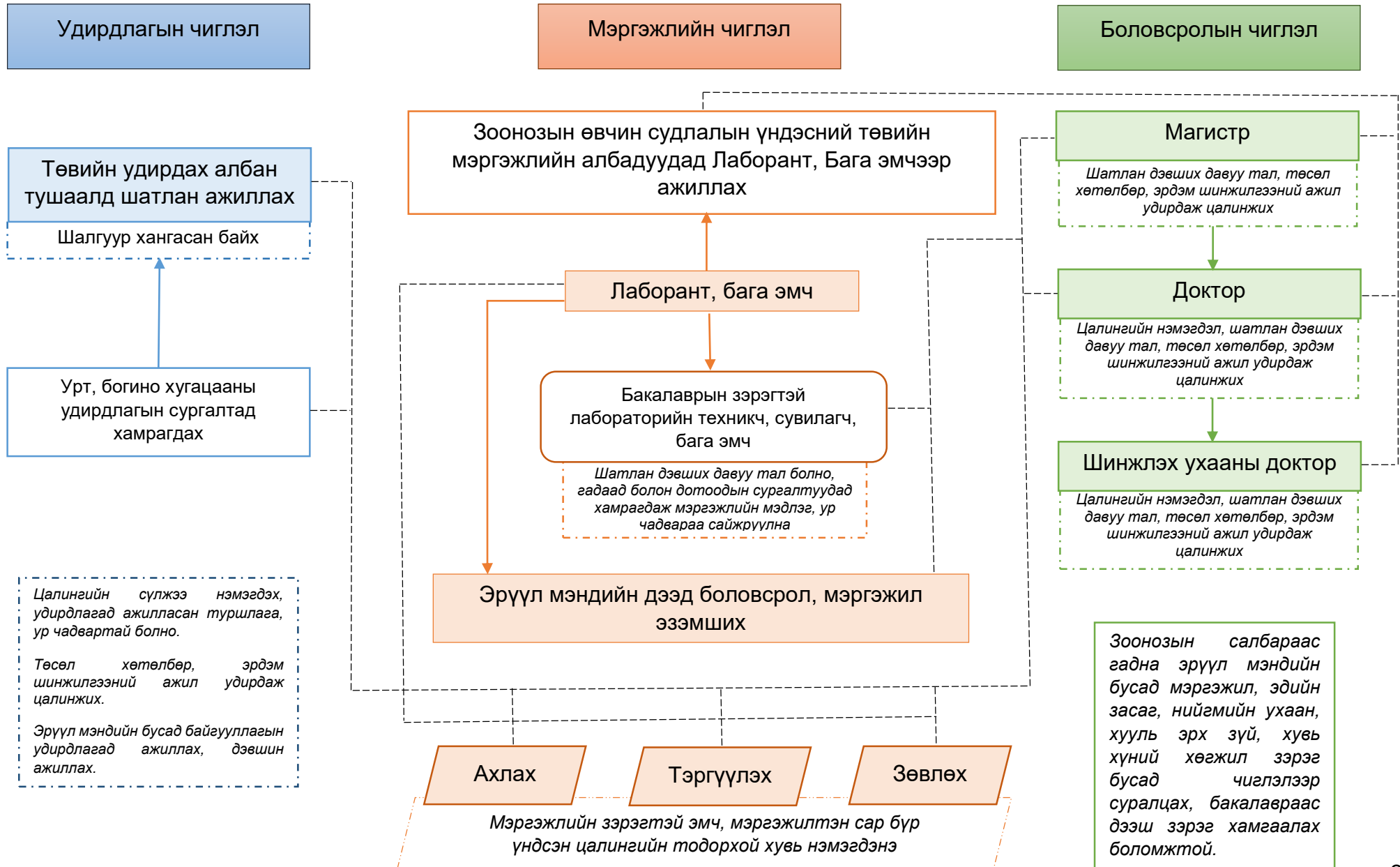


Бусад дээд мэргэжилтний хөгжлийн зураглал





Эмнэлгийн дунд мэргэжилтний хөгжлийн зураглал





Ашигласан материалын жагсаалт

Ном, гарын авлага:

1. *Монгол Улсын Засгийн Газар (2023 он)*. Алсын хараа 2050 хөтөлбөр. Улаанбаатар хот.
2. *ЗӨСҮТ (2000 он)*. БНМАУ-д гоц аюулт халдварт өвчинтэй тэмцэж ирсэн түүх (1880-1985 он) I хэсэг.
3. *ЗӨСҮТ (2024 он)*. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төвийн 2024-2027 оны стратеги төлөвлөгөө. Улаанбаатар хот.
4. *БиЖиБи ПуК ХХК (2022 он)*. Төрийн чадамжийг бүрдүүлэх нь. Улаанбаатар хот.
5. *HR Consulting firm (2021 он)*. Хөдөлмөрийн харилцаа, эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл. Улаанбаатар хот.
6. *HR Consulting firm (2021 он)*. Хүний нөөцийн менежементийн үлгэрчилсэн журмын эмхтгэл. Улаанбаатар хот.
7. *ЗӨСҮТ (2017 он)*. Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги 2017-2021 он. Улаанбаатар хот.
8. *Удирдлагын академи (2023 он)*. Чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага. Улаанбаатар хот.
9. *ЗӨСҮТ (2020-2023 он)*. Зоонозын салбарын эргэн мэдээлэл. Улаанбаатар хот.