

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ

**БАТЛАВ
Ц.БИЛЭГТСАЙХАН**

**Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн
хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр (2023-2026 он)**

**Улаанбаатар хот
2023.02.23**

Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр (2023-2026 он)

Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг 2023-2026 онд хөгжүүлэх бодлого нь хүн амд үзүүлж буй халдварт өвчний тусламж үйлчилгээний чанарыг сайжруулах талаарх Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн эрхэм зорилго, стратегийн зорилт, чанарын зорилтыг хэрэгжүүлэх чадвар бүхий хүний нөөц бүрдүүлэхэд чиглэсэн ойрын 3 жилийн хугацаанд тус төвийн хүний нөөцийн хөгжлийн хэтийн чиглэлийг тодорхойлох, хүний нөөцийн төлөвлөлт, хөгжил, удирдлага зохион байгуулалтын үйл ажиллагаанд баримтлах бодлогын үндсэн баримт бичиг мөн.

Нэг: Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн үйл ажиллагааны Уриа, Алсын хараа, Чанарын бодлого, Эрхэмлэх үнэт зүйлс

1.1 Уриа

"Хамтын зүтгэл

Халдваргүй ирээдүй"

1.2 Алсын хараа

Олон улсын түвшинд халдварт өвчний бодлогыг тодорхойлогч үндэсний төв болно.

1.3 Эрхэм зорилго

Олон улсын эрүүл мэндийн дүрмийг хэрэгжүүлэн, халдварт өвчний тандалт, сэргийлэлт, оношилгоо, эмчилгээнд дэвшилтэт технологи, инновацийг нэвтрүүлж, сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгаа, хүний нөөцийн тогтвортой хөгжил, чанар, аюулгүй байдлыг тасралтгүй хангана.

1.4 Чанарын бодлого: Эрүүл мэндийн нотолгоонд суурилсан чанартай тусламж, үйлчилгээг үзүүлж, сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааг хослуулан хөгжүүлж, үйлчлүүлэгч болон ажилчдынхаа сэтгэл ханамжийг тасралтгүй дээшлүүлнэ.

1.5 Үнэт зүйлс:

Хүний төлөө

Өөриймсөг сэтгэл

Санаачилгатай

Үйлчлүүлэгчээ дээдэлсэн

Тасралтгүй хөгжил

Хоёр: Нийтлэг үндэслэл /өнөөгийн байдал/

2.1 Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн өнөөгийн байдал тулгамдсан асуудал

- Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв нь 2023 онд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, урьдчилан сэргийлэх нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, дэмжих үйлчилгээ гэсэн үндсэн салбартай, үйл ажиллагааны чиглэлээрээ 18 алба, 2 нэгж 34 тасаг, 725 орон тоотойгоор халдварт өвчний тандалт, сэргийлэлт, оношилгоо, эмчилгээ, сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны чиглэлээр лавлагаа шатлалын тусламж үйлчилгээг явуулж байна.
- Байгууллагын орон тоо нь нийлүүлэх бүтээгдэхүүнтэй уялдан хуваарилагдсан ба удирдах ажилтан 5, их эмч 153, эм зүйч 15, бага эмч 7, лабораторийн техникч 53, рентген техникч 7, эм найруулагч 2, сувилагч 141, ариутгагч 14, туслах сувилагч 21 бусад ажилтан 307 бүгд 725 орон тоотойгоор эмнэлэг үйлчилгээний тасралтгүй үйл ажиллагааг явуулж байна.
- Халдварт өвчний өвчлөл сүүлийн жилүүдэд өсч байгаа болон шинэ болон дахин сэргэж буй халдвар нэмэгдэж байгааг харгалзан эмч нарын тоо ялангуяа халдвартын, сүрьеэгийн үзлэгийн эмч, халдвар судлаач их эмч, сувилагч, сувилагчийн туслах нарын тоог нэмэх зайлшгүй шаардлага гарч ирж байна.
- Сүүлийн жилүүдэд сувилагч, тусгай мэргэжилтний хүрэлцээ дутагдалтай, мэргэжлийн сургууль төгсөгчид нь үргэлжлүүлэн суралцаж, их эмч, эм зүйчээр төгсөх зэрэг эрүүл мэндийн салбарын эрэлт нь нийлүүлэлтээ хангахгүй байгаагаас сувилагч, тусгай мэргэжилтэн дутагдалтай.
- Зарим мэргэшлийн эмч нар цалин хөлс бага учир ажилд орохгүй байна.
- Боловсролын зэргийн хувьд Анагаах ухааны доктор 15, боловсролын ухааны доктор 2, АУ-ны магистр 54 ажилтан байна
- Эмнэлгийн мэргэжилтний мэргэжлийн зэргийн хувьд зөвлөх зэрэгтэй эмч 9, тэргүүлэх зэрэгтэй эмч 63, ахлах зэрэгтэй эмч 43 нийт 115 эмч буюу 60.8%, мэргэжлийн зөвлөх зэрэгтэй сувилагч 2, тэргүүлэх зэрэгтэй сувилагч, тусгай мэргэжилтэн 50, ахлах зэрэгтэй сувилагч, тусгай мэргэжилтэн 55 буюу 68% нь мэргэжлийн зэрэгтэй байгаа нь 3-р шатлалын эмнэлгийн хувьд дундаж үзүүлэлт юм. Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн байнгын асуудал бол цалин хөлс бага, нийгмийн хамгааллын баталгаа байхгүй зэрэг нь өрсөлдөгч хувийн эмнэлгүүдэд мэргэшсэн, туршлагатай эмнэлгийн ажилтныг алдах зэрэг хүндрэл үүсэж болзошгүй байна.

Гурав: Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн 2023-2026 оны хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрхэм зорилго, тэргүүлэх чиглэл, зарчим

3.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрхэм зорилго

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрхэм зорилго нь халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, сургалт хөгжил, бүтэц бүрэлдэхүүн, байршил, хуваарилалт, удирдлага зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, эмч эмнэлгийн ажилтны мэдлэг мэргэжлийг дээшлүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл хөшүүргийг бий болгох замаар халдварт өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, хүн амд үзүүлэх халдварт өвчний тусламж үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулахад оршино.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго нь хүний нөөцийн тоо хэмжээ, бүтэц хуваарилалт, сургалт, давтан сургалт болон ажиллах хүчний өртөг зардлыг тооцох, төлөвлөх, санхүүжүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөснөөр Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвд ажиллагсдыг сургаж бэлтгэх давтан сургах, мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг цолоо ахиулах, албан тушаалын хувьд ахих, хөгжих, дэвших үйл явц хөдөлмөрийн бүтээмж, ажлын чанарыг дээшлүүлэхэд оршино.

3.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тэргүүлэх чиглэл

Дараах тэргүүлэх чиглэлийг төвийн хэмжээнд баримтлана.

3.2.1 Хүний нөөцийн төлөвлөлт

3.2.2 Хүний нөөцийн сургалт хөгжил

3.2.3 Хүний нөөцийн хуваарилалт

3.2.4 Хүний нөөцийн удирдлага зохион байгуулалт

3.3 Үндсэн зарчим

Хүний нөөцийн бодлогын үйл ажиллагааг дор дурдсан үндсэн зарчимд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ.

3.3.1 Тэгш эрхийн зарчим: Бүх ажиллагсдад эрх тэгш хандана.

3.3.2 Эрүүл мэндийн талаарх бодлогыг уялдуулах зарчим: Салбарын бодлого зорилт, бусад хөтөлбөр болон эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулна.

3.3.3 Манлайллын зарчим: Эмнэлгийн мэргэжилтний мэдлэг туршлага, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэн хүний нөөцийн удирдлагын манлайллыг сайжруулна.

3.3.4 Дэмжлэгийн зарчим: Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэхэд чиглэсэн бүхий л санаачлага, оролцоог дэмжинэ.

3.3.5 Мэдээлэл хүртээмжтэй байх зарчим: Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн бодлогын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, бодлогын хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг нээлттэй хүртээмжтэй байлгана.

Дөрөв. Бодлогын хугацаа, санхүүжилт

4.1 Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогыг 2016-2018 он буюу 3 жилийн хугацаанд хэрэгжүүлнэ.

4.2 Бодлогын санхүүжилтийг:

- Төсвөөс олгох хөрөнгө
- Үндсэн ба үйл ажиллагааны орлогоос
- Бусад эх үүсвэрээс тус тус бүрдүүлнэ.

Тав. Бодлогын зорилт үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл, хүний нөөцийн төлөвлөлт

5. Зорилт 1: Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн хэрэгцээг эмнэлгийн мэргэжилтний хорогдол, хүн амын дунд зонхилон тохиолдож байгаа хүн амын өвчлөл, эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийн чиг хандлагатай уялдуулан тус төвийн түвшинд төлөвлөн хэрэгжүүлнэ.

5.1 Зорилт 1-д чиглэсэн үйл ажиллагаа.

5.1.1 Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн төлөвлөлтийг микро түвшинд 1-2 жилээр боловсруулан жил бүр хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийсний үндсэн дээр тодотгоно.

5.1.2 Шинэ залуу мэргэжилтнүүдийн идэвхи санаачлагыг өрнүүлж, мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, шагнаж урамшуулах

5.1.3 Төрөлжсөн нарийн мэргэжлийн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагаа, MNS-6330-2:2012 Монгол улсын стандартыг баримтлах

5.1.4 Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн бүтэц, тоо, байршил, хуваарилалтын зохистой харьцааг хангах, сургалтад хамруулахад шаардагдах хөрөнгийг төсөвт тусгуулах

5.1.5 Хүний нөөцийн хэрэгцээг тухайн цаг үеийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний шаардлагад нийцүүлэн тодорхойлж төлөвлөх

5.1.6 Удирдах албан тушаалд ажилтан томилохдоо ажил байдлын тодорхойлолтын мэдлэг, мэргэшил, ажлын туршлага, бусад шалгуурт бүрэн нийцсэн ажилтаныг томилох ба АТГ-с ХАСХУМ заавал мэдүүлж зөвшөөрөл авсан байна

Хүний нөөцийн сургалт, хөгжил

6. **Зорилт 2.** Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвд ажиллах эмнэлгийн мэргэжилтнийг мэргэшүүлэх сургалтад салбарын хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлт, ялангуяа тус төвөөр үйлчлүүлэгчдийн эрэлт хэрэгцээг хангасан халдварт өвчний тусламж үйлчилгээний онцлог байдалтай нягт уялдсан байна.

6.1 Зорилт 2-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

6.1.1 Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тогтолцооны хүрээнд төвийн ажлын байрны шаардлагыг хангасан өндөр чадавхитай хүн хүчийг цаг үеийн эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэх

6.1.2 Эмнэлгийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг мэргэжлийн сургуулиудын захиргаатай хамтран ажиллаж эрэлт, хэрэгцээтэй эмнэлгийн мэргэжилтнийг хүний нөөцийн төлөвлөлтийн дагуу сонгон авч ажиллуулах

6.1.3 Сургалтын агуулга бүтэц нь шаталсан, тасралтгүй чанарыг хангасан, сургалтын дараа хийж гүйцэтгэх үйл ажиллагаатай нь уялдсан дотоод гадаадын сургалтад харуулах

6.1.4 Төгсөлтийн дараах үндсэн, төрөлжсөн мэргэжил эзэмшүүлэхил, мэргэшил дээшлүүлэх сургалтыг төлөвлөгөөний дагуу явуулах

6.1.5 Удирдах ажилтнууд болон дунд шатны албан тушаалтнуудад албан тушаалын хувьд ахих, хөгжин дэвших боломжийг бүрдүүлж, удирдлагын шат шатны сургалтад хамруулан суралцах боломжийг бүрдүүлэх

6.1.6 Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг эрдмийн цол зэрэг болон мэргэжлийн зэрэг хамгаалах үйл ажиллагаанд нь байгууллагын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх

7. **Зорилт 3.** Эрүүл мэндийн бүх шатлал халдварт өвчний тусламж үйлчилгээ үзүүлэх халдварт, сүрьеэ, БЗДХ, тархвар судлаач эмчийг түлхүү бэлтгэнэ.

7.1.1 Нийслэл, дүүрэг, хөдөө орон нутгийн халдвартын, сүрьеэгийн, бэлгийн замын кабинетийн их эмч нарыг мэргэжлийн чиглэлээр бэлтгэж ажиллуулна.

8. **Зорилт 4.** Дэлхий дахины хөгжлийн чиглэл, хандлага, жишиг, өөрийн орны эрүүл мэндийн тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэл, зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн ажилтнуудын мэдлэг, чадвар, хандлагыг хөгжүүлж, бэхжүүлнэ.

8.1 Зорилт 4-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

8.1.1 Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөлттэй уялдуулан гэрээгээр суралцан төгсөгчдийг ажлын байраар хангах

8.1.2 Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь төвд ажиллагсдын ажил мэргэжлээрээ өсөн хөгжих боломж, арга замыг тодорхойлохын зэрэгцээ тэдний сэтгэл ханамж, эрэлт хэрэгцээг хангахуйц байна.

8.1.3 Тасралтгүй сургалт эрхлэх зөвшөөрлийн хүрээнд явуулж байгаа сургалтын технологийн үйл ажиллагаанд шаардлагатай тоног төхөөрөмж, сургалтын хэрэгслээр хангах, сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх

8.1.4 Төгсөлтийн дараах мэргэжил дээшлүүлэх сургалт болон тасралтгүй сургалтыг төвд ажиллагсдын ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан онцлог болон халдварт өвчний талаарх олон улсын нийтлэг хандлагыг харгалзан зохион байгуулах бөгөөд тус төвийн эмнэлгийн мэргэжилтнийг 100 хувь хамруулах

8.1.5 Эмч, ажилтнуудыг гадаадын улс орнуудад урт богино хугацааны сургалтад хамруулах, гадаадад суралцах хугацаанд сургалтын тэтгэлэг олгох арга хэмжээг авч ажиллах

8.1.6 Гадаадын эмнэлгийн мэргэжилтнүүдтэй хамтран ажиллах, туршлага солилцох үйл ажиллагааг дэмжих

Хүний нөөцийн хуваарилалт

9. **Зорилт 5.** Үйлчлүүлэгчдийн эрэлт хэрэгцээг харгалзан стационар болон амбулаторид ажиллах эмч, мэргэжилтнүүдийн зохистой харьцааг хангана.

9.1 Зорилт 5-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

9.1.1 Төвд тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа эмч, мэргэжилтний мэдлэг, чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх ажлыг чанартай тогтмол зохион байгуулах

9.1.2 Халдварт, сүрьеэ, бэлгийн зам, халдвар судлаач эмчээр мэргэшсэн мэдлэг, чадвартай эмч, нарийн мэргэшлийн өндөр мэдлэг чадвартай мэргэжилтнээр төвийн хүний нөөцийг бүрдүүлэх

9.1.3 Ажилтнуудын цалин хөлс, урамшууллын үр дүнтэй механизмыг байнга боловсронгуй болгон хэрэгжүүлж байх

Хүний нөөцийн удирдлага зохион байгуулалт

10. Зорилт 6. Төвийн бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой болгох, алба тасаг, нэгжийн удирдлагыг чадваржуулна.

10.1 Зорилт 6-д чиглэсэн үйл ажиллагаа

10.1.1. Жил тутамд эмнэлгийн мэргэжилтний тоог нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг бий болгох, тэдний оролцоотойгоор эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, урьдчилан сэргийлэх нийгмийн эрүүл мэндийн тусламжийн хүртээмжийг сайжруулахыг чухалчлах

10.1.2. Эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийн мэдлэг чадварыг тогтмол дээшлүүлэхэд чиглэсэн арга зүйн зөвлөмж, гарын авлагаар хангах

10.1.3. Төвийн орон тоонд тохирсон ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсронгуй болгон тогтмол шинэчлэн боловсруулж, ажилтнуудын ажлын үнэлгээг боловсронгуй болгох

10.1.4. Ажилтнуудын чадавхийн техник, технологийн шинэчлэлтэй уялдуулан инновацийг нэвтрүүлэх, бэхчүүлж, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх

10.1.5. Ажилтнуудын нэмэгдэл хөлс, урамшуулал, тэтгэмж олгох, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг холбогдох газарт тавьж шийдвэрлүүлэх арга хэмжээ авч байх

10.1.6. Мэргэжлийн онцлог, ахуйн болон ажлын нөхцөлд нийцүүлэн нийгмийн асуудлын шийдвэрлэж, цалин хөлс, урамшуулалын тогтолцоог гүйцэтгэлийн санхүүжилттай холбогдуулан боловсронгуй болгох

Ажилтны албан тушаал ахих зураглал

Чадварлаг мэргэшсэн ажиллагсадыг тогтвор сууршилтай ажиллуулах идэвхижүүлэхийн тулд урамшуулалын тогтолцоо, ажилтны албан тушаал ахих дэвших боломжийг бүрдүүлэх.

- Эрүүл мэндийн салбарт 2-с доошгүй жил ажилласан эмч, мэргэжилтэнг тус төвд сонгон шалгаруулалтаар авч туршилтын 3 сарын хугацаанд ажиллуулж, цаашид жинхлэх эсэхийг хамт олны хурлын протоколыг үндэслэн удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж шийдвэрлэнэ.
- Үндсэн ажилтанаар ажиллаад тогтвор суурьшилтай, ажлын бүтээмж сайтай, ямар ч чиглэлээр ажиллах хөрвөх чадвартай 5-с доошгүй жил ажилласан туршлагатай, англи хэлний дундаас дээш шатны мэдлэгтэй, ахлах зэрэгтэй, багаар ажиллах чадвартай мэргэжилтэнг тасгийн эрхлэгчээр дэвшүүлэн ажиллуулна.

- Тэргүүлэх зэрэгтэй, англи хэлний өндөр мэдлэгтэй, хамт олны дунд нэр хүндтэй, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай, удирдах албан тушаалд 5-аас доошгүй жил ажилласан туршлагатай мэргэжилтэнг албаны даргаар дэвшүүлэн ажиллуулна.
- Зэрэг, цол хамгаалсан, англи хэлний өндөр мэдлэгтэй, удирдах албан тушаалд 10-аас доошгүй жил ажилласан туршлагатай, хамт олны дунд нэр хүндтэй, харьцааны соёлтой, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай мэргэжилтэнг дэд захиралын албан тушаалд дэвшүүлэн ажиллуулна.

Хүний нөөцийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ:

Давуу тал	Сул тал
1. Халдварт өвчинтэй тэмцэх туршлага бүхий боловсон хүчний нөөцтэй 2. Хүний нөөцийн бүртгэл мэдээлэлийн сантай 3. Боловсон хүчнийг бэлтгэх, давтан сургах тогтолцоо бүрдсэн 4. Эрдэм шинжилгээ судалгааны ажлын зохих хэмжээний туршлагатай.	1. Төсөв хөрөнгөөс шалтгаалж, ажилчдыг урашуулан дэмжих, хөшүүрэг /цалин, урамшуулал, нийгмийн баталгаа хангах/ хангалтгүй 2. Ажиллагсадын хэлний мэдлэг сул 3. Салбар хоорондын ажлын уялдаа, бүтэц зохион байгуулалт зохих түвшинд хүрээгүй 4. Эмч, мэргэжилтнүүдийн ажлын ачаалал жигд бус 5. Судалгааны ажлын санхүүжилт хангалтгүй 6. Эмч, мэргэжилтнүүдийн судалгааны ажлын арга зүй шаардлагын хэмжээнд хүрээгүй
▪ Чадварлаг, туршлагатай, мэргэшсэн хүний нөөцтэй. ▪ Хүний нөөцийн хөгжлийн болон нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн. ▪ Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг ил тод, шалгуур үзүүлэлтийн дагуу явуулдаг. ▪ Шинэ ажилтны ажлын байрны дадлагажих хөтөлбөртэй. ▪ Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх мэргэжлийн болон эрдмийн зэрэг цол хамгаалах	▪ Сувилагч болон эмнэлгийн нарийн мэргэжлийн эмчийн орон тоонд хүний нөөц дутагдалтай байдаг. ▪ Эмч, эмнэлгийн мэргэжилтний харилцаа хандлага, ёс зүй, зөвлөгөө өгөх ур чадвар сул.¹ ▪ Ажиллагсадын гадаад хэлний мэдлэг сул ▪ Ажлын байрны ачаалал их, бага хүний нөөцөөр их ажил гүйцэтгүүлдэг. ▪ Гүйцэтгэлээр санхүүждэг боловч гүйцэтгэлээрээ цалинжих боломж бүрдээгүй.
Боломж	Аюул занал

1. Засгийн газрын бодлого, чиглэлд халдварт өвчинтэй тэмцэх асуудал чухал байр суурь эзэлдэг 2. Олон улсын холбогдох байгууллагуудын зээл, дэмжлэг туслалцаа авах, хамтран ажиллах 3. Гадаад, дотоодын хөрөнгө оруулагч, төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах, дэмжлэг туслалцаа авах 4. Гадаад улсад мэргэжил дээшлүүлэх урт, богино хугацааны сургалтад хамрагдах боломжтой	1. Шинэ болон дахин сэргэж байгаа халдварууд гарч болзошгүй 2. Хүн амын нийгмийн зарим бүлгийнхэнд эрүүл мэндийн боловсролын түвшин нэн доогуур 3. Нийгэм эдийн засгийн сул дорой байдал, ядуурал, ажилгүйдэл, нийгмийн сөрөг үзэгдэл, шилжилт хөдөлгөөн ихсэж байгаа нь халдварт өвчний гаралтад шууд нөлөөлж байна. 4. Улс төрийн сонгуулийн үр дүнгээс хамаарч мэргэжлийн байгууллагын тогтоц, бүтэц зохион байгуулат алдагдах, үйл ажиллагаа доголдох 5. Ажилтнуудын цалин хөлс бага учир, мэргэшсэн эмнэлгийн ажилтнуудыг цалин өндөр эрүүл мэндийн байгууллага уруу алдах
---	---

№	Нэр	ХӨСҮТ		MNS 6330:2017 Төрөлжсөн эмнэлгийн стандарт	Тайлбар
		Нийт тоо	Хувь		
1	Дэмжих үйлчилгээний ажилтан	141	19.4	25-30%	Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагааны стандарт MNS 6330:2017 харьцуулахад эмнэлгийн тусламж үйлчилгээг шууд гардан үзүүлдэг ажилтнууд болон дэмжих үйлчилгээний ажилтнуудын харьцаа зохистой түвшинд байна
2	Эмчийн тоо	178			
3	Сувилагчийн тоо	152	1.1	1:2-2.5	Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагааны стандарт MNS 6330:2017 харьцуулахад сувилагч дутагдалтайн улмаас эмч сувилагчийн харьцаа алдагдсан байна
4	Гэрээт ажилтны тоо	24	3.3	5-10%	Төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлгийн бүтэц, үйл ажиллагааны стандарт MNS

					6330:2017 харьцуулахад гэрээт ажилтны тоо нь хэвийн хэмжээнд байна
5	Нийт ажилтан	725	100		

Халдварт өвчин судлалын үндэсний төвийн

Хүний нөөцийн алба