



Шинжлэх Ухаан Технологийн Их сургууль

Эрдмийн бусад албан тушаалууд 2023 оны 09 сар

**Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль
Бодлого, хэрэгжүүлэлтийн баримт бичиг – Төсөл**

1.	Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн бусад албан тушаалууд.....	3
1.1.	Баримт бичгийн хамрах хүрээ	3
1.2.	Бусад академик албан тушаалуудыг ашиглах зорилго	4
1.3.	Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн бусад академик албан тушаалуудын ерөнхий зарчим	4
1.4.	Ажилд авах ерөнхий үйл явц.....	4
2.	Профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн).....	6
2.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	6
2.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ.....	6
3.	Практикийн профессор	7
3.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	7
3.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ.....	7
4.	Докторын дараах судлаач	8
4.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	8
4.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ.....	8
5.	Эрдэм шинжилгээний ажилтан болон ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтан	9
5.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	9
5.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ.....	9
6.	Судлаач	10
6.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	10
6.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ.....	10
7.	Түр хугацааны профессор	11
7.1.	Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц	11
7.2.	Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ	12
8.	Зочин профессор болон бусад зочин албан тушаалууд	13
8.1.	Гэрээ болон үүрэг	13
9.	Оршин суух албан тушаалууд	14
9.1.	Гэрээ болон үүрэг	14
10.	Оюутан хийж болох албан тушаалууд.....	15
10.1.	Доктороор төгсөгч оюутан	15
10.2.	Эрдэм шинжилгээний туслах болон хичээлийн туслах.....	15

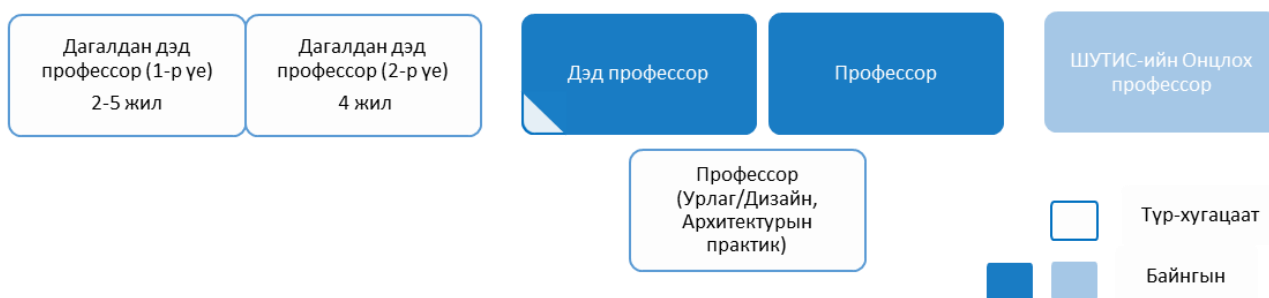
1. Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн эрдмийн бусад албан тушаалууд

1.1. Баримт бичгийн хамрах хүрээ

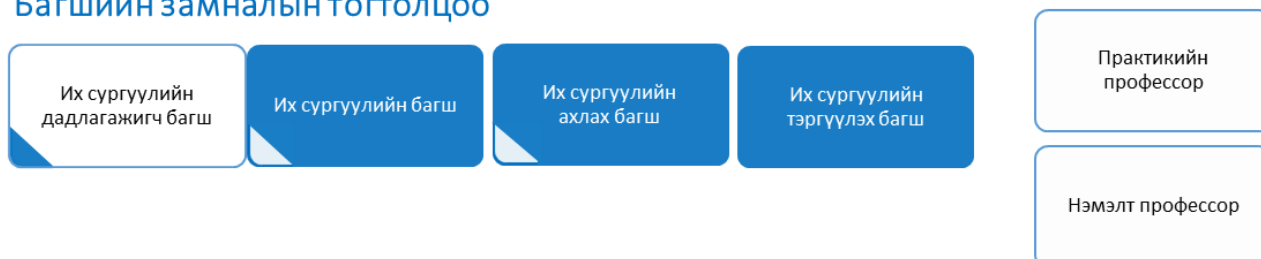
Энэхүү баримт бичиг нь Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн профессорын хөгжлийн замнал болон багшийн хөгжлийн замналаас бусад эрдмийн/академик албан тушаалуудын талаар тодорхойлолт, тайлбаруудыг тоймлон харуулсан болно.

Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн эрдмийн албан тушаалуудыг ерөнхийд нь дараах зурагт дүрслэн харуулав:

Профессорын замналын тогтолцоо



Багшийн замналын тогтолцоо



Бусад эрдмийн албан тушаалууд



Зураг 1. ШУТИС-ийн эрдмийн замналын тогтолцоо.

Мөн энэхүү баримт бичигт эрдмийн зочин албан тушаалуудын нэрийг ашиглах болон оршин суугч албан тушаалуудын талаар тоймлон үзүүлсэн.

Эрдмийн бусад албан тушаалд – Профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн), Практикийн профессор, Докторын дараах судлаач, Эрдэм шинжилгээний ажилтан, Эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, Судлаач, Түр профессор, зочин болон оюутны албан тушаалуудын ерөнхий зарчим, гэрээний гол талууд, ажилд шалгаруулж авах үйл явцыг мөн тодорхойлон авч үзсэн. Салбар сургууль, тэнхимүүд нь ШУТИС-ийн ерөнхий бодлоготой уялдуулан, ШУТИС-ийн эрдмийн замналын сонгон шалгаруулалт болон хянан магадалгааны хүчин зүйлсийн үндсэн дээр эрдмийн бусад албан тушаалуудын үнэлгээний шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлох үүрэгтэй.

1.2. Эрдмийн бусад албан тушаалуудыг хэрэглэх зорилго

Эрдмийн бусад албан тушаалыг хэрэглэснээр дараах зүйлс боломжтой болно:

- Тэнхим, салбар сургууль, их сургуульд тусгай зориулалтаар хувь хүмүүсийг төрөл бүрийн хэлбэрээр (бүтэн цагийн, хагас цагийн, цалинтай болон цалингүй) түр болон байнгын орон тоонд ажиллуулах;
- Шинжлэх ухаан технологийн их сургуульд хэрэглэгдэж байгаа эрдмийн цол хэргэмийн нэр болон холбогдох албан тушаалын хүлээлтийг уялдуулах.

1.3. Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн эрдмийн бусад албан тушаалуудын ерөнхий зарчим

Гадаад эх үүсвэрээс өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалт хийх

Эрдмийн бусад албан тушаалд ажилтан сонгон шалгаруулж авахдаа гадаад эх үүсвэрийн нөөцийг ашиглаж болно. ШУТИС нь эрдмийн болон мэргэжилтнүүдийн сүлжээ, эрдмийн чиглэлтэй хэвлэл мэдээллийн сурталчилгааг өргөн хүрээнд идэвхтэй ашиглах, их сургуулиа гадаад орчинд сурталчлах зорилготой. Сургуулийн захирал эсвэл их сургуулийн Ректорын шийдвэрээр тусгайлан шийдвэр гаргаагүй бол эрдмийн бусад албан тушаалд өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын журмыг хэрэглэнэ.

Аль болох энгийн, шударга, ил тод үйл явцыг хангах

ШУТИС сонгон шалгаруулалт, үнэлгээ, албан тушаал дэвшүүлэх үйл явцын шударга байдалд онцгой анхаарал хандуулна. Энэ зарчим нь бодитой үнэлгээний шалгуурыг ашиглахад суурилна. ШУТИС бүх шийдвэртээ "нэг шат дээр (one level above)" аргачлалыг хэрэглэнэ. Өөрөөр хэлбэл хамгийн ойр дээд шатны удирдах ажилтан нь ажилд авах, дахин томилох, албан тушаал ахиулах зэрэгт эцсийн шийдвэр гаргахгүй. ШУТИС-ийн эрдмийн замналын албан тушаалд сонгон шалгуурлах, тушаал дэвшүүлэх хянан магадалгаанд авч үздэг хүчин зүйлсийг тухайн албан тушаалын ажлын үүрэгт тохирно гэж үзвэл үнэлгээнд ашиглана.

Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой асуудлууд

Түр хугацааны хөдөлмөрийн гэрээг Монгол улсын хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу түр ажлын байранд ажиллуулахад байгуулж болдог. Түр хугацаат гэрээний хувьд гэрээний хугацаа дуусахад мэдэгдэл өгснөөр томилгоо дуусгавар болно. Эрдэм шинжилгээний ажлын ур чадварыг хөгжүүлэхэд зориулсан (докторын зэрэг горилогч, докторын дараах судлаач, судлаач) албан тушаалын түр хугацааг эцэг, эхийн чөлөө зэрэг бусад төрлийн хуулиар олгосон амралтаар сунгаж болно. Энэ тохиолдолд чөлөө эхлэх өдөр, ойролцоогоор үргэлжлэх хугацааг тэнхимийн эрхлэгчид урьдчилан мэдэгдэнэ. Сунгах хугацаа нь хамгийн багадаа гурван сар байна.

Бүгдэд тэгш боломж олгох

ШУТИС олон төрлийн боловсон хүчин ажиллуулахыг дэмжинэ. Үүний тулд ШУТИС нь тэгш боломж олгогч байх бөгөөд боловсон хүчнийг сонгоход мэргэшил, ур чадвар, тухайн албан тушаалд тохирох ерөнхий байдал нь гол хүчин зүйл байна.

1.4. Сонгон шалгаруулалтын ерөнхий үйл явц

Дараах сонгон шалгаруулалтын ерөнхий үйл явцыг ШУТИС-ийн эрдмийн замналын болон профессорын (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн) албан тушаалаас бусад бүх эрдмийн замналын бүтцэд мөрдөнө.

Өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын үйл явц гурван үе шаттай байна: 1. ажлын сонгон шалгаруулалт хийх санал, 2. горилогчийг хянан магадлах, 3. шийдвэр гаргах. ШУТИС-ийн хүний нөөцийн үйлчилгээ нь эдгээр үе шат бүрд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлнэ.

ШУТИС-ийн харьяа нэгж өөрийн стратегийн хэрэгцээнд тулгуурлан өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын үйл явцыг эхлүүлнэ. Сонгон шалгаруулалтын саналыг сургуулийн түвшинд

"шууд удирдлага" зарчмын дагуу батална. Хүний нөөцийн төлөөлөл цалингийн түвшин болон хөдөлмөрийн бусад нөхцөл зэрэг асуудлыг тодорхойлоход тусална.

Дараагийн шатанд нэгжийн төлөөлөгчид хүний нөөцийн төлөөллийн хамтаар горилогчдын материалд хянан магадалгаа хийнэ. Урьдчилсан үзлэгийг сайтар хийсний дараа тухайн албан тушаалын шалгуурыг хангасан хамгийн боломжтой горилогчдыг (2-5 горилогч) ярилцлагад урина. Шаардлагатай бол горилогчдын багшлах ур чадварын үнэлгээг хийнэ. Хянан магадалгаанд үндэслэн сонгон шалгаруулалтын хэсгийн дарга ажилд авах саналыг гаргана. Ажилд авах эцсийн шийдвэрийг ШУТИС-ийн шийдвэр гаргах бодлогод нийцүүлэн ["шууд удирдлага"](#) зарчмын дагуу гаргана.

1.4.1. Урилгаар сонгон шалгаруулах үйл явц

Сургуулийн захирал баталсан бол онцгой тохиолдлуудад (ихэвчлэн докторын дараах судлаачдыг авахдаа) урилгаар сонгон шалгаруулж авч болно. Урилгаар профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн) шалгаруулж авахад их сургуулийн Ректорын шийдвэр хэрэгтэй. (2-р хэсгийг үзнэ үү. "Профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн)").

Урилгаар сонгон шалгаруулах нь өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалттай ижил журмаар явагдахаас гадна дараах зүйлсийг мөн харгалзаж үзнэ:

- Урилгаар шалгаруулж авах тохиолдолд санал болгож буй горилогч нь тухайн албан тушаалын шаардлагыг бүрэн биелүүлж байх шаардлагатай.
- Урилгаар шалгаруулж авах аргыг хэрэглэхдээ тэнхимийн багш нарын олон янз байхыг харгалзан үзэх ёстой.
- Урилгаар шалгаруулж авах тухай шийдвэрийг гаргахдаа ШУТИС-ийн шийдвэр гаргах бодлогын дагуу ["шууд удирдлага"](#) зарчмыг баримтална.

Ажилд шалгаруулж авах үйл явц, шийдвэр гаргах эрхийг энэхүү баримт бичигт эрдмийн албан тушаал тус бүртэй холбон илүү дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно. Ажилд шалгаруулж авах үйл явцыг хэрэгжүүлэхдээ энд дурдсан ерөнхий удирдамжийг удирдлага болгох нь зүйтэй.

2. Профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн)

Дараах Профессор (Урлагийн практикийн), Профессор (Дизайны практикийн) болон Профессор (Архитектурын практикийн) албан тушаал нь өндөр мэргэшсэн мэргэжилтнүүд авч ажиллуулах боломжийг дараах тохиолдлуудад тэнхимүүдэд олгоно:

- Сургалт, судалгааны болон/эсвэл урлагийн ажлын шинэ чиглэл нээх;
- Салбар, чиглэлийг дахин үнэлж, [динамикаар](#) хөгжүүлэх.

Уг албан тушаалууд нь урлаг, дизайн, архитектурын салбар, чиглэлд зориулагдсан байна. Эдгээр албан тушаалын хуваарилалтыг ректор шийднэ. Профессор уг албан тушаалыг орхих үед тухайн албан тушаал нь сургуульдаа үлдэх боловч салбар, чиглэлийг ректороор дахин баталгаажуулна (дахин тодорхойлох боломжтой).

2.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалтын үйл явц

Энэ чиглэлийн профессор (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн) нь их сургуулийн түвшний шаардлагууд болон хөндлөнгийн үнэлгээг хангах профессорын түвшний албан тушаалд тооцогдоно.

Ийм төрлийн албан тушаалд ажиллахад докторын зэрэгтэй эсвэл түүнтэй адилтгах урлагийн мэргэшил, багшлах ба/эсвэл судалгаа/урлаг, мэргэжлийн ажлын өндөр туршлагатай байх шаардлагатай. Түүнчлэн, судалгаа шинжилгээ, урлаг болон мэргэжлийн ажил, багшлах үйл ажиллагаагаар дамжуулан энэхүү салбарын хөгжилд чухал үүрэг гүйцэтгэхээ амласан байхыг шаардана.

Сонгон шалгаруулалтын үйл явц нь профессорын замналын өрсөлдөөнт эсвэл урилгаар сонгон шалгаруулах журмын дагуу явагдах боловч хэрэв захирал шалгаруулалтын эцсийн шийдвэрийг гаргаж, түр хугацаат (профессорын замнал биш) гэрээ байгуулна. Профессорын замналын шалгаруулалтын адилаар урилгаар шалгаруулж авах нь тохиромжтой эсэхийг ректор шийднэ. Урилгаар шалгаруулах тохиолдолд профессорын түвшний багш нарын олон янз, онцлог байдлыг харгалзан үзэх ёстой. Захирал тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагын талаар тодорхой зааварчилгаа өгөх үүрэгтэй. Профессорын замналын сонгон шалгаруулалтын тухай баримт бичгээс дэлгэрэнгүй мэдээлэл авна уу.

Их сургуулийн ректор онцгой чадахуйн үзүүлэлттэй боломжит нэр дэвшигчийг ШУТИС-ийн [онцлох профессор](#) (Honorary title of MUST Distinguished Professor) цолонд урьж болно.

2.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

ШУТИС-ийн профессорын (Урлаг/Дизайн/Архитектурын практикийн) гэрээг ихэнх тохиолдолд 3-5 жилийн хугацаатай хийнэ.

Судалгааны болон/эсвэл урлаг, мэргэжлийн ажил, багшлах, үйлчилгээний ажлын үүрэг, хариуцлагыг (өөрөөр хэлбэл шинжлэх ухааны салбар дахь үйл ажиллагаа, эрдэм шинжилгээний манлайлал, нийгмийн үйлчлэл зэргээр) нэр дэвшигч тус бүртэй тохиролцоно.

ШУТИС-ийн профессорын замналын сонгон шалгаруулалт болон дэвшүүлэх хянан магадалгааны үнэлгээнд хэрэглэгддэг хүчин зүйлсийг холбогдох хэсгүүдэд ашиглаж болно. Горилогчийн ажлыг намтарт байгаа үндсэн хэмжигдэхүүн (судалгаа ба/эсвэл урлагийн болон мэргэжлийн ажил, сургалт, үйлчилгээ) тус бүрийн жинд суурилан иж бүрэн үнэлгээ хийнэ. Профессорын замналын бодлого, хэрэгжүүлэлт баримт бичгээс дэлгэрэнгүй мэдээлэл харах боломжтой.

3. Практикийн профессор

Практикийн профессорын албан тушаал нь ШУТИС-ийн зүгээс эрдмийн суурьтай мэргэшсэн, бизнесийн болон төр, олон нийтийн салбарын манлайлагчид, мэргэжилтнүүдтэй тодорхой зорилгоор хамтран ажиллах боломжийг олгоно.

Уг албан тушаал нь үйлдвэрлэлийн туршлага, нийгмийн мэдлэгийг их сургуулийн орчинд дамжуулах механизм болж өгдөг. Тухайн албан тушаалыг сургуулиас хуваарилах бөгөөд захирал уг албан тушаалыг шийдвэрлэнэ.

3.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалтын үйл явц

ШУТИС-ийн салбар сургууль бүрийн практикийн профессорын албан тушаалын шаардлага, сонгон шалгаруулах үйл явцыг захирал нь хариуцна.

3.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

Эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлаг, мэргэжлийн ажил, багшлах, үйлчилгээ (өөрөөр хэлбэл шинжлэх ухааны хүрээлэл дэх үйл ажиллагаа, эрдмийн манлайлал, нийгмийн харилцаа)-ний ажил, үүргийг горилогч бүртэй тохиролцох боловч гол үүрэг нь багшийн ажил байна.

Практикийн профессорын албан тушаал нь түр хугацааны (бүтэн эсвэл хагас цагийн) орон тоо бөгөөд ихэвчлэн хоёроос таван жилийн хугацаатай гэрээ байгуулна.

4. Докторын дараах судлаач

"Докторын дараах судлаач" ажлын байр нь чадварлаг, докторын зэрэг саяхан хамгаалсан хүмүүст судлаач болон хөгжих, төлөвших боломжийг олгоно.

4.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалтын үйл явц

Докторын дараах судлаачийн албан тушаалд горилогчид нь тухайн орон тоонд хамаарах чиглэлээр докторын зэрэгтэй байна. Болзол хангах горилогчид өндөр чанартай судалгааны ажил хийдэг нотолгоо харуулах ёстой. Горилогчийн докторын сургалтад хамрагдаж, хамгаалсан хугацаа буюу цаг хугацааг үр ашигтай ашигладаг байдал болон олон улсын туршлагад онцгой анхаарал хандуулна. Өргөдөл гаргагчид эрдмийн замналынхаа эхний үедээ (докторын зэрэг хамгаалснаас хойш 0-5 жил, эцэг, эхийн чөлөө болон төстэй бусад асуудлуудыг эс тооцвол) байх ёстой бөгөөд гэрээний хугацаанд эрдмийн замналынхаа дараагийн шатанд хүрэх боломжтойгоо харуулах хэрэгтэй болно. Мөн докторын дараах судлаачийн хугацаанд хамаарах судалгааны төлөвлөгөө шаардлагатай.

Сонгон шалгаруулалт энэхүү баримт бичгийн 1-р хэсэгт тодорхойлсон өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын журмын дагуу явагдана. Хэрэв шаардлагатай гэж үзвэл, тэнхим захирлын томилсон нэр дэвшүүлэх хороог ашиглаж горилогчдыг хянан үзэж, шалгаруулалтын санал гаргаж болно. Шалгаруулалтын эцсийн шийдвэрийг ШУТИС-ийн шийдвэр гаргах бодлогод үндэслэн ["шууд удирдлага"](#) зарчмын дагуу гаргана.

Урилгаар шалгаруулах нь 1.4-т зааснаас бусдаар өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын журмын дагуу явагдана.

4.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

ШУТИС-ийн докторын дараах судлаачийн гэрээг тэнхим, сургууль, их сургуулийн түвшний стратеги, боломжит санхүүжилтээс хамааран нэгээс таван жил хүртэл хугацаатай хийнэ.

Докторын дараах судлаачийн албан тушаал нь мэргэших эхэн үедээ байгаа шилдэг судлаачдын эрдэм шинжилгээ, багшлах туршлагыг бэхжүүлэхэд чиглэх бөгөөд улмаар профессорын замналын албан тушаалд хүрэх, эсвэл эрдмийн замналаа ахиулах боломжийг нэмэгдүүлнэ. Тиймээс ажлын ихэнх цагийг эрдэм шинжилгээ, урлагийн ажилд хуваарилдаг. Ажлын ерөнхий цагийн хуваарилалт нь ШУТИС-ийн профессорын замналын дагалдан [дэд профессорын](#) (1-р үе) албан тушаалтай ижил байна. Гэхдээ уян хатан байдлаар хичээл заах болон үйлчилгээ үзүүлэх шаардлагыг докторын дараах судлаач тус бүртэй тусад нь тохиролцож болно.

Мөн үнэлгээ хийхдээ их сургууль дээр мөрдөж байгаа [дагалдан дэд профессорын](#) (эхний үе) түвшний үнэлгээний шалгуурыг дагаж мөрдөнө. Томилгоо түр-хугацааных тул ШУТИС-ийн профессорын замналын сонгон шалгаруулалт болон дэвшүүлэх хянан магадалгааны үнэлгээнд хэрэглэгддэг хүчин зүйлсийг холбогдох хэсгүүдэд ашиглаж болно. Горилогчийн ажлыг намтарт байгаа үндсэн хэмжигдэхүүн (судалгаа ба/эсвэл урлагийн болон мэргэжлийн ажил, сургалт, үйлчилгээ) тус бүрийн жинд суурилан иж бүрэн үнэлгээ хийнэ.

Докторын дараах судлаачийн хугацаа нь эрдмийн замналын ур чадвараа хөгжүүлэх, чадахуйн үнэлэмж хуримтлуулах үе болдог. Үүнийг харгалзан ШУТИС нь докторын дараах судлаачдын ур чадварыг хөгжүүлэхэд нь ШУТИС-ийн профессорын замналын дагалдан [дэд профессортой](#) (эхний үе шат) адилаар дэмжлэг үзүүлэхийг зоринo.

5. Эрдэм шинжилгээний ажилтан болон ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтан

Эрдэм шинжилгээний ажилтан болон ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтны албан тушаалууд нь эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл уран сайхны мэргэшсэн ажлуудад зориулсан ажлын байранд хэрэглэгдэнэ. Эдгээр албан тушаалууд нь ШУТИС-ийн салбар сургуулиуд, тэнхимүүдийн эрдэм шинжилгээ, багшлах боловсон хүчний гол бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлдэг [судалгааны профессорууд](#), [багшлах профессорууд](#), практикийн профессорууд, докторын дараах судлаачдын ажлыг дэмждэг. Эрдэм шинжилгээний ажилтан, ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтнууд нь үндсэн эрдэм шинжилгээ, багшлах боловсон хүчний судалгааны хөтөлбөрт хувь нэмрээ оруулдаг. Ихэвчлэн эдгээр албан тушаалууд нь судалгааны дэд бүтэц, нарийн төвөгтэй судалгааны тоног төхөөрөмжийг ашиглах, хөгжүүлэхтэй холбоотой эсвэл үндсэн эрдэм шинжилгээний гишүүдийг арга зүй эсвэл бусад чиглэлийн мэргэшсэн туршлагаараа дэмжиж өгдөг.

5.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц

Эрдэм шинжилгээний ажилтан, ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтны албан тушаалд тухайн албан тушаалд хамаарах чиглэлээр докторын зэрэгтэй (эсвэл харьцуулах урлагийн мэргэшилтэй), судалгаа болон/эсвэл урлагийн чиглэлээр тусгай мэдлэг эзэмшсэн, амжилттай судалгаа ба/эсвэл урлагийн бүтээл туурвисан нэр дэвшигчийг сонгоно. Эдгээрээс гадна ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтны албан тушаалд эрдэм шинжилгээний ажлын туршлага өндөр байх шаардлагатай. Хэрэв албан тушаал нь уран сайхны ур чадварт суурилсан бол ажилтан дизайнер/зураач/архитектор, ахлах дизайнер/зураач/архитектор цолыг ашиглана.

Ажилд авах үйл явц нь энэхүү баримт бичгийн 1.4-т тодорхойлсон өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулах үйл явцын дагуу явагдана. Шаардлагатай гэж үзвэл тэнхим нь захирлаар томилогдсон нэр дэвшүүлэх хороог ашиглаж, нэр дэвшигчдийг хянаж, ажилд авах талаар санал гаргадаг. Ажилд авах эцсийн шийдвэрийг захирал гаргадаг.

Урилгаар элсүүлэх нь 1.4-т заасан үл хамаарах зүйлийг эс тооцвол өрсөлдөөнт элсүүлэх үйл явцтай ижил журмын дагуу явагдана.

5.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

Эрдэм шинжилгээний ажилтан, ахлах эрдэм шинжилгээний ажилтантай ажиллах гэрээг тогтмол эсвэл байнгын хугацаагаар байгуулдаг. Тогтмол хугацаатай гэрээг нэгээс таван жилийн хугацаатай хийх бөгөөд тухайн нэгж, салбар, тэнхимийн стратегийн хэрэгцээ, санхүүжилтээс хамааран онцгой тохиолдолд нэг удаа сунгах боломжтой.

Хувийн ажлын профайлыг сургууль болон ажилд авах нэгжийн стратегийн хэрэгцээнд нийцүүлэн тогтоодог. Үүнд хичээл заах болон зохих үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг хоёуланг нь багтаана.

ШУТИС-ийн академик албан тушаалуудын шатлалд ажилд авах, дэвшүүлэхэд авч үзэх хүчин зүйлсүүдийг уг холбогдох хэсэгт ашигладаг. Үнэлгээ нь нэр дэвшигчийн ажлын профайл дахь хэмжээсийн жингийн дагуу ажлын профайлын үндсэн хэмжигдэхүүн (судалгаа ба/эсвэл урлагийн болон мэргэжлийн ажил, багшлах, үйлчилгээ) тус бүрээр нэр дэвшигчийн иж бүрэн үнэлгээнд суурилдаг. Илүү нарийвчилсан мэдээлэл авах бол академик албан тушаалуудын шатлалын бодлого, журмын баримт бичгийг харна уу.

6. Судлаач

"Судлаач" албан тушаалыг эрдмийн карьераа ахиулахын тулд цаашдын эрдэм шинжилгээний ур чадвараа хөгжүүлж байгаа, докторын дараах судалгааны ихээхэн туршлагатай мэргэшсэн судлаачдад ашиглаж болно.

6.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц

Судлаач албан тушаалд тэнцсэн нэр дэвшигчид тухайн албан тушаалд хамаарах чиглэлээр докторын зэрэг хамгаалсан байх бөгөөд тэд аль хэдийн өөр их сургуульд докторын дараах судлаачаар ажиллаж байсан туршлагатай байх. Мөн эрдэм шинжилгээ, заах чадвараа хөгжүүлж, эрдэм шинжилгээний мэдлэгийн санд тэдний эрдэм шинжилгээний хувь нэмрийг хүлээн зөвшөөрсөн байх. Зарчмын хувьд судлаач албан тушаал нь ШУТИС-ийн докторын дараах судлаачдын докторын дараах судалгааны ажлын үргэлжлэл биш юм.

Ажилд авах үйл явц нь энэхүү баримт бичгийн 1.4-т тодорхойлсон өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулах үйл явцын дагуу явагдана. Судлаач ажилтны албан тушаалд нээлттэй өрсөлдөөнөөр элсүүлэх зарчмыг зөвлөнө. Шаардлагатай гэж үзвэл тэнхим нь захирлаар томилогдсон нэр дэвшүүлэх хороог ашиглаж, нэр дэвшигчдийг хянаж, ажилд авах талаар санал гаргана. Ажилд авах эцсийн шийдвэрийг захирал гаргана.

Урилгаар элсүүлэх нь 1.4-т заасан үл хамаарах зүйлийг эс тооцвол өрсөлдөөнд элсүүлэх үйл явцтай ижил журмын дагуу явагдана.

6.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

Судлаач ажилтны гэрээг нэгээс таван жилийн хугацаатай хийдэг. Судлаач ажилтны тодорхой хугацааны гэрээг сунгах боломжгүй. Нэр дэвшигч нь судлаач ажилтнаар томилогдохоор тохиролцсоны дараа судлаач ажилтан байх хугацааны ирээдүйн эрдэм шинжилгээний ажлын төлөвлөгөөг гаргасан байх ёстой.

Судлаачийн хувийн ажлын профайлыг сургууль болон ажилд авах нэгжийн стратегийн хэрэгцээнд нийцүүлэн тогтоодог. Үүнд хичээл заах болон зохих үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг хоёуланг нь багтаана.

ШУТИС-ийн академик албан тушаалуудын шатлалд ажилд авах, дэвшүүлэхэд авч үзэх хүчин зүйлсүүдийг уг холбогдох хэсэгт ашигладаг. Үнэлгээ нь нэр дэвшигчийн ажлын профайл дахь хэмжээсийн жингийн дагуу ажлын профайлын үндсэн хэмжигдэхүүн (судалгаа ба/эсвэл урлагийн болон мэргэжлийн ажил, багшлах, үйлчилгээ) тус бүрээр нэр дэвшигчийн иж бүрэн үнэлгээнд суурилдаг. Илүү нарийвчилсан мэдээлэл авах бол академик албан тушаалуудын шатлалын бодлого, журмын баримт бичгийг харна уу.

7. Түр хугацааны профессор

“Түр хугацааны профессор” албан тушаал нь гэрээгээр тогтсон, тодорхой хугацаатай (дээд тал нь таван жил) томилогддог. Энэхүү албан тушаал нь үндсэн ажил нь өөр байгууллага, ШУТИС-д ажилладаггүй, хагас цагаар ажилладаг хүмүүст зориулагдсан бөгөөд тэдний мэргэшлийг ШУТИС-ийн ажилд авах, дэвшүүлэх шалгалтад харгалзан үзсэн хүчин зүйлсийн дагуу үнэлдэг. Түр хугацааны профессорын албан тушаал нь өндөр мэргэшсэн судлаачдад багшлах ажилд оролцох боломжийг олгодог.

Түр хугацааны профессорын албан тушаал нь ШУТИС-ийн бусад эрдэм шинжилгээний албан тушаалуудын нэг хэсэг юм. [Энэ нь хүндэт доктор цолноос ялгаатай.](#)

7.1. Албан тушаалд тавигдах шаардлага, ажилд авах үйл явц

Түр хугацааны профессор тавигдах шаардлага нь ШУТИС-ийн профессорын хөгжлийн замнал дахь дэд профессоруудад тавигдах шалгуурыг дагаж мөрддөг. Түр хугацааны профессор цол олгоход тавигдах хамгийн бага шаардлага нь: 1. [Маш сайн \(excellence\)](#) эрдэм шинжилгээний болон/эсвэл урлагийн ажил гүйцэтгэх чадвар, [өндөр чанартай \(high quality\)](#) хичээл заах чадвар, эсвэл 2. [Маш сайн](#) сурган хүмүүжүүлэх чадвар, [өндөр чанартай](#) эрдэм шинжилгээ эсвэл урлагийн ажил гүйцэтгэх чадвартай байх ордог. Түр хугацааны профессороор ажиллаж байгаа хүмүүс ШУТИС болон түүний салбар сургуулиудын стратегийн гол чиглэлүүдийг дэмжсэн мэргэжлийн профайлтай байхыг зөвлөдөг. Өргөдөл гаргагчдыг доор хаяж дэд профессорын түвшинд тогтоосон ажлын байрны үнэлгээний шалгуурт үндэслэн гаднаас үнэлдэг. (Илүү нарийвчилсан мэдээлэл авахыг хүсвэл академик албан тушаалуудын шатлалын бодлого, журмын баримт бичгийг харна уу)

Түр хугацааны профессорын албан тушаалыг урилгын үндсэн дээр олгоно. Түр хугацааны профессоруудад урилгаар томилогдох үйл явц нь профессоруудын албан тушаалд томилогдоход ашигладаг хялбаршуулсан хувилбар юм. Тэнхимийн эрхлэгчийн саналыг үндэслэн захирал томилох эцсийн шийдвэрийг гаргана. Ажилд авах үйл явц дараах байдлаар явагдана.

Алхам 1

Тэнхимийн эрхлэгч нь ажилд авах үйл явцыг эхлүүлэхийг захиралд санал болгоно. Уг саналд:

- Урилгаар томилох үндэслэл,
- Профессорын чиглэл,
- Уригдсан хүний бүтээлийн жагсаалт,
- Бусад нэмэлт зүйлүүд,
- Тэнхимийн хорооны бүрэлдэхүүн (тэнхимийн 2-3 профессор).

Алхам 2

Дэд профессорын албан тушаалд урилгаар томилох, профессорын зэрэг олгох үйл явцыг захирал зөвшөөрнө.

Алхам 3

Захирлаар томилогдсон тэнхимийн хороо хянан шалгах үйл явцыг эхлүүлнэ:

- Тэнхимийн хороо шаардлагатай материалыг цуглуулах;
- Тэнхимийн хороо дүгнэлт гаргах хүсэлт, асуулт (хоёроос доошгүй шинжээч);
- Нэр дэвшигч их сургуульд ирж багшлах чадвараа шалгуулах, тэнхимийн хороонд ярилцлага өгөх.

Алхам 4

Нэр дэвшигчийн бүтээлүүд, хийсэн зүйлүүд, ур чадварыг үнэлсний үндсэн дээр тэнхимийн хороо нь тухайн хүнийг түр хугацааны профессорын албан тушаалд урих саналыг захиралд өргөн мэдүүлдэг.

Алхам 5

Захирал сургуулийн академик албан тушаалын шатлалын хороотой зөвлөлдсөний дараа ажилд авах шийдвэрийг гаргана.

7.2. Гэрээ, үүрэг болон үнэлгээ

Түр хугацааны профессорын томилгоо цалинтай эсвэл цалингүй байж болох бөгөөд таван жилээс илүүгүй хугацаагаар томилно. Хэрэв гэрээ нь цалингүй бол түр хугацааны профессорууд тэнхим, салбар сургууль эсвэл ШУТИС-д оруулсан хувь нэмрийг нь харгалзан ажлын хөлсийг тусад нь төлдөг. ШУТИС-ийн үүрэгт хуваарилагдсан ажлын цагийн хувийг түр хугацааны профессороор томилогдсон хүнтэй тохиролцдог. ШУТИС-ийн үүрэг хариуцлагын ажлын цагийн ердийн хувь нь жишээлбэл 20% байж болно.

Тус тэнхим, салбар сургууль эсвэл их сургуульд ашигтай гэж үзвэл түр хугацааны тухайн хүнийг профессороор дахин томилох боломжтой. Профессорын сүүлийн бүрэн эрхийн хугацаанд тухайн хүний хийсэн ажлын үр дүнг сайтар дүгнэсний дараа шийдвэр гаргана.

Түр хугацааны профессорын албан тушаалтай хүнд тухайн хүний тэнхим, сургууль эсвэл ШУТИС-д оруулсан хувь нэмэртэй дүйцэхүйц давуу эрх олгоно.

Түр хугацааны профессорын албан тушаалын томилгооны үнэлгээний шалгуур нь ШУТИС-ийн дэд профессорын түвшинд тавигдах шалгууртай хамгийн багадаа тохирч байх шаардлагатай. (Илүү нарийвчилсан мэдээлэл авах бол академик албан тушаалуудын шатлалын бодлого, журмын баримт бичгийг харна уу)

8. Зочин профессор болон бусад зочин албан тушаалууд

Үндсэн дүрмээр бол бусад нэр хүндтэй их сургуульд профессорын албан тушаал хашиж байгаа хүмүүст зочин профессор, ШУТИС-ийн докторантурт зочин докторын зэрэг горилогч, бусад зочин багш, судлаач, уран бүтээлчид, зочин эрдэмтэнд уг албан тушаалуудыг олгодог. Эсвэл зочин зураач. Онцгой тохиолдолд "Зочин профессор" цолыг өмнө нь өөр их сургууль, хүрээлэнгийн профессорын албыг хашиж байсан хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрдэмтэнд өгч болно.

Зочин профессороос бусад тохиолдолд ШУТИС-ийн шийдвэр гаргах бодлогод үндэслэн "[шууд удирдлага](#)" зарчмын дагуу зочлох албан тушаалд нэр дэвшүүлэх бөгөөд энэ тохиолдолд эцсийн шийдвэрийг захирал гаргана.

8.1. Гэрээ болон үүрэг

Албан тушаалд зочлох гэрээ нь цалинтай эсвэл цалингүй байж болох бөгөөд тодорхой хугацааны туршид байна. Айлчлалын албан тушаалын гэрээг сунгах боломжтой.

Захирлын зөвшөөрлөөр зочин профессорын санхүүжилтийг тус тусад нь тохиролцоно. Дүрмээр бол зочин профессоруудыг тэнхим, салбар сургууль эсвэл ШУТИС-д оруулсан хувь нэмрийг нь харгалзан тусад нь төлнө. Зочин профессоруудад хувь хүний оруулсан хувь нэмэртэй тэнцэх бусад давуу эрх олгоно. Зочин профессоруудад ШУТИС-ийн дүрмийн дагуу аяллын зардал, байрыг төлж болно. Зочин профессорыг оффисын дэмжлэгээр хангаж болно.

9. Оршин суух албан тушаалууд

Оршин суух албан тушаалыг тодорхой зорилгоор ШУТИС-д уригдан ирсэн нэр хүндтэй ахлах захирал, эрдэм шинжилгээний удирдагч эсвэл нэр хүндтэй мэргэжилтэн, уран бүтээлчид өгч болно. Эдгээр зорилгод боловсролын шинэ модулиудыг бий болгох, бизнесийн харилцааг хөгжүүлэх, эсвэл шинжлэх ухаан болон урлагийн хамтын ажиллагааг харьцуулж болохуйц мэргэшсэн хөгжүүлэлт зэрэг орно. Оршин суух албан тушаал нь тухайн ажлын боломжит байдал, гадны санхүүжилт зэргээс хамааран тодорхой хугацаатай байна.

Энэ албан тушаалыг чухал гавьяа байгуулсан хүнд олгож болно.

Нэр дэвшүүлэх процесс нь тухайн нэгж, тэнхимийн эрхлэгчийн саналыг үндэслэн захирлаар зөвшөөрөгдөнө.

9.1. Гэрээ болон үүрэг

Албан тушаалыг зөвхөн гурван жилээс илүүгүй тодорхой хугацаагаар олгоно. Энэ албан тушаал нь ихэвчлэн хагас цагаар ажилладаг бөгөөд тухайн хүнд бусад үйл ажиллагаа явуулах боломжийг олгодог. Цалингаас гадна замын болон бусад зардалд дэмжлэг үзүүлж болно.

10. Оюутан хийж болох албан тушаалууд

Оюутны орон тоог ШУТИС-тай хөдөлмөрийн гэрээтэй оюутнуудад ашигладаг.

10.1. Доктoрoop төгсөгч оюутан

ШУТИС-д докторын зэрэг хамгаалж буй оюутнуудыг докторын зэрэгт нэр дэвшигчид гэж нэрлэнэ. Тэдний гол үүрэг бол докторын зэрэг хамгаалах явдал юм. Докторын зэрэг хамгаалж дуусах хүртэл судалгааны төсөлд оролцох, багшлах хувь нэмэр оруулах ёстой.

10.2. Эрдэм шинжилгээний туслах болон хичээлийн туслах

Эрдэм шинжилгээний туслах буюу багшийн туслах нь тус факультетын гишүүдэд судалгаа, болон сургалт явуулахад туслахаар томилогдсон хүн байна. Судалгааны туслахууд болон багшийн туслахууд нь ихэвчлэн магистрын түвшний оюутнууд байна.

Хөдөлмөрийн хууль

50 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

50.1.Хөдөлмөрийн гэрээг доор дурдсанаас бусад тохиолдолд хугацаагүй байгуулна:

50.1.1.дагалднаар ажиллуулах;

50.1.2.туршилтын хугацаагаар ажиллуулах;

50.1.3.улирлын шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх;

50.1.4.ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллуулах;

50.1.5.түр ажлын байранд ажиллуулах;

50.1.6.санхүүжилт, хийгдэх ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх.

50.2.Улирлын шинжтэй ажил үүргийг байнга эрхэлдэг ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

50.3.Энэ хуулийн 50.1.3, 50.1.4, 50.1.5, 50.1.6-д заасан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусахад ажил олгогч гэрээг дуусгавар болгох тухай сануулаагүй бөгөөд ажилтан үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа бол гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгагдсанд тооцно.

50.4.Энэ хуулийн 58.1.3, 139.1-д зааснаас бусад тохиолдолд хугацаатай байгуулсан гэрээний анх байгуулсан болон сунгасан хугацааны нийлбэр хоёр жилээс дээш бол уг гэрээг хугацаагүй байгуулагдсанд тооцно.

-