



ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ

ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛ

2023 ОНЫ 9 ДҮГЭЭР САР

ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ БАРИМТ БИЧИГ

Энэхүү баримт бичиг нь ШУТИС-ийн Профессорын замналын тогтолцоо, түүнтэй холбоотой үйл ажиллагааны тодорхойлолт, тайлбар болно.

Агуулга

1.	ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛ, ХӨГЖИЛ	3
1.1.	ШУТИС-ийн Профессорын замналын (tenure track) албан тушаалууд	3
1.2.	ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ҮЙЛ ЯВЦ	4
1.3.	ЯЛГААТАЙ, ОЛОН УРГАЛЧ БАЙДАЛ	5
1.4.	ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ	6
1.5.	ЗӨРЧИЛТЭЙ БАЙДАЛ	6
1.6.	ХЭЛНИЙ ШААРДЛАГА	6
2.	ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ГОЛ ОРОЛЦОГЧ, ШИЙДВЭР ГАРГАГЧИД	7
3.	ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ТОМИЛГООНЫ ҮЙЛ ЯВЦ	10
3.1.	СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ	10
3.2.	АЛБАН ТУШААЛЫН ШААРДЛАГАД ТАВИГДАХ ЗАРЧМУУД	12
3.3.	ДАГАЛДАН ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГОО (ХОЁРДУГААР ҮЕ)	12
3.4.	ДЭД ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГОО	13
3.5.	ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГООНЫ ХЯНАН МАГАДАЛГАА	14
3.6.	ҮЗЛЭГЭЭС ТАТГАЛЗАН ГАРАХ	14
3.7.	ШУТИС-ийн ОНЦЛОХ ПРОФЕССОР	14
3.8.	АЖИЛЛАГААНЫ ЦАГИЙН ТОХИРУУЛГА	14
3.9.	САНАЛ, ХҮСЭЛТИЙГ АВЧ ХЭЛЭЛЦЭХ	14
3.10.	ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦОО, ХӨГЖИЛ	15

1. ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛ, ХӨГЖИЛ

ШУТИС-ийн Профессорын зэрэглэл дэвших замнал (Professor Tenure Track) нь их сургууль, харьяа, салбар, бүрэлдэхүүн сургууль, тэнхимийн хэмжээнд нийтлэг мөрдөгддөг дүрэм, журмуудтай нийцтэй, ил тод байдлаар хэрэгжих, мэргэжлээрээ хөгжин, дэвших стандарт зам байна. ШУТИС-ийн Профессорын замнал нь их сургуулийн Багш, ажилтны ёс зүйн дүрэм, Хүний нөөцийн бодлого, Чанарын бодлого, зорилт, Судалгааны ёс зүй (Боловсролын ерөнхий хууль болон Дээд боловсролын тухай хууль, 2023) зэрэг ерөнхий заавар, зарчмуудыг удирдлага болгоно.

Эрх хасах тухай журмыг Профессорын замналын хэрэгжүүлэлтийн туршид дагаж мөрдөнө.

1.1. ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН АЛБАН ТУШААЛУУД

ШУТИС-ийн Профессорын замналын тогтолцоонд профессорын зэрэглэлийн 3 албан тушаал байна: дагалдан профессор, дэд профессор, профессор. Зураг 1-д үзүүлэв. Дагалдан профессорын албан тушаалд түр хугацааны гэрээгээр ажиллах бол дэд профессор болон профессорын албан тушаалууд нь жинхэлсэн профессорууд (tenured professors) буюу хугацаагүй гэрээт, байнгын албан тушаалууд байна.



Зураг 1. ШУТИС-ийн профессорын замналд дагалдан профессор түр хугацааны, дэд профессор, профессор байнгын (хугацаагүй) албан тушаалууд байна. Зарим тохиолдолд дэд профессорын албан тушаалд түр-хугацаагаар томилогдож болно. Онцлох профессор нь хүндэтгэлийн албан тушаал бөгөөд ШУТИС-ийн Профессорууд дундаас Ректорын урилгаар томилогдоно.

Дагалдан профессор (assistant professor)

Дагалдан профессорын албан тушаал нь профессорын замналын (tenure track) эхний алхам байна. Дагалдан профессороор ажиллах хугацаандаа профессорын жинхэнэ албан тушаалд хүрч ажиллахуйц эрдмийн чадахуйн үзүүлэлт олж авах зорилгоор судалгаа болон/эсвэл урлагийн болон багшлах ажил хийнэ.

Дагалдан профессорын албан тушаал 1-р үе ба 2-р үе гэсэн хоёр хэсэгтэй байна. Нэгдүгээр үе 2-3 жил, хоёрдугаар үе 4 жил, нийт 6-7 жил үргэлжилнэ. Тус албан тушаалд томилогдох гол шалгуур нь горилогчийн эрдмийн (академик) ажил хийх чадвар байна.

Нэг ба хоёрдугаар үе тус бүрийн төгсгөлд хянан магадалгаа хийж (Хавсралт 3 дахь шалгууруудыг харна уу), эерэг үр дүн үзүүлсэн тохиолдолд дагалдан профессорын 1-р үеэс 2-р үед, дагалдан профессорын 2-р үеэс дэд профессорын албан тушаалд тус тус зэрэглэл дэвшүүлэн томилно. Аль нэг үед буцаан томилохгүй. Магадалгааны дүн сөрөг гарсан тохиолдолд дагалдан профессорын гэрээний хугацаа дуусахад хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болно.

Дэд профессор (associate professor)

Дэд профессорын албан тушаал нь ихэвчлэн жинхэлсэн буюу хугацаагүй гэрээт, байнгын албан тушаал байна. Дэд профессорын албан тушаалд томилогдох горилогч нь эрдэм шинжилгээний (эсвэл урлагийн) болон багшлах ажлын хүрээний чадахуйн үзүүлэлтүүдээ хянан магадлуулна. Эдгээрийн аль нэг хүрээнд олон улсын түвшний *маш-сайн* үзүүлэлттэй, нөгөөд *өндөр-чанартай* эсвэл түүнээс илүү түвшинд хүрэх боломжтойгоо харуулсан байна. Шалгуур үзүүлэлтүүдийг Хавсралт 3-т нарийвчлан тайлбарлав.

ШУТИС-д анх удаа ажиллах дэд профессорын албан тушаалд горилогчийн чадахуйн үзүүлэлт нь тухайн профессорын замналын (tenure) албан тушаалын шаардлагуудыг бүрэн биш ч ихэнхийг хангаж байгаа бол цөөн тохиолдолд 4-5 жил түр хугацаагаар томилон ажиллуулж болно. Томилгооны хугацаа дуусмагц хянан магадлаа хийх ба амжилттай тохиолдолд дэд профессорын байнгын албан тушаалд томилно. Эсрэг тохиолдолд үйлчилж буй гэрээний хугацаа дуусахад хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болно. Гэрээг дахин сунгахгүй. Дэд профессорын байнгын албан тушаалд багадаа дөрвөн жил ажилласны дараа Профессорын албан тушаалд дэвшин томилогдох боломжтой. Онцгой чадахуйн үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд тухайн сургуулийн захирлын саналыг үндэслэн ШУТИС-ийн Профессорын замналын хорооны дарга бөгөөд проректорын шийдвэрээр профессорын албан тушаалд дэвших хянан магадлааг 4 жилээс өмнө эхлүүлж болно.

Профессорын томилгооны хянан магадлааг амжилтгүй дүн үзүүлсэн бол багадаа хоёр жил хүлээнэ.

Профессор (full professor)

Профессорын албан тушаалд томилогдсон хүн судалгааны (эсвэл урлагийн) болон сургалтын хүрээний ядаж нэгд тасралтгүй олон улсын түвшинд *маш-сайн* үнэлгээтэй ажиллах; нөгөө хүрээнд (судалгаа/урлагийн эсвэл сургалтын) *өндөр-чанартай* эсвэл түүнээс илүү сайн үзүүлэлттэй ажиллах шаардлагатай. Мөн өөрийн мэргэшсэн чиглэлээр нийгэмд нөлөөлөх буюу үйлчлэх, соён гэгээрүүлэх, сурталчлах, эрдмийн үйлчилгээнд хувь нэмрээ оруулах үүрэгтэй байна. Профессорын шалгуурыг Хавсралт 3-т тайлбарласан болно.

ШУТИС-ын Онцлох профессор (Distinguished professor)

Профессорын албан тушаалд ажиллаж буй профессорууд дундаас онцгой мэргэшсэн, олон улсын түвшинд нэр хүндтэй профессоруудыг ШУТИС-ийн Онцлох профессор хүндэтгэлийн албан тушаалд ШУТИС-ийн Ректор урин ажиллуулж болно.

1.2. ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ҮЙЛ ЯВЦ

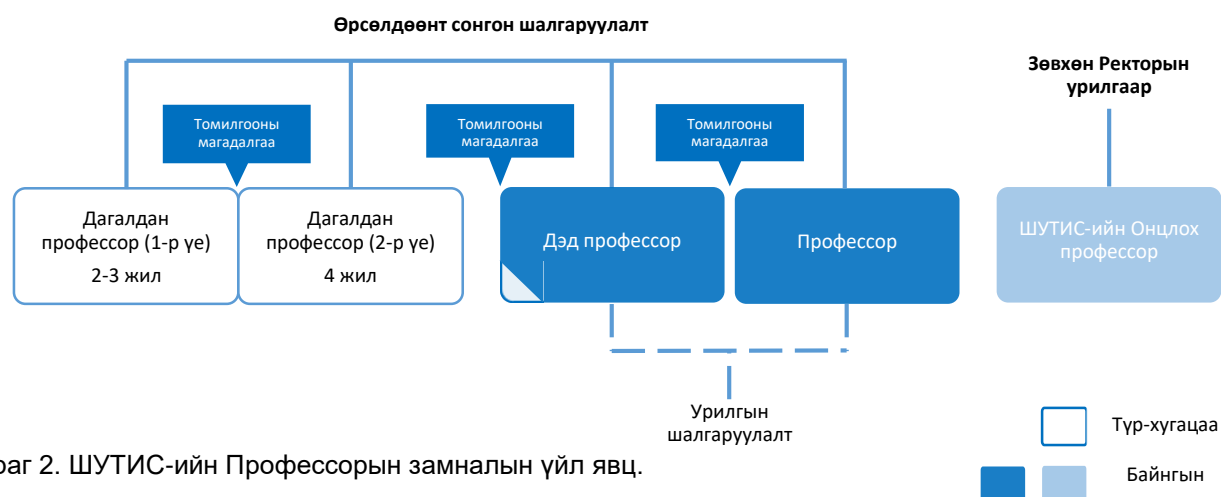
ШУТИС-ийн профессорын замналын үйл явц нь ил тод, стандартчилагдсан байна. Профессорын замналын албан тушаалд горилогчийг томилох шийдвэрийг чадахуйн цогц үнэлгээ, дотоодын болон гаднын шинжээчдийн зөвлөмжид тулгуурлан гаргана. Чадахуйн “цогц” үнэлгээ гэдэгт үнэлгээг зөвхөн жагсаалтад буй шалгуур үзүүлэлтээс гадна олон улсын түвшний шалгарсан үзүүлэлтүүдтэй харьцуулан бүхэлд нь үнэлэхийг ойлгоно. Хянан магадлааганы шалгуур нь судалгааны (урлагийн/мэргэжлийн) ажлын чанар, багшлахуйн ур чадвар, нийгмийн нөлөөлөл ба үйлчилгээнд оруулах хувь нэмэр гэсэн эрдмийн ажлын гол бүрдлүүдийг агуулна. Шалгуурын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт 3-аас үзнэ үү.

Сургуулийн захирал томилгоо хийгдэх явцын ил тод, тэгш шударга байдлыг хариуцна. Захирал томилгооны хянан магадалгаа, сонгон шалгаруулалт хийх бүрд үнэлгээний ажлыг зохион байгуулах тэнхимийн Профессорын замналын хороо буюу түр ажлын хэсэг байгуулна. Тус хороо горилогчдын өргөдлийг хянан үнэлж, хоёроос дээш хөндлөнгийн шинжээчийн дүгнэлт, сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны үнэлгээ, мөн тэнхимийн багш нарын саналыг сонссоны үндсэн дээр томилгооны талаарх саналаа бэлтгэн Захиралд хүргүүлнэ.

Дагалдан профессорын 1-р үеэс 2-р үед дэвшүүлэн томилох хянан магадалгааг хийхдээ горилогчийн ажлын гүйцэтгэл, хувь хүний өсөлтийг илүү хянан үнэлэх бөгөөд тэнхимийн эрх бүхий жинхэлсэн профессоруудын саналыг сонсоно.

Захирал түр-хугацааны албан тушаалд хүн томилохдоо Сургуулийн профессорын замналын хороотой зөвлөлдсөний үндсэн дээр шийдвэрлэнэ. Харин жинхлэх албан тушаалд томилуулах саналаа Сургуулийн хороотой зөвлөлдөж Ректорт хүргүүлнэ. Ректор ШУТИС-ийн Профессорын Замналын Хорооны саналыг сонсож, шийдвэр гаргана.

Дэд профессорын жинхлэх албан тушаалд томилох хянан магадалгааны үзлэгийг ихэвчлэн дагалдан профессорын хугацаа дуусахаас ойролцоогоор 12 сарын өмнө эхэлнэ. Улмаар магадалгааны үр дүн дагалдан профессорын хугацаа дуусахаас 6 сарын өмнө гарсан байх ёстой ба томилгоог дагалдан профессорын хугацаа дуусахаас эртдээ зургаан сарын өмнө хийж болно.



Зураг 2. ШУТИС-ийн Профессорын замналын үйл явц.

1.3. ЯЛГААТАЙ, ОЛОН УРГАЛЧ БАЙДАЛ

ШУТИС нь ялгаатай, олон ургалч байдал, эрх тэгш байдал, ялгаварлал гадуурхалгүй байдлыг бүх үйл ажиллагаандаа баримтлан хэрэгжүүлнэ. Эрх тэгш байдлын ерөнхий зарчмуудыг **Эрх тэгш байдлын төлөвлөгөөнд** тодорхойлсон байна. Эрх тэгш байдлын төлөвлөгөөний дагуу ШУТИС-ийн хамт олны бүх гишүүд тэдний эрдмийн (академик) болон/эсвэл мэргэжлийн ур чадвар (qualifications) дээрээ суурилан хувь хүнийхээ хувьд хөгжих, албан тушаал дэвших тэгш боломжтой байна.

Бүхий л ажлын шалгаруулалт, урилгаар ажилд авахад ялгаатай, олон ургалч байдлыг харгалзан үзнэ. Өргөдөл гаргагч хүн бүр ажилд орох, дэвших үйл явцад адил тэгш эрх эдэлнэ.

Тэгш байдлын зарчмуудыг ажлын бүхий л түвшинд, тухайлбал хянан магадалгаа хийх шинжээч, тэнхим, сургууль, их сургуулийн түвшний хороодын гишүүд, сургуулийн

багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны гишүүнийг сонгох, аливаа түвшний заавар, удирдамж, шалгуур үзүүлэлтэд хэрэгжүүлсэн байна.

1.4. ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

ШУТИС-ийн Багш, ажилтны ёс зүйн дүрэм нь багш, ажилтны аливаа үйл ажиллагааг чиглүүлэх шударга орчин, хамтран нягтрах зарчмуудын нэгдэл бөгөөд бие биетэйгээ хүндэтгэлтэй харьцах заавар болно. Энэ нь ШУТИС-ийн үнэт зүйлс дээр суурилж, нийтлэг үйл ажиллагааны соёлыг тогтооно.

1.5. ЗӨРЧИЛТЭЙ БАЙДАЛ

Шийдвэр гаргагчид, хорооны гишүүд, хөндлөнгийн шинжээчид болон шийдвэр гаргахад оролцож буй бүх хүн шударга байх нь албан тушаалд горилогчдод тэгш хандах, шийдвэрийн шударга, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц байдалд нэн чухал юм. Ашиг сонирхлын зөрчилтэй зэрэг шаардлага бүрэн хангахгүй этгээд тухайн асуудлаар шийдвэр гаргах, гаргахад оролцох, шийдвэрийн талаар хэлэлцэж буй хуралд оролцохыг хориглоно.

Их сургуулийн зүгээс зөрчилтэй байдал, шударга байх талаар хорооны гишүүдэд зааварчилга өгнө.

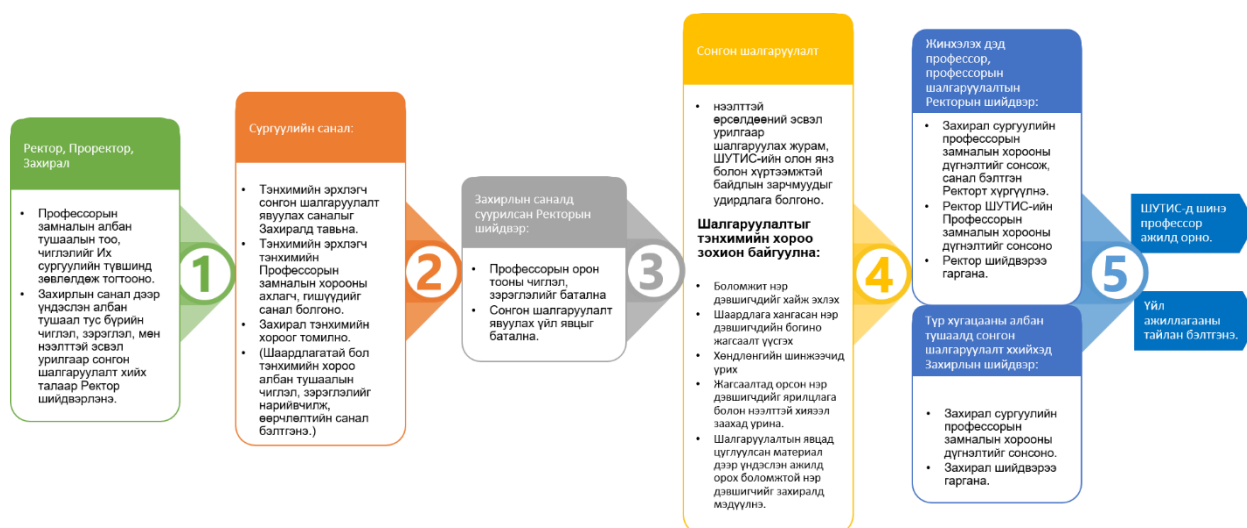
1.6. ХЭЛНИЙ ШААРДЛАГА

ШУТИС-ийн хэлний бодлого нь тус их сургуулийг Монгол орны давуу байдалд тулгуурласан олон улсад нэр хүндтэй их сургууль болгон хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. ШУТИС-ийн сургалтын үндсэн хэл нь Монгол хэл, Англи хэл байна. Гадаад улсын иргэн эсвэл уугуул биш Монгол улсын иргэнийг Монгол хэлний түвшин харгалзахгүйгээр багшийн болон судлаачийн ажлын байранд томилон ажиллуулж болно.

Профессорын жинхлэх албан тушаалд томилогдох хүн бүр ажил үүргээ амжилттай гүйцэтгэхийн тулд англи хэлний өндөр мэдлэгтэй байх ёстой. Харилцааны соёл, хэл яриа, ур чадвар нь багшид тавигдах сурган хүмүүжүүлэх шаардлагын нэг хэсэг байна.

2. ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ГОЛ ОРОЛЦОГЧ, ШИЙДВЭР ГАРГАГЧИД

Профессорын замналын үйл явцад оролцогч хэд хэдэн нэгж, шийдвэр гаргагчид байна. Нэгж бүр тогтоосон шалгуурын дагуу бие даасан дүгнэлт гаргана. Шийдвэр гаргахын тулд шалгуурын дагуу үзүүлэлтийн биелэлтийг тодруулсан мэдээлэл, баримт бичгийг нэмж хүсэх эсвэл өмнөх нэгжид саналаа дахин боловсруулж хэлэлцүүлэхээр буцааж болно.



Зураг 3. ШУТИС-ийн Профессорын замналын шалгаруулалт, томилгооны үйл явцын бүдүүвч.

РЕКТОР

Ректор профессорын замналын албан тушаалын орон тоог сургууль, тэнхимүүдэд хуваарилж, тухайн албан тушаалын мэргэжлийн чиглэл, зэрэглэлийг батална. Албан тушаалд сонгон шалгаруулалт хийхдээ нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар явуулах, онцгой тохиолдолд урилгаар шалгаруулах эсэхийг Ректор шийдвэрлэнэ.

Профессорын жинхлэх албан тушаалд (дэд профессор, профессор) томилох эцсийн шийдвэрийг Ректор гаргах бөгөөд горилогчийн ажлын амжилт, хүрсэн үр дүнгийн талаар шалгаруулалтын явцад цуглуулсан нотлох баримтын цогц үнэлгээнд тулгуурлана.

Ректор ШУТИС-ийн Онцлох профессоруудыг томилно.

ШУТИС-ийн Профессорын замналын хорооны гишүүдийг Профессорын замналын хорооны дарга бөгөөд проректорын санал болгосноор Ректор томилно. Сургууль тус бүрийн Профессорын замналын хорооны гишүүдийг сургуулийн захирлын санал болгосноор Ректор нэр дэвшүүлэх бөгөөд гишүүдийн ялгаатай, олон ургалч байдал хангагдаж буйд анхаарна.

ЗАХИРАЛ

Сургуулийн захирал сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулах үйл явцыг хариуцна. Сонгон шалгаруулалт бүрд тэнхимийн Профессорын замналын хороог

тэнхимийн эрхлэгчийн саналаар, тус хорооны санал болгосноор хөндлөнгийн шинжээчдийг, сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны гишүүдийг тус тус Захирал томилно. Эдгээр хорооны гишүүнд нэр дэвшүүлэхдээ гишүүдийн олон янз байдлыг хангахад анхаарна. Захирал дээрх хороодын гишүүн байж болохгүй, шаардлагатай тохиолдолд хорооны хуралд зөвлөх үүрэгтэйгээр уригдан оролцож болно.

Дагалдан профессор, түр дэд профессор, мөн 1-р үеэс 2-р үед дэвшиж буй дагалдан профессорын албан тушаалд гэрээгээр ажиллуулах томилгооны шийдвэрийг горилогчийн хянан магадалгааны явцад цуглуулсан баримт нотолгоонд хийсэн чадахуйн цогц үнэлгээнд тулгуурлан Захирал гаргана.

Захирал тухайн сургуулийн хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр горилогчийн жинхлэх хуанлийг (3.4-р хэсгийг үзнэ үү) сунгах боломжтой эсэхийг шийдвэрлэнэ. Профессорын жинхлэх албан тушаалд томилуулах саналыг Захирал Ректорт мэдүүлнэ.

ТЭНХИМИЙН ЭРХЛЭГЧ

Тэнхимийн эрхлэгч захиралтай зөвшилцөж томилгооны үйл явцыг эхлүүлнэ. Эрхлэгч тэнхимийн профессорын замналын хорооны гишүүдийг Захиралд санал болгоно.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ

Хүний нөөцийн мэргэжилтэн Профессорын замналын хорооны нарийн бичгийн дарга байна. Тэрээр горилогчдын үнэлгээний бодит байдалд хяналт тавих зэргээр хорооны ажилд дэмжлэг үзүүлж, шалгаруулалтын явцын талаарх шинэ мэдээллийг горилогчдод өгөх, холбоо барих гол цэг байна.

ХӨНДЛӨНГИЙН ХЯНАН МАГАДАЛГАА

Хөндлөнгийн шинжээчид горилогчдын чадахуйн үзүүлэлтийг үнэлнэ. Шинжээч нь тухайн албан тушаалын мэргэжлийн чиглэлээр олон улсад танигдсан, горилогчтой хамааралгүй этгээд байх ёстой ба өндөр чансаа бүхий их сургуулийн профессор, эсвэл дүйцэхүйц судалгаа, урлагийн чиглэлийн өндөр зэрэглэлийн хувь хүн байна.

Тэнхимийн хорооны зүгээс хоёроос дээш хөндлөнгийн шинжээчийг санал болгож, Захирал тэднээс сонгоно. Сонгон шалгаруулалтад орж буй горилогчид хөндлөнгийн шинжээчээс татгалзах бол захирал шийдвэр гаргахаас өмнө хүсэлт гаргана.

Тодорхойлолт захидал ашиглах

Дагалдан профессорын (1 ба 2-р үе) сонгон шалгаруулалт явуулахдаа горилогчийн эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил хийх чадварыг нь голлон үнэлнэ. Хөндлөнгийн шинжээчийн оронд хоёроос доошгүй тодорхойлолт захидал ашиглаж болох бөгөөд энэ талаар сонгон шалгаруулалт эхлэхээс өмнө Захирал шийдвэрлэсэн байна. Профессорын жинхлэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтад тодорхойлолт захидал ашиглахгүй, хөндлөнгийн шинжээчдээр горилогчдын чадахуйн үзүүлэлтүүдийг үнэлүүлнэ.

ТЭНХИМИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ХОРОО

Аливаа томилгооны хянан магадалгаа хийхэд тэнхимийн эрхлэгч сургуулийн захиралд тэнхимийн профессорын замналын хорооны гишүүд болон хорооны даргын талаар саналаа оруулна.

Тэнхимийн хороо ихэвчлэн 2-4 профессор, жинхэлсэн дэд профессорууд, хүний нөөцийн мэргэжилтнээс бүрдэнэ. Түр хугацааны дэд профессорууд нь дагалдан профессорыг сонгон шалгаруулах тэнхимийн хорооны бүрэлдэхүүнд орж болно. Тэнхимийн хорооны гишүүдийн ядаж нэг нь тэнхимийн гаднаас, өөр сургууль, өөр их сургууль, эрдэм шинжилгээний хүрээлэн, түүнтэй адилтгах байгууллагаас байна. Хорооны гаднын гишүүд нь дотоод гишүүдтэй адил түвшний мэргэшсэн хүмүүс байна. Хүний нөөцийн мэргэжилтэн хорооны нарийн бичгийн дарга байх бөгөөд саналын эрхгүй. Хорооны дарга үнэлгээний үйл явцыг удирдаж, албан тушаалын томилгооны саналыг журмын дагуу хугацаа алдахгүйгээр бэлтгэх үүрэгтэй.

Хэрэв тухайн тэнхимд хэд хэдэн профессорын замналын албан тушаалын ажлын байр нэгэн зэрэг зарлагдсан бол нэг хороо бүх сонгон шалгаруулалтыг явуулж, тус бүрийн үнэлгээг хийн, томилгооны санал бэлтгэж болно. Хорооны шийдвэр гишүүдийн олонхын саналаар гарна.

СУРГУУЛИЙН БАГШЛАХ УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХОРОО

Сургуулийн түвшний Багшлах ур чадварын үнэлгээний хороо (БУЧҮХ)-г гурван жилийн хугацаатайгаар сургуулийн захирал томилно. Тус хорооны бүрэлдэхүүнд профессор, багш, оюутан, сурган заах арга зүйн мэргэжилтэн нар орно. Профессорын албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын явцад БУЧҮХ нь горилогчийн багшлах ур чадварын талаар бие даасан үнэлгээ хийж, тодорхойлолт гаргана (БУЧҮХ-ны зааврын дагуу). Горилогчийн багшлах ур чадварыг үнэлэхэд Хорооны дарга, багадаа хоёр гишүүн оролцоно.

СУРГУУЛИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ХОРОО

Сургуулийн профессорын замналын хороог тухайн сургуулийн захирлын саналд тулгуурлан Ректор гурван жилийн хугацаатайгаар томилно. Хороо нь сургуулийн болон/эсвэл тухайн салбарын онцлогийг харгалзан үзэж бүх томилгооны шийдвэрийн талаар Захиралд зөвлөмж өгнө.

Хороо ихэвчлэн 3-5 жинхэлсэн профессороос (дэд профессор, профессор/tenured professor) бүрдэнэ. Томилгооны хянан магадалгаатай холбоотой асуудлыг хэлэлцэх хурлуудад БУЧҮХ-ны ахлагчийг оролцуулна. Хүний нөөцийн мэргэжилтэн Хорооны нарийн бичгийн дарга байх бөгөөд саналын эрхгүй. Хорооны гишүүнээр дээд тал нь дараалан гурван удаа томилогдон ажиллаж болно.

ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ХОРОО

ШУТИС-ийн Профессорын Замналын Хороо нь сургуулийн захирлын санал болон сонгон шалгаруулалтын явцад цуглуулсан бусад бичиг баримтад үндэслэн жинхлэх дэд профессор болон профессорын албан тушаалын томилгооны талаар Ректор зөвлөмж өгнө. Мөн сонгон шалгаруулалтын үйл явц шударга, ил тод, тэгш, ялгаварлалгүй байх зарчмуудыг зохих ёсоор хангаж буй эсэх талаар дүгнэлт гаргана.

ЭРДМИЙН ЗАМНАЛЫН МЭРГЭЖЛИЙН НЭГЖ

Эрдмийн замналын мэргэжлийн нэгж нь эрдмийн зэрэглэл дэвших тогтолцоог сайжруулах, хөгжүүлэх зорилготой үйл ажиллагаанд бэлтгэх, уялдуулахад туслах үүрэгтэй. Нэгжийг ШУТИС-ийн Профессорын замналын хорооны дарга, проректор ахлах бөгөөд сургуулиудын Профессорын замналын хороо, Багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны дарга нар, Хүний нөөцийн менежерүүд, жинхэлсэн профессор, дагалдан профессор, багш, сурган хүмүүжүүлэх ухааны мэргэжилтнүүдийн төлөөллөөс бүрдэнэ. Профессор, дагалдан профессор, багш, сурган хүмүүжүүлэх мэргэжилтний төлөөллийг

тухайн бүлгүүд гурван жилийн хугацаатай сонгох ба бусад төлөөлөл бүрэн эрхийнхээ хугацаанд ажиллана.

3. ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ТОМИЛГООНЫ ҮЙЛ ЯВЦ

3.1. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ

Профессорын замналын албан тушаалд **өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалт**, онцгой тохиолдолд **урилгаар** шалгаруулж авах бөгөөд сонгон шалгаруулалтын хэлбэрийг сургуулийн захирлын саналд үндэслэн Ректор шийдвэрлэнэ.

Профессорын замналын жинхэлсэн (tenured) болон жинхлэх (tenure track) албан тушаалд томилогдох горилогч өөрийн түвшнийхнээсээ шилдэг нь байх, олон улсын түвшинд хүрч ажиллах чадвартай байх зэрэг шалгуурыг хангасан байна. Дагалдан профессорын албан тушаалд горилогч нь ирээдүйд дэд профессорын албан тушаалд ажиллах чадвар, нөөц боломжтойгоо харуулсан байна. Үнэлгээг энэхүү баримт бичгийн 3-р хавсралтад заасан ерөнхий шалгуур болон тухайн сургуулийн мэргэжлийн чиглэл, онцлогт тохирсон шалгуурыг үндэслэн дотоодын болон гаднын байгууллагын шинжээчид гүйцэтгэнэ.

ӨРСӨЛДӨӨНТ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ

Профессорын замналын өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтыг дараах алхмуудын дагуу зохион байгуулна.

Алхам 1

Профессорын замналын албан тушаалын шинэ орон тоог нөхөх боломжтой тохиолдолд Захирал тэнхимийн профессорын замналын хороо буюу сонгон шалгаруулалтын түр хороог тэнхимийн эрхлэгчийн саналд үндэслэн байгуулна. Дагалдан профессорын сонгон шалгаруулалтад тодорхойлолт захидал ашиглах эсэхийг Захирал урьдчилан шийдвэрлэсэн байна.

Алхам 2

Шаардлагатай тохиолдолд тэнхимийн хороо тухайн албан тушаалын чиглэл, зэрэглэлийн онцлогийг тусгасан нарийвчилсан тодорхойлолт бэлтгэн Захиралд хүргүүлж, улмаар Ректорын шийдвэр гаргуулж болно.

Тэнхимийн хороо тухайн албан тушаалд нэр дэвшигчдийг хайх үйл явцыг эхлүүлнэ. Хайлт нээлттэй, дотоод, гадаад эх үүсвэрээс өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын (жишээлбэл, олон улсын хурал, нийгэмлэгийн сүлжээ, зорилтот сурталчилгаа зэрэг аргыг ашиглах) зарчмыг баримтлан хийгдэхээс гадна ШУТИС-ийн Багш, ажилтны ёс зүйн дүрэм, олон янз байдал, хүртээмжтэй байдлын зарчмуудыг удирдлага болгоно. Ажлын байранд өргөдөл хүлээн авах хугацаа 30-аас доошгүй хоног нээлттэй байна.

Алхам 3

Тэнхимийн хороо нь ирүүлсэн ажлын өргөдлүүдээс 2-3 горилогчийг шалгаруулан, үндэслэлийн хамт богино жагсаалт үүсгэнэ. Шалгаруулалт хийхдээ ажлын зарлалд тусгасан тэнхимийн хэрэгцээ, горилогчдын ур чадварын талаар тэнхимийн эрх бүхий жинхэлсэн профессоруудын саналыг харгалзан үзнэ.

Алхам 4

Тэнхимийн хороо богино жагсаалтад орсон горилогчдын талаар хоёроос дээш хөндлөнгийн шинжээчийн үнэлгээ эсвэл хоёроос доошгүй тодорхойлолт захидал (дагалдан профессорын хувьд) авна.

Алхам 5

Тэнхимийн хороо богино жагсаалтад орсон горилогчдыг ажлын ярилцлагад урина. Горилогчдын зүгээс хүсэлт гаргасан албан тушаалынхаа талаар ярилцах бол хорооны гишүүд судалгаа ба/эсвэл урлаг, мэргэжлийн ажил, багшлахуй болон эрдмийн нөлөөлөл, үйлчилгээний талаар горилогчтой ярилцана. Горилогчид нээлттэй хичээл зааж үзүүлэх бөгөөд энэ нь багшлах ур чадварын үнэлгээний нэг хэсэг болно. Дагалдан профессорын хувьд багшлах ур чадварын үнэлгээг ажлын ярилцлагын нэг хэсэг болгон хийж болно. Тэнхимийн эрх бүхий профессорууд горилогчтой ярилцаж, үнэлгээнд саналаа хэлж болно.

Алхам 6

Профессорын замналын *түр хугацааны албан тушаалын хувьд*: Тэнхимийн хороо сонгон шалгаруулалтын явцад цуглуулсан нотлох баримтуудыг үндэслэн боломжтой гэж үзсэн горилогчийн нэр(с)ийг сургуулийн захиралд мэдүүлнэ. Захирал сургуулийн хороотой зөвлөлдсөний үндсэн дээр томилох эсэх эцсийн шийдвэр гаргана.

Жинхлэх албан тушаалын хувьд: Тэнхимийн хороо нь сонгон шалгаруулалтын явцад цуглуулсан нотлох баримтуудад үндэслэн горилогчийг захиралд танилцуулна. Захирал сургуулийн хороотой зөвлөлдсөний дараа, боломжит горилогчийн тухай саналаа Ректорт хүргүүлнэ. Ректор ШУТИС-ийн Хороотой зөвлөлдөж, эцсийн шийдвэр гаргана.

Тэнхимийн хороо тухайн албан тушаалын шалгуурыг хангасан горилогчийг олж чадаагүй тохиолдолд боломжит горилогчдод зориулж тухайлсан чиглэл, зэрэглэлийн сонгон шалгаруулалтыг дахин зарлаж болох бөгөөд албан тушаалын чиглэл, зэрэглэл өөрчлөгдсөн тохиолдолд Ректороор дахин шийдвэр гаргуулна.

Тэнхимийн хорооны саналыг Захирал зөвшөөрөөгүй тохиолдолд саналыг буцаана. Тэнхимийн хороо богино жагсаалтаас шинэ горилогчийг санал болгох, эсвэл шинээр хайлтыг эхлүүлнэ.

Ректорын зүгээс Захирлын саналыг зөвшөөрөөгүй бол шалгаруулалтын үйл явцыг сургуульд нь буцаана.

УРИЛГААР ШАЛГАРУУЛЖ АВАХ

Онцгой ур чадвар, чадахуйн үзүүлэлт бүхий горилогчийг цөөн тохиолдолд зөвхөн профессор, дэд профессорын жинхлэх албан тушаалд урилгаар шалгаруулан авч болно. Шалгаруулалтын үйл явц өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалттай төстэй, дотоодын болон гаднын шинжээчдийн бие даасан үнэлгээ хийнэ. Горилогч санал болгож буй албан тушаалын бүх шаардлагыг бүрэн биелүүлж байх ёстой. Урилгаар сонгон шалгаруулахад Ректорын шийдвэр гарсан байна.

Ректорын зүгээс Захирлын саналыг зөвшөөрөөгүй бол шалгаруулалтын үйл явцыг сайжруулахаар сургуульд нь буцаах, эсвэл зогсоож шийдвэрлэнэ.

3.2. АЛБАН ТУШААЛЫН ШААРДЛАГАД ТАВИГДАХ ЗАРЧМУУД

ШУТИС-ийн профессорын замналын жинхлэх албан тушаалын томилгоотой холбоотой бүх санал, үнэлгээ, шийдвэрийг горилогч бүрийн чадахуйн үзүүлэлт, дагалдан профессорын албан тушаалын хувьд ирээдүйн боломж, чадварыг нь сайтар харгалзан үзсэний үндсэн дээр гаргана. Профессорын замналын үнэлгээний шалгуур ил тод, олон улсын стандарттай харьцуулагдахуйц зарчимд суурилна. Горилогчийн гүйцэтгэлийг гурван хэмжээсээр үнэлнэ: а/ судалгаа ба/эсвэл урлаг, мэргэжлийн ажил, б/ багшлахуй, в/ нөлөөлөл, үйлчилгээ (шинжлэх ухаан/урлагийн хүрээлэл дэх үйл ажиллагаа, эрдмийн үйлчилгээ ба манлайлал, нийгэмд үзүүлэх нөлөөлөл зэрэг).

ШУТИС-ийн Профессорын замналын албан тушаалд тавигдах шаардлагын зарчмуудыг дараах байдлаар тодорхойлно.

Дагалдан профессорууд

Дагалдан профессорын албан тушаал нь горилогчийн өсөж, хөгжих хугацаа бөгөөд түр хугацааны гэрээгээр ажиллуулна. Горилогчийг дагалдан профессорын 1-р үед ажилд авах шийдвэрийг түүний ирээдүйд судалгааны болон/эсвэл урлагийн ажил болон багшлахуйн чиглэлээр өндөр амжилт гаргах чадамжтай талаарх үнэлгээнд голлон суурилна. Дагалдан профессорын 2-р үед шилжихэд горилогчийн *чадахуйн (merit)* болон *ирээдүйтэй (potential)* байдлын үнэлгээнд тулгуурлана.

Жинхлэх профессорууд

Жинхлэх (tenured) профессорын хөдөлмөрийн гэрээ ихэнхдээ хугацаагүй буюу байнгын байна. Дэд профессорын жинхэнэ болон профессорын албан тушаалд томилогдоход тавигдах хамгийн эхний шаардлага нь: эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлагийн ажилд *маш-сайн (excellent)* үнэлгээтэй, багшлахуйн *өндөр-чадвартай (high-quality)* үнэлгээтэй байх; эсвэл багшлахуйн чиглэлээр *маш-сайн*, эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлагийн ажил гүйцэтгэх талаар *өндөр-чадвартай* гэсэн үнэлгээтэй байх. Нэмэлтээр нөлөөлөл, үйлчилгээний чадавх, давуу талын үзүүлэлтийг харгалзан үзнэ. Профессорын албан тушаалын үнэлгээнд эрдмийн нөлөөлөл, үйлчилгээний чадахуйн үзүүлэлтэд өгөх жин нэмэгдэнэ.

Зөвхөн тусгай сайн чадахуйн үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд, профессорын албан тушаалд эрдмийн нөлөөлөл болон/эсвэл үйлчилгээний онцгой чадамжийг нь үндэслэн томилж болох бөгөөд эрдэм шинжилгээ, урлагийн ажил, багшлах чиглэлд хамгийн багадаа *өндөр-чадвартай* гэсэн үзүүлэлтэй байна. Шалгаруулалтын үйл явцыг Проректорын шийдвэрээр эхлүүлнэ.

3.3. ДАГАЛДАН ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГОО (ХОЁРДУГААР ҮЕ)

Хянан магадалгаа хийх үйл явцыг Захирлын шийдвэрээр тэнхимийн эрхлэгч эхлүүлнэ.

Дагалдан профессорын 2-р үед дэвшүүлэх шийдвэр тухайн горилогчийн судалгаа болон /эсвэл урлагийн ажил, багшлахуйн болон нөлөөлөл/үйлчилгээний үнэлгээнд үндэслэнэ. Сургууль бүр ШУТИС-ийн профессорын замналын сонгон шалгаруулалтын бодлого, шалгууруудтай нийцтэй өөрийн нарийвчилсан журам, шалгуурыг тодорхойлон хэрэглэж болно.

Тэнхимийн жинхэлсэн профессоруудын саналыг сонссоны үндсэн дээр горилогчийг дагалдан профессорын 2-р үед дэвшүүлэх эсэх саналыг Захиралд танилцуулна. Захирал сургуулийн профессорын хороотой зөвлөлдсөнөөр шийдвэрээ гаргана.

Горилогчийг 2-р үед дэвшүүлээгүй тохиолдолд тухайн гэрээний хугацаа дуусахад хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдана.

3.4. ДЭД ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГОО

Дэд профессороор томилогдох урьдчилсан шаардлага.

Дэд профессорын жинхлэх албан тушаалд томилох хянан магадалгааны үзлэгийг ихэвчлэн горилогчийн дагалдан профессорын хугацаа дуусахаас нэг жилийн өмнө эхлүүлнэ. Зөвхөн тусгай сайн чадахуйн үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд жинхлэх үзлэгийг эрт эхлүүлж болох ба Захирлын санал болгосны дагуу Проректор шийдвэрлэнэ.

Томилгооны үзлэгийг энэхүү баримт бичгийн 3-р хавсралтад заасан шалгуурын дагуу дотоодын болон гаднын өндөр зэрэглэлийн шинжээч, мэргэжилтнүүдээр гүйцэтгүүлнэ.

Хэрэв горилогч ШУТИС-д суралцаж докторын зэрэг хамгаалсан (эсвэл түүнтэй адилтгах урлагийн мэргэшилтэй) бол дэд профессорын албан тушаалд томилогдохын тулд өөр их сургууль, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнд (ихэвчлэн Монголоос гадна) багадаа нэг жилийн хугацаанд ажилласан эсвэл түүнтэй адилтгах судалгаа (болон/эсвэл урлагийн/мэргэжлийн)-ны эсвэл багшийн ажлын туршлагатай байх шаардлагатай.

Томилгооны хянан магадалгаа хийх үйл явц

Дэд профессорын албан тушаалд томилох үзлэгийг дараах алхмуудын дагуу гүйцэтгэнэ.

Алхам 1

Тэнхимийн эрхлэгч үзлэгийн үйл явцыг эхлүүлэх бөгөөд тэнхимийн Профессорын замналын хорооны гишүүд, ахлагчийн талаарх саналыг Захиралд танилцуулж, томилуулна.

Алхам 2

Тэнхимийн хороо магадалгааны үзлэгийг эхлүүлэхдээ горилогчоос Хавсралт 3-т заасан материалыг бүрдүүлж авах бөгөөд сургуулийн Багшлах ур чадварын үнэлгээний хороогоор багшлахуйн үнэлгээ хийлгэж, хоёроос доошгүй хөндлөнгийн шинжээч урьж горилогчийн чадахуйн үзүүлэлтийг үнэлүүлнэ. Тэнхимийн эрх бүхий профессоруудын саналыг сонсож, шийдвэртээ харгалзан үзнэ.

Алхам 3

Тэнхимийн хороо хөндлөнгийн магадалгааны үзлэгийн дүн болон бусад нотлох баримтуудад хийсэн үнэлгээнд үндэслэн санал боловсруулж Захиралд хүргүүлнэ.

Алхам 4

Захирал сургуулийн Хороотой зөвлөлдсөний үндсэн дээр томилгооны саналыг Ректорт уламжилна.

Алхам 5

Ректор ШУТИС-ийн Хороотой зөвлөлдөж, эцсийн шийдвэр гаргана.

Хэрэв Ректор горилогчийг дэд профессорын албан тушаалд томилох боломжгүй гэж шийдвэрлэсэн бол горилогч болон Захиралд томилгооны үзлэгийг дуусгавар болгосныг мэдэгдэнэ. Улмаар тухайн гэрээний хугацаа дуусахад хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болно.

3.5. ПРОФЕССОРЫН ТОМИЛГООНЫ ХЯНАН МАГАДАЛГАА

Профессорын албан тушаалд горилогчид эрдэм шинжилгээ, судалгааны (болон/эсвэл урлаг) ажил эсвэл багшлах ур чадвар (багадаа *өндөр-чадвартай*), эрдмийн үйлчилгээ, манлайлал, оруулсан хувь нэмэр, нөлөөллөөрөө салбартаа, ШУТИС-д, нийгмийн өргөн хүрээнд тасралтгүй *маш-сайн* үнэлгээтэй ажиллаж ирснээ нотлон үзүүлнэ.

Эрдмийн нөлөөлөл болон/эсвэл үйлчилгээний онцгой сайн чадахуйн үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд уг чадамжийг нь үндэслэн профессорын албан тушаалд дэвшүүлж болох бөгөөд горилогч эрдэм шинжилгээ, урлагийн ажил болон багшлах чиглэлд багадаа *өндөр-чанартай* гэсэн үзүүлэлтэй байна. Шалгаруулалтын үйл явцыг сургуулийн Захирлын санал болгосноор Проректорын шийдвэрээр эхлүүлнэ.

Үнэлгээ жинхлэх дэд профессорын томилгооны үзлэгтэй ижлээр хийгдэнэ.

Профессорын томилгооны үзлэгийн урьдчилсан шаардлага

Профессорын албан тушаалд жинхэнэ дэд профессороор томилогдсоноос хойш доод тал нь дөрвөн жил ажилласны дараа томилно. Зөвхөн тусгай сайн чадахуйн үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд Захирлын санал болгосны дагуу Проректорын шийдвэрээр үзлэгийг эрт эхлүүлж болно. Үзлэгт амжилтгүй дүн үзүүлсэн тохиолдолд доод тал нь хоёр жил хүлээнэ.

3.6. ҮЗЛЭГЭЭС ТАТГАЛЗАН ГАРАХ

Горилогч томилгооны үзлэгийн явц дунд хэдийд ч бичгээр хүсэлтээ гарган татгалзан гарч болно. Энэ тохиолдолд үзлэгийг зогсоож, гэрээний хугацаа дуусмагц түр ажлын байр цуцлагдана.

3.7. ШУТИС-ийн ОНЦЛОХ ПРОФЕССОР

ШУТИС-ийн Онцлох профессор нь ШУТИС-ийн хамгийн нэр хүндтэй албан тушаал байна. Уг албанд тушаалд зөвхөн Ректорын урилгаар томилно.

3.8. АЖИЛЛАГААНЫ ЦАГИЙН ТОХИРУУЛГА

Профессорын замналын аливаа албан тушаалд жинхлэх хүртэл зарцуулагдах тодорхой хугацааг жинхлэх цаг гэнэ.

Сургуулийн захирал хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр горилогчийн өргөдлийг үндэслэн жинхлэх цагийн хугацааг сунгаж болно. Хүүхэд асрах чөлөө, цэргийн алба хаасан, 3 сар ба түүнээс дээш хугацаагаар өвчтэй байсан, ойрын хамаатан садныгаа асрах чөлөө авсан гэх мэт шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн үед жинхлэх цагийг түр зогсоож болно.

3.9. САНАЛ, ХҮСЭЛТИЙГ АВЧ ХЭЛЭЛЦЭХ

Проректор, хүний нөөцийн албаны дарга, профессорын замналын шинжээчдээс бүрдсэн эрдмийн мэргэжлийн удирдлагын баг хэрэгжүүлэлтийн үйл явцтай холбоотой санал хүсэлтийг хүлээн авч, холбогдох талуудтай хэлэлцсэний үндсэн дээр сайжруулах санал боловсруулна. Шаардлагатай тохиолдолд асуудлыг ШУТИС-ийн Профессорын замналын хороогоор хэлэлцэж болно. Санал, хүсэлтийг tenuretrack-feedback@must.edu.mn хаягаар цахим шуудангаар илгээнэ.

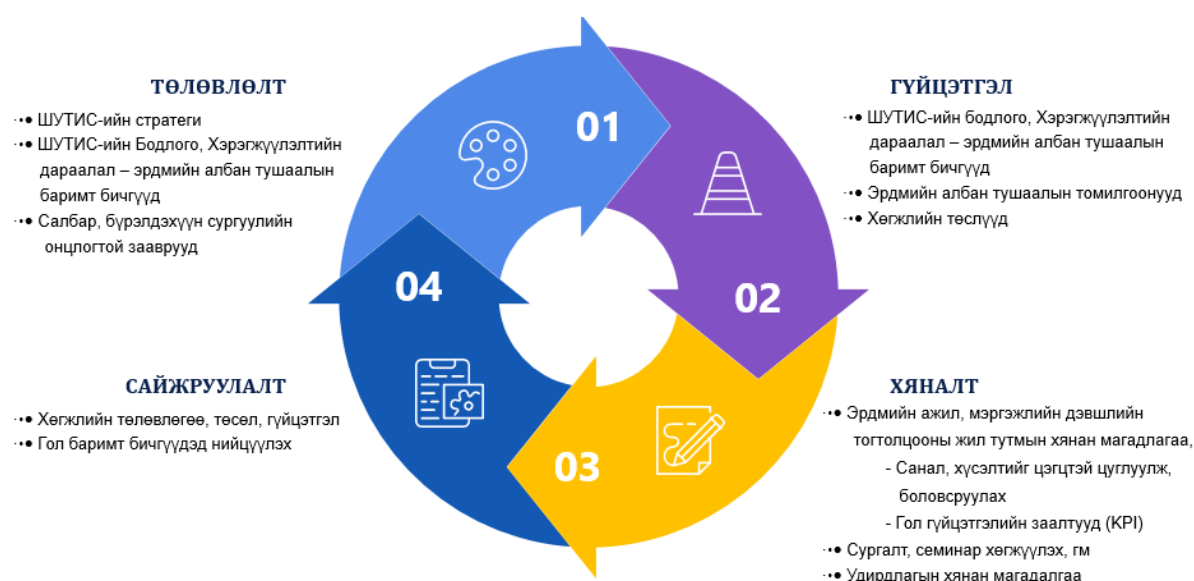
Шалгаруулалтын гүйцэтгэл хагас дутуу, ялгавартай хандсан байж болзошгүй тохиолдлыг ихэвчлэн холбогдох оролцогч, шаардлагатай бол тухайн сургуулийн хүний нөөцийн менежер, захиралтай ярилцаж шийдвэрлэнэ. Зарим тохиолдолд проректортой зөвлөлдөж болно.

Тухайлсан хүнтэй холбоотой, тодорхой хүмүүс хоорондын харилцаа, зохисгүй зан авирын талаарх асуудлыг ШУТИС-ийн Багш, ажилтны ёс зүйн дүрмийн дагуу шийдвэрлэнэ.

Эрдмийн агуулгатай холбоотой санал зөрчил, зөрөлдөөнийг холбогдох эрдмийн байгууллагууд хариуцна.

3.10. ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦОО, ХӨГЖИЛ

ШУТИС-ийн профессорын замналын ажил, мэргэжлээрээ дэвших тогтолцооны чанарын удирдлага, хөгжил нь ШУТИС-ийн чанарын удирдлагын тогтолцооны нэг хэсэг бөгөөд тасралтгүй хөгжлийн зарчим буюу Төлөвлөх, Хийх, Хянах, Сайжруулах/Тохируулах мөчлөг (ТХХТ мөчлөг, Зураг 4-ийг үзнэ үү) дээр суурилна. Профессорын замналын тогтолцоог Эрдмийн Замналын Ажлын Нэгж их сургуулийн хичээлийн жилийн хуанлитай уялдуулан тогтмол хянан магадалж байна.



Зураг 4. ШУТИС-ийн профессорын замналын Төлөвлөх, Хийх, Хянах, Сайжруулах/Тохируулах (ТХХТ) мөчлөг.

Төлөвлөх:

- ШУТИС-ийн стратеги
- ШУТИС-ийн Бодлого, Хэрэгжүүлэлтийн дараалал – эрдмийн албан тушаалын баримт бичгүүд
- Салбар, бүрэлдэхүүн сургуулийн онцлогтой зааврууд

Хийх:

- ШУТИС-ийн бодлого, Хэрэгжүүлэлтийн дараалал – эрдмийн албан тушаалын баримт бичгүүд
- Эрдмийн албан тушаалын томилгоонууд
- Хөгжлийн төслүүд

Хянах:

- Эрдмийн ажил, мэргэжлийн дэвшлийн тогтолцооны жил тутмын хянан магадалгаа,
 - Санал, хүсэлтийг цэгцтэй цуглуулж, боловсруулах
 - Гүйцэтгэлийн гол шижүүд (KPI)
- Сургалт, семинар хөгжүүлэх, гм
- Удирдлагын хянан магадалгаа (Management review)

Сайжруулах/Тохируулга:

- Хөгжлийн төлөвлөгөө, төсөл, гүйцэтгэл
- Гол баримт бичгүүдэд нийцүүлэх

ХАВСРАЛТ 1: ЕРӨНХИЙ БОДЛОГО

ЭРХ ХАСАХ АСУУДАЛ

Шийдвэр гаргагчид, хорооны гишүүд, хөндлөнгийн шинжээчид болон шийдвэр гаргах бэлтгэл ажилд оролцож буй хүн бүрийн үнэнч, шударга байдал нь горилогчдод тэгш хандах, шийдвэр шударга гарах, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц байхад нэн чухал юм. Ашиг сонирхлын зөрчилтэй зэрэг бүрэн шаардлага хангахгүй этгээд тухайн асуудлаар шийдвэр гаргах бэлтгэл ажилд оролцох, шийдвэр гаргах, шийдвэр хэлэлцэх хорооны хуралд оролцохыг тус тус хориглоно.

Их сургуулийн зүгээс шалгаруулалтын зохион байгуулалтад оролцогч этгээдүүдэд бодитой байх, шударга байх талын заавар, удирдамжаар хангана.

Объектив байдлыг үнэлэх

Эрх хасах асуудлыг тохиолдол тус бүрд нэг бүрчлэн цогц байдлаар шалган үнэлэх бөгөөд холбогдох элементүүдийг харгалзан үзнэ. Ажилд өргөдөл гаргагч нь шийдвэр гаргахад оролцож буй хэн нэгэнтэй хамааралтай байх нөхцөл байдал нь эрх хасах хамгийн тодорхой үндэслэл болно. Хамаарал бүхий этгээдийг хуульд зааснаар ойлгоно (Ашиг сонирхлын тухай хууль).

Хуульд тусгайлан зааснаас бусад байдлаар шударга байдал алдагдах нөхцөл үүсвэл эрх хасах асуудал үүснэ. Жишээлбэл, сүүлийн гурван жилийн хугацаанд шинжлэх ухааны чиглэлээр хамтран ажилласан (төсөл хамтран хэрэгжүүлэх, төслийн санхүүжилтийн санал хамт боловсруулах, гэх мэт), хамтран өгүүлэл, бүтээл туурвих, хэвлүүлэх зэрэг байж болно. Горилогчийн дипломын ажлын удирдагч сонгон шалгаруулалтын үйл явцад оролцож болохгүй.

Объектив байдалд алдагдах үед

Хэрэв хэн нэгэн зөрчилтэй байж болох нөхцөлийг олж мэдвэл, тэдний эрхийг хасуулах асуудлыг шууд тавих хэрэгтэй. Эрх хасахтай холбоотой аливаа асуудлыг үйл явц үргэлжлэхээс өмнө цаг алдалгүй шийдвэрлэнэ. Чөлөөлөгдсөн гишүүний орны хүнийг нэн даруй томилох ёстой.

Эрх хасах тухай шийдвэрийг шийдвэр гаргагчид өөрсдөө гаргана. Харин олон гишүүнчлэл бүхий этгээдийн гишүүний эрхийг хасах шийдвэрийг тэнхимийн хороо, сургуулийн профессорын замналын хороо гаргана. Хороо шийдвэр гаргахдаа холбогдох хууль, тогтоомж болон их сургуулийн удирдамжийг баримтална.

ОЛОН НИЙТ БАРИМТ БИЧИГТ ХАНДАХ, ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ХЯНАН МАГАДАЛГААНЫ НУУЦ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ

ШУТИС-ийн үйл ажиллагааг Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулиар (1217/2021, цаашид Нээлттэй байдлын тухай хууль гэх) зохицуулна. Баримт бичиг их сургуульд ирсэн, томилгооны шийдвэр гарсан эсвэл хурлын тэмдэглэлд гарын үсэг зурсан тохиолдолд дараах мэдээлэл зарчмын хувьд олон нийтэд нээлттэй байна.

- өргөдөл гаргагчийн нэрс болон өргөдлүүд
- хөндлөнгийн шинжээчдийн нэрс
- богино жагсаалтад үлдсэн өргөдөл гаргагчид болон сонгосон ерөнхий үндэслэл
- хөндлөнгийн шинжээчдийн бэлтгэсэн эрэмбийн жагсаалт
- номзүйн шинжилгээ эсвэл түүнтэй адилтгах ажил
- багшлах ур чадварын тоон үнэлгээ
- профессорын замналын хороодын тодорхойлолт, чадахуйн үнэлгээний харьцуулалт, томилгооны саналууд
- томилох, дэвшүүлэх шийдвэр, уг шийдвэрийн ерөнхий үндэслэл.

Нууц мэдээлэлд (дээр дурдсан баримт бичигт тусгагдсан эсвэл тусдаа):

- судалгааны ажлын төлөвлөгөө, диссертацийн болон бусад шинжлэх ухааны судалгааны үндсэн материалууд, технологийн болон бусад хөгжлийн төсөл, тэдгээрийн үнэлгээ - эдгээр нь олон нийтэд хүртээмжтэй байх нь сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй нь тодорхойгоос бусад тохиолдолд (Нээлттэй байдлын тухай хууль)
- тухайн хүний жилийн орлого, цэвэр хөрөнгийн талаарх мэдээлэл, эдийн засгийн байдлыг өөр хэлбэрээр тодорхойлсон мэдээлэл агуулсан баримт бичиг (Нээлттэй байдлын тухай хууль)
- сэтгэл зүйн болон ур чадварын шалгалт эсвэл ижил төстэй үнэлгээ (Нээлттэй байдлын тухай хууль). Профессорын замналын ажлын баг, хороод, хөндлөнгийн шинжээчдийн үнэлгээ, багшлах ур чадварын аман үнэлгээ нь эдгээр үндэслэлээр нууц байж болно.
- өргөдөл гаргагч хүсэлт гаргасан тохиолдолд тухайлсан тодорхойлолт захидлыг нууцалж болно. Гэхдээ тодорхойлолт захидал ирүүлсэн хөндлөнгийн шинжээчийн нэр нийтэд ил байна.
- хүний амьдралын хэв маяг, сайн дурын нэгдэл дэх оролцоо, чөлөөт цагаа өнгөрөөдөг үйл ажиллагаа, гэр бүлийн амьдрал болон бусад адилтгахуйц хувийн нөхцөл байдлын талаарх мэдээлэл (Нээлттэй байдлын тухай хууль)

ШУТИС нь томилгоо хийхтэй холбоотой хянан магадалгааны бичиг баримтыг ил тавихгүй ч нээлттэй бичиг баримтыг хүсэлт гарган авах боломжтой. Ажлын горилогч нууцлалын заалтаас үл хамааран өөрийн хувийн мэдээллээ авах эрхтэй. Хэрэв хуулийн маргаан үүсгүүлэх бол, бусад өргөдөл гаргагчийн мэдээлэлд хандах эрхтэй байж болно.

Түүнчлэн, профессорын замналын ажлын багийн болон хороодын гишүүд шаардлагатай нууц мэдээллийг нягтлан хянах эрхтэй. Нээлттэй байдлын тухай хуульд заасны дагуу томилгооны хяналт шалгалтад оролцож буй хүмүүс томилгооны бэлтгэл үе шатанд нууц буюу хязгаарлагдмал хэмжээнд хүртээмжтэй байх аливаа мэдээллийн нууцлалыг хадгалах үүрэгтэй.

Нээлттэй байдлын тухай хуулиас гадна ШУТИС нь хувийн мэдээллийг боловсруулах явцдаа өгөгдөл нууцлах, хамгаалах холбогдох хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөнө. Боловсруулалт гэдгийг горилогч болон ажилтнуудын нууцлалын мэдэгдэлд тайлбарласнаар ойлгоно.

ХАВСРАЛТ 2: ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ЦАГИЙН АЧААЛЛЫН ХУВААРИЛАЛТ

ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ЦАГИЙН АЧААЛЛЫН ХУВААРИЛАЛТ

Түр хугацааны Байнгын	Дагалдан профессор (1)	Дагалдан профессор (2)	Дэд профессор	Профессор	ШУТИС-ын ОНЦЛОХ профессор
Судалгаа/урлаг/мэргэжлийн ажил	65% ± 10%	60% ± 10%	50% ± 10%	40% ± 15%	Тохиролцох
Багшлах	30% ± 10%	30% ± 10%	30% ± 10%	30% ± 15%	30% ± 15%
Нөлөөлөл ба үйлчилгээ	5% ± 5%	10% ± 5%	20% ± 10%	30% ± 15%	тохиролцох

Гол зарчмууд

- Эрдэм шинжилгээний үр дүнгийн багц (research portfolio) бүрдүүлэх эхний үед судалгааны ажлын ачаалал өндөр байна.
- Багшийн ачааллыг хадгалах, туршлагатай профессоруудыг оюутантай ажиллуулах үүднээс харьцангуй тогтмол цагийн хичээл заалгана.
- Эрдэм шинжилгээ, урлагийн хүрээллийнхний эрдмийн манлайлал, хамтын ажиллагаанд оруулах хувь нэмэр нь профессорын зэрэглэл ахих тусам манлайлал, төрөл бүрийн зөвлөл, хорооны гишүүнчлэл, нийгэмд үйлчлэх байдлаар өсөн нэмэгдэнэ.
- Онцлох профессорууд заавал хичээл заах ёстой ба бусад ажил үүргийг тохиролцоно.

Зураг 5. Судалгаа/урлагийн болон мэргэжлийн ажил, сургалт, мөн нөлөөлөл ба үйлчилгээний ажлын хоорондох ажлын цагийн ерөнхий хуваарилалт (өөрөөр хэлбэл, шинжлэх ухаан/урлагийн хүрээлэл, эрдмийн манлайлал, нийгэмд үзүүлэх нөлөөлөл дэх ажил хэрэг).

ХАВСРАЛТ 3: ШУТИС-ИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЗААВАР

Тус Хавсралт 3-д профессорын замнал болон профессорын байнгын албан тушаалд томилогдохын өмнөх шаардлага, гол шалгууруудыг тодорхойлсон болно. Харьяа, салбар, бүрэлдэхүүн сургуулиуд өөрсдийн мэргэжлийн онцлог, тогтсон уламжлалд тулгуурлан шалгуурыг нэмэлтээр тодорхойлж болно. Томилгооны санал, бусад шаардлагатай материал бэлтгэх зааврыг мөн энд оруулав.

ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЭЛЕМЕНТҮҮД

Томилгооны хянан магадалгаа хийхэд ихэвчлэн судалгаа/урлагийн ажил, багшийн болон нөлөөлөл/үйлчилгээний ажлын чанарын шалгуурыг оролцуулсан цогц үнэлгээнд суурилна. Шалгуур үзүүлэлтийн жин профессорын замналын албан тушаалын зэрэглэлүүдэд ялгаатай байна. Горилогчийн чадахуйн үзүүлэлтүүдийг цогцоор нь үнэлэх бөгөөд ажилд орсноос хойш эсвэл хамгийн сүүлчийн үзлэгээс хойш хийж гүйцэтгэсэн ажил, хүрсэн ололт, амжилтыг илүү онцлон үзнэ. Ажлын түр завсарлага, жинхлэх хугацааны сунгалтыг үнэлгээнд тооцож үзнэ.

Профессорын замналын бүх түвшинд эрдэм шинжилгээний ба/эсвэл урлагийн ажлын *маш-сайн* эсвэл *өндөр-чанартай* гүйцэтгэлтэй байх ёстой. Багшлах ур чадвараа хөгжүүлэх боломжийг замналын эхэн үед илүү онцолж үзнэ.

Бүх 2-р үеийн дагалдан профессорууд болон түр хугацааны дэд профессорууд дагалдан профессорын хугацааныхаа төгсгөлд дэд профессорын байнгын албан тушаалд дэвшин томилогдох хянан магадалгаа хийлгэнэ. Жинхэлсэн дэд профессорууд профессорын албан тушаалд дэвшихийн төлөө ажиллаж болно. Жинхлэх албан тушаалд ажиллах горилогчдыг тухайн албан тушаалын зэрэглэлийн шалгуураар үнэлнэ.

Жинхлэх дэд профессорын албан тушаалд томилогдоход тавигдах хамгийн эхний шаардлага нь эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлагийн ажилд *маш-сайн*, багшлах ур чадвар нь *өндөр-чанартай* байх; эсвэл багшлах ур чадвар *маш-сайн*, эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлагийн ажилд *өндөр-чанартай* үнэлгээтэй байх явдал юм. Горилогчид өмнөх үзлэгээс хойш чанар, нөлөөллийн түшингээ тогтмол хадгалсан, өсгөсөн байдлаа харуулах шаардлагатай.

Ерөнхийдөө ШУТИС-д докторын зэрэг хамгаалсан (эсвэл түүнтэй адилтгах урлагийн мэргэшсэн) горилогчид жинхлэхийн тулд өөр их сургууль, судалгааны хүрээлэнд (ихэвчлэн гадаадад) нэг жилээс багагүй хугацаанд ажилласан эсвэл түүнтэй адилтгахуйц судалгааны (болон/эсвэл урлагийн/мэргэжлийн) эсвэл багшлах ажлын туршлага олж авсан байхыг шаардана.

Нэг жилийн дотор 6 сараас доошгүй хугацаанд тасралтгүй, үлдсэн хугацаанд 2 сар болон түүнээс дээш богино хугацаагаар зочноор ажилласан байж болно. Ихэвчлэн докторын зэрэг хамгаалсны дараа зочноор ажилласныг авч үзэх боловч докторын сургалтад сурч байхдаа 6 сараас дээш хугацаагаар зочин судлаач оюутнаар ажилласан бол 6 хүртэлх сард тооцож болно.

Профессорын түвшний томилгоонд эрдэм шинжилгээ, урлагийн ажил болон багшлах чиглэлийн ядаж аль нэгээр тасралтгүй маш-сайн (бусад чиглэлээр хамгийн багадаа өндөр-чанартай) үнэлгээтэй ажиллаж байгаа баримт, нотолгоо шаардлагатай. Мөн нийгэмд үйлчлэх, нөлөөлөл үзүүлэх, эрдмийн манлайлал, үйлчилгээнд хувь нэмрээ оруулдаг байх ёстой. Зөвхөн чадахуйн онцгой үзүүлэлттэй цөөн тохиолдолд нөлөөлөл ба/эсвэл үйлчилгээний *маш-сайн* үнэлгээ, судалгаа/урлагийн ажил, багшлах ажилд

хамгийн багадаа *өндөр-чанартай* үнэлгээтэй бол профессорын албан тушаалд томилогдох боломжтой (энэ үйл явцыг проректорын шийдвэрээр эхлүүлнэ).

ТОМИЛГООНЫ ХЯНАН МАГАДЛАХ ҮЗЛЭГИЙН ШАЛГУУР

Нэр дэвшигчийг нотолгоонд суурилсан дараах гурван хэмжээсээр үнэлнэ:

- судалгаа ба/эсвэл урлагийн болон мэргэжлийн ажлын,
- багшлах ур чадвар,
- нөлөөлөл ба үйлчилгээ (шинжлэх ухаан/урлагийн хүрээлэл дэх үйл ажиллагаа, эрдмийн манлайлал, үйлчилгээ, нийгэмд үзүүлэх нөлөөлөл).

Ялангуяа ажилд орсноос хойш эсвэл өмнөх үзлэгээс хойших хугацаанд олсон ололт, хүрсэн амжилтын үзүүлэлтийг илүү анхаарч үзнэ.

А. СУДАЛГАА БА/ЭСВЭЛ УРЛАГИЙН АЖИЛ

Судалгааны болон/эсвэл урлагийн ажлын чадахуйн нотлох баримтыг намтар (CV), бүтээлийн жагсаалт, судалгаа/урлагийн үр дүнгийн багцад багтаан харуулна. Дэлгэрэнгүй тайлбарыг доор үзүүлэв.

Дагалдан профессор

Горилогчийн шинжлэх ухааны эсвэл урлагийн бүтээлийн үр дүнг хянан магадлахдаа дараах шалгууруудыг харгалзан үзнэ:

- Анхны санаа, нөлөө үзүүлэх *маш-сайн* эсвэл *өндөр-чанартай* судалгаа болон/эсвэл урлагийн ажлыг бие даан гүйцэтгэх чадвар, боломжтой байдал,
- *Маш-сайн* эсвэл *өндөр-чанартай* эрдэм шинжилгээний бүтээл ба/эсвэл урлагийн бүтээлийг зохих шүүмж, магадалгаатайгаар туурвисан байх,
- Чадахуй: санхүүжилт босгох чадвар; судалгаанд манлайлах чадвараа харуулах.

Дэд профессор

Горилогчийн шинжлэх ухааны эсвэл урлагийн бүтээлийн үр дүнг хянан магадлахдаа дараах шалгууруудыг харгалзан үзнэ:

- Анхны санаа, үзүүлэх нөлөө нь нэмэгдэх маш-сайн эсвэл өндөр-чанартай судалгаа болон/эсвэл урлагийн ажлыг бие даан гүйцэтгэх чадвар, боломжтой байдал,
- Маш-сайн эсвэл өндөр-чанартай эрдэм шинжилгээний бүтээл ба/эсвэл урлагийн бүтээлийг зохимжтой шүүмж, магадалгаатайгаар туурвисан байх,
- Гадаад санхүүжилт авахад үзүүлсэн амжилт,
- Судалгаа/урлагийн баг байгуулж удирдах, судалгаа/урлагийн ажил удирдах чадвартай байх
- Докторант болон докторын дараах судлаачдыг удирдах чадвартай байх
- Чадахуй: салбар дундын хамтын ажиллагаа хэрэгжүүлсэн байх

Профессор

Горилогчийн шинжлэх ухааны эсвэл урлагийн бүтээлийн үр дүнг хянан магадлахдаа дараах шалгууруудыг харгалзан үзнэ:

- Анхны санаа, нөлөө бүхий маш-сайн эсвэл өндөр-чанартай судалгаа болон/эсвэл урлагийн ажлыг бие даан тасралтгүй амжилттай гүйцэтгэж байгаа,

- Салбарын эрдэмтнийхээ хувьд олон улсад танигдсан, хүлээн зөвшөөрөгдсөн,
- Маш-сайн эсвэл өндөр-чанартай эрдэм шинжилгээний бүтээл ба/эсвэл урлагийн бүтээлийг зохих шүүмж, магадалгаатайгаар туурвисан байх,
- Гадаад санхүүжилт тогтмол авахад үзүүлсэн амжилт,
- Судалгаа/урлагийн баг байгуулж тогтвортой удирдсан, судалгаа/урлагийн ажил тогтмол амжилттай удирдсан байх,
- Докторант болон докторын дараах судлаачдыг тогтмол амжилттай удирдсан байх,
- Судалгааны салбар, чиглэлийнхээ хөгжилд оруулсан хувь нэмэр,
- Чадахуй: салбар дундын хамтын ажиллагаа хэрэгжүүлсэн байх

Б. БАГШЛАХ УР ЧАДВАР

Багшлах ур чадварыг сургалтын үр дүнгийн багц болон нээлттэй хичээл заах үзүүлбэрийн гүйцэтгэл, холбогдох ярилцлагын үеэр харуулах ба дэлгэрэнгүй тайлбарыг доороос үзнэ үү.

Дагалдан дэд профессор

Багш болон хөгжих чадвар, чадамжийг харуулахад (ШУТИС-ийн вэбсайтаас тусдаа удирдамжийг үзнэ үү) дараах гол элементүүдийг харгалзан үзнэ:

- Заах, сурах арга барил
- Багшлах туршлага
- Багшийн хувьд хөгжих
- Хариулт, санал хүсэлт
- Багшлах чадвар
- Чадахуй: сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, боловсролын манлайлал

Дэд профессор

Багшлах ур чадвар маш сайн эсвэл өндөр чанартай төвшинд үнэлэгдсэн байх шаардлагатай. Горилогчийн багшийн ажлын үр дүнг хянахдаа дараах гол элементүүдийг харгалзан үзнэ (ШУТИС-ийн вэбсайтаас авах боломжтой тусдаа удирдамжийг үзнэ үү):

- Заах, сурах арга барил
- Багшлах туршлага (бүх түвшний оюутнуудыг дагалдуулан сургах, удирдахыг оролцуулна)
- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, боловсролын манлайлал
- Багшийн хувьд хөгжих (сурган хүмүүжүүлэх чиглэлээр 5 ба түүнээс дээш кредит цаг суралцсан байх эсвэл бусад арга замаар багшлах, суралцах мэдлэг олж авсан, хөгжсөн нотолгоо)
- Хариулт, санал хүсэлт
- Багшлах чадвар

Профессор

Горилогчийн багшлах ажлын үр дүнг хянахдаа дараах үндсэн элементүүдийг тогтмол амжилттай гүйцэтгэснийг харгалзан үзнэ (ШУТИС-ийн вэбсайтаас авах боломжтой тусдаа удирдамжийг үзнэ үү):

- Заах, сурах арга барил

- Багшлах туршлага (бүх түвшний оюутнуудыг дагалдуулан сургаж, удирдсаныг оролцуулан)
- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, боловсролын манлайлал
- Багшийн хувьд хөгжих (сурган хүмүүжүүлэх чиглэлээр 5 ба түүнээс дээш кредит цаг суралцсан байх эсвэл бусад арга замаар багшлах, суралцах мэдлэг олж авсан, хөгжсөн нотолгоо)
- Хариулт, санал хүсэлт
- Багшлах чадвар

В. ЭРДМИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ, НӨЛӨӨЛӨЛ

Нөлөөлөл/үйлчилгээний чадахуйн үзүүлэлтийн нотолгоог намтар (CV), судалгаа/урлагийн ажлын үр дүнгийн багцад үзүүлнэ, дэлгэрэнгүй тайлбарыг доороос үзнэ үү. Судалгаа хийх чадахуйг үнэлэхэд шинжлэх ухааны нөлөөллийг харгалзан үзнэ.

Дагалдан профессорууд

- Чадахуйн хувьд: нөлөөлөл ба/эсвэл үйлчилгээнд оруулсан хувь нэмрээ харуулах

Дэд профессорууд

Горилогчийн нөлөөлөл/үйлчилгээний чадахуйн үзүүлэлтийг хянан магадлахдаа дараах шалгууруудыг харгалзан үзнэ

- Судалгаа ба/эсвэл урлагийн бүтээлийг хүлээн авах (outreach), түгээх
- Холбогдох эрдмийн салбар, чиглэлийн хөгжилд оруулсан хувь нэмэр
- Их сургууль, сургууль, тэнхимийн түвшинд эрдмийн үйлчилгээ, манлайлал үзүүлэх оролцоо
- Манлайллын сургалт ба/эсвэл түүнтэй адилтгах туршлага

Профессорууд

Горилогчийн нөлөөлөл/үйлчилгээний чадахуйн үзүүлэлтийг хянан магадлахдаа дараах шалгууруудыг харгалзан үзнэ.

- Мэргэшлийн салбарт оруулсан нийгмийн хувь нэмэр
- Эрдэм шинжилгээ, урлагийн бүтээлийг хүлээн авах, түгээх
- Үндэсний болон/эсвэл олон улсын хэмжээнд холбогдох эрдмийн салбар, чиглэлийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан байх
- Их сургууль, сургууль, тэнхимийн түвшинд эрдмийн үйлчилгээ, манлайлал үзүүлэхэд оруулсан хувь нэмрээ харуулсан байх
- Чадварлаг судлаачдын шинэ үеийг бэлтгэх чадамж
- Манлайллын сургалт ба/эсвэл түүнтэй адилтгах туршлага

ТОМИЛГООНЫ САНАЛ – ЗАХИРАЛ, ТЭНХИМИЙН ХОРООНД ӨГӨХ ЗААВАР

Захирал жинхлэх албан тушаалд горилогчийг томилуулах саналыг Ректор танилцуулахдаа горилогчийн тухайн албан тушаалд тохирох үндэслэлийн талаар, тухайлбал судалгааны ажил/урлагийн бүтээлийн чанар **маш-сайн** эсвэл **өндөр-чанартай** эсэх, багшлах ур чадварын тухайд **маш-сайн** эсвэл **өндөр-чанартай** эсэх талаар тодорхой, үнэн зөв тодорхойлолт, тайлбар бэлтгэнэ.

Дараах зүйлсийг тухайлан авч үзнэ:

- Горилогч үнэлгээний гурван үндсэн элемент (судалгаа ба/эсвэл урлагийн ажил, багшлах ур чадвар, нөлөөлөл/үйлчилгээ)-ийг хэрхэн чанартай биелүүлж байгаа,
- Горилогчийн чансаа нь олон улсын ижил мэргэжлийн салбарын, ижил зэрэглэлийн албан тушаалын өндөр түвшинтэй харьцуулахад ямар байгаа талаарх хөндлөнгийн шинжээчдийн санал бодол,
- Горилогч өөрийн их сургууль эсвэл гадаад улсын нэр хүндтэй бусад судалгааны их сургуульд жинхлэх албан тушаалд томилогдох боломжтой эсэх талаар хөндлөнгийн шинжээчдийн санал бодол,
- Хэрэв илүү нарийвчилсан сургуулийн түвшний эсвэл тухайн салбарт хамаарах шалгуур байгаа бол тэдгээрийг тодорхой дурдах хэрэгтэй.

Захирал сургууль, тэнхимийн жинхлэх профессорын замналын хорооны санал, зөвлөмжийг шууд авч үзэж болно.

Захирал дараах баримт бичгийг бэлтгэнэ:

1. Захирлын зүгээс томилуулах санал
2. Томилгооны талаарх сургуулийн жинхлэх профессорын хорооны тодорхойлолт (протоколын хэсэг)
3. Тэнхимийн жинхлэх профессорын хорооны санал
4. Хамгийн багадаа гурван хөндлөнгийн шинжээчийн дүгнэлт (хэрэв аль нэг дүгнэлтийг орхигдуулсан бол орхигдуулах болсон тодорхой үндэслэл, тайлбар шаардлагатай)
5. Хөндлөнгийн шинжээчдэд илгээсэн шүүмж хийх хүсэлт
6. Горилогчийн багшлах ур чадварын тухайд сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооноос гаргасан тодорхойлолт
7. Горилогчийн өргөдөл, хавсралтууд
8. Өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын хувьд сонгон шалгаруулалтын зар, бүх горилогчдын жагсаалт, тэдгээрийн харьцуулалт, богино жагсаалтад үлдсэн горилогчдыг шалгаруулсан үндэслэл.
9. Бусад холбогдох бичиг, баримтууд.

ӨРГӨДЛИЙН БИЧИГ БАРИМТ

Бүх горилогч, хүсэлт гаргагчид өргөдөлдөө Судалгааны ёс зүйн зааврыг дагаж мөрдөх ёстой. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг ,,,,,, -аас авна уу .

Горилогч дараах бичиг баримтыг бүрдүүлнэ:

- Намтар (CV)
- Судалгааны болон/эсвэл урлаг/мэргэжлийн ажлын үр дүнгийн багц
- Багшлах ажлын үр дүнгийн багц
- Лавлагаа тодорхойлолт (тусгайлан шаардсан тохиолдолд, зөвхөн дагалдан профессорын албан тушаалд)

Сонгон шалгаруулалтын зарлалд тэнхимийн хороо нэмэлт бичиг баримт тусгайлан шаардаж болно.

Curriculum vitae

Намтарт (CV) -д нэр дэвшигчийн боловсролын болон эрдмийн зэрэг, цолууд, мэргэжлийн ажлын үр дүн, түүх, эрдмийн чадамж, хүрсэн ололт амжилтын тойм, эрдэм шинжилгээний бүтээлийн жагсаалт зэргийг багтаана.

Анкетны загварыг ШУТИС-ийн вэб-ээс авах боломжтой, [https://www. ***** /template-researchers-curriculum-vitae](https://www.must.edu.mn/en/template-researchers-curriculum-vitae) .

Судалгааны (эсвэл урлагийн/мэргэжлийн) ажлын үр дүнгийн багц (Research/Art/Profession Portfolio)

Судалгаа/урлагийн эсвэл мэргэжлийн ажлын үр дүнгийн багц нь горилогчийн чадахуйн үзүүлэлтүүд, урт хугацааны зорилго, судалгааны ажлын төлөвлөгөө зэргийн талаарх (4-10 хуудас) өөрийн товч эргэцүүлэл байна. Багц нь нотолгоогоор баталгаажсан баримтуудад суурилсан хураангуй өгүүлэмж хэлбэртэй байх бөгөөд, дараах зүйлсийг агуулна:

- Горилогчийн сүүлийн үеийн хамгийн чухал ололт амжилт/үр дүн, судалгааны (эсвэл уран сайхны/мэргэжлийн) ажлын ирээдүйн стратеги/зорилтууд, үүнд
 - Горилогчийн судалгааны ажлын үр дүнгийн агуулга, хамаарал, ирээдүйн боломжийн талаарх товч тайлбар
 - Ажил нь судалгаа шинжилгээний (эсвэл урлагийн/мэргэжлийн) дэвшилд хэрхэн хувь нэмэр оруулж, тухайн салбарыг урагш ахиулах
 - Хариуцлагатай шинжлэх ухаанд оруулсан хувь нэмэр (нээлттэй шинжлэх ухаан, судалгааны ёс зүй зэрэг)
- Горилогчийн хамгийн чухал 5 эрдэм шинжилгээний нийтлэл, урлаг/мэргэжлийн бүтээлийн үр дүн, түүний дотор хамтран зохиогч/хамтран бүтээсэн бол горилогчийн оруулсан хувь нэмэр
- Судалгааны (эсвэл урлагийн/мэргэжлийн) ажил нь ШУТИС-ийн стратегитай хэрхэн холбогдож байгаа талаарх өөрийн бодол (<https://www.must.edu.mn/en/strategy>-г үзнэ үү)
- Горилогчийн эрдэм шинжилгээний ажил нь эрдмийн хүрээллийн хүрээнээс гадна нийгэмд үзүүлэх нөлөөлөл, тухайлбал инновац, бодлого боловсруулахад оруулсан хувь нэмэр, гэх мэт.

Багшлахуйн үр дүнгийн багц (Teaching portfolio)

Багшийн багцад горилогчийн багшлах туршлага, үзэл бодлыг тодорхойлон оруулна. Тухайлбал, горилогчийн багшлах ур чадвар, туршлага, боловсрол болон ажиллах хугацааныхаа туршид олж авсан багшийн хөгжлийн талаарх өөрийн үнэлгээг багтаана. Багц нь баримтад суурилсан, нотлох баримтаар баталгаажсан товч (4-10 хуудас) өгүүлэмж байх бөгөөд дараах зүйлсийг агуулна.

- Заах, сурах арга барил
- Багшлах туршлага (бүх түвшний оюутнуудыг дагуулан сургасан, удирдсан туршлагыг оруулна)
- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, боловсролын манлайлал
- Багшийн хөгжил (сурган, заах аргыг оролцуулан)
- Хариулт, санал хүсэлт

Сургалтын үр дүнгийн багцын дэлгэрэнгүй удирдамжийг ШУТИС-ийн вэбсайтаас авах боломжтой.