

תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)

שם ההוראה:

**תוכן העניינים**  
**(ההפניה למספרי הסעיפים)**

**פרק ראשון: שם, הגדרות ותחולה**

1	א. שם
2	ב. הגדרות
3	ג. שימוש במונחים
4,5	ד. החלת התקנון
6	ה. חלקיות משרה

**פרק שני: דרגות וכישורים לקבלתן**

7	א. דרגות העובדים לפי תקנון זה ושכרם
8	ב. הכישורים הדרושים למינוי או להעלאה בדרגה (עובדי מחקר)
9	ג. הכישורים הדרושים למינוי או להעלאה בדרגה (חוקרים)

**פרק שלישי: הליכי מינוי והעלאה בדרגה**

10	א. הליכי מינוי לדרגת עוזר מחקר
11	ב. הליכי מינוי/העלאה לדרגות חוקר עוזר וחוקר משנה
12	ג. הליכי מינוי/העלאה בדרגה - חוקרים
13,14	ד. תחולת מינויים והעלאות (עובדי מחקר)

**פרק רביעי: תנאי העסקה**

15	א. כפיפות
16,17	ב. היקף משרה מלאה
18	ג. שכר
19	ד. חופשה שנתית

**פרק חמישי: הארכת מינויים והפסקתם והענקת קביעות**

20	א. משך מינויים (עובדי מחקר)
21	ב. הארכת מינויים של עובדי מחקר וסיום העסקתם
22	ג. היעדר קביעות
23	ד. תקופות ניסיון, הארכת מינוי, הענקת קביעות או הפסקת עבודה של חוקרים
24	ה. קביעות - הוראות מיוחדות
25	ו. הארכת מינוי והפסקת עבודת חוקרים בחלקי משרה
26	ז. שבטון

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

**פרק שישי: העסקה בשני מסלולים ומעבר ממסלול למסלול**

- 27 א. העסקה נוספת במסלול חוקרים
- 28,29 ב. העסקה נוספת במסלול אחר
- 30 ג. העברה ממסלול חוקרים למסלול אחר
- 31 ד. העברה ממסלול אחר למסלול חוקרים

**פרק שביעי: העסקה על פי הסכם מיוחד**

- 32 א. הגדרה
- 33 ב. העסקה על פי הסכם
- 34 ג. דרגות שכר
- 35 ד. כישורים
- 36 ה. הליכים
- 37 ו. משך ההסכם
- 38 ז. שינוי דרגת שכר
- 39 ח. היעדר קביעות לשבתון ולקרן השתלמות

**פרק שמיני: העסקת חוקרים במימון חיצוני**

- 40,41 א. העסקה במימון חיצוני
- 42 ב. דרגות שכר
- 43 ג. הליכי מינוי/העלאה בדרגה
- 44 ד. היעדר קביעות, תקופת ניסיון
- 45 ה. חידוש מינוי או הפסקת עבודה של חוקר במימון חיצוני

**פרק ראשון: שם, הגדרות ותחולה**

**1. שם:**

הוראה זו תיקרא:

**"תקנון למינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)"**

**2. הגדרות:**

בתקנון זה יהא לביטויים שלהלן הפירוש הרשום בצדם, דהיינו:

- |  |      |                |
|--|------|----------------|
| מכון מחקר שהינו:   | 2.1  | "מכון"         |
| 2.1.1 יחידה אוניברסיטאית; או   |      |                |
| 2.1.2 תאגיד בשליטת האוניברסיטה או בפיקוחה האקדמי; או   |      |                |
| 2.1.3 תאגיד הקשור באוניברסיטה (על פי תקנותיו או מכוח הסכם)   |      |                |
| יחידה - יחידה שאינה מכון - שנקבעה באופן האמור בסעיף 4 בתקנון זה כיחידה הרשאית להעסיק עובדי מחקר וחוקרים.         | 2.2  | "יחידה"        |
| פקולטה שמכון או יחידה מהווים חלק ממנה, או מצויים בפיקוחה, או קשורים בה.  | 2.3  | "הפקולטה"      |
| דקאן הפקולטה.  | 2.4  | "הדקאן"        |
| ראש מכון (ובמקום שאין כזה - מנהל מכון) וראש יחידה - כמשמעותה בסעיף 2.2 - שבהם מועסק (או אמור להיות מועסק) מועמד. | 2.5  | "ראש המכון"    |
| מי שמועמד לקבל מינוי לאחת הדרגות הנזכרות בתקנון זה או להעלאה בדרגה על פיו.                                       | 2.6  | "מועמד"        |
| עובד אקדמי שנתמנה לאחת הדרגות המפורטות בתקנון זה.  | 2.7  | "עובד"         |
| עובד באחת הדרגות המפורטות בסעיפים 7.1, 7.2 ו-7.3 בתקנון זה.  | 2.8  | "עובד מחקר"    |
| עובד באחת הדרגות המפורטות בסעיפים 7.4, 7.5 ו-7.6 בתקנון זה.  | 2.9  | "חוקר"         |
| מסלול המינויים וההעלאות בדרגה הנזכר בתקנון מינויים של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב).                                | 2.10 | "המסלול הרגיל" |

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

- 2.11 "המסלול  
המקביל" מסלול המינויים וההעלאות בדרגה הנזכר בתקנון מינויים במסלול המקביל למורים (תשמ"ם).
- 2.12 "מסלול  
אסיסטנטים  
ומדריכים" מסלול המינויים וההעלאות בדרגה הנזכר בתקנון מינויים אסיסטנטים ומדריכים (תשמ"ב).
- 2.13 "מסלול  
חוקרים" מסלול המינויים וההעלאות בדרגה הנזכר בתקנון זה.
- 2.14 "חלקי משרה" לא פחות מ- 25% משרה ולא יותר מ- 75% משרה.
3. **שימוש במונחים:**
- בכל מקום בתקנון שבו ייעשה שימוש במונחים חוקר או חוקרים (ללא מרכאות), ישמשו מונחים אלה במובנם בסעיף 2.9 דלעיל, ובכל מקום בתקנון זה בו ייעשה שימוש במונחים "חוקר" או "חוקרים" (במרכאות), ישמשו מונחים אלה במובנם בסעיף 7.4 שלהלן.
4. **החלת התקנון:**
- תקנון זה יחול על עובדים שעיסוקם במחקר, והם יועסקו במסגרת מכונים, ובמקרים מיוחדים גם ביחידות מתאימות אחרות שתאושרנה לעניין זה על ידי הוועדה המרכזת.
5. לא ימונה עובד למשרה שלמה על פי תקנון זה אלא אם כן התקיימו בו שלושת התנאים הבאים:
- 5.1 עיקר עבודתו באוניברסיטת תל-אביב; מי שהיקף עבודתו מחוץ לאוניברסיטה עולה על היקף עבודתו באוניברסיטה, לא ייחשב - לעניין סעיף זה - כמי שעיקר עבודתו באוניברסיטה.
- 5.2 קיימת משרה אקדמית תקנית המיועדת למינוי מסוג זה, או - במקרים מיוחדים - קיים המימון הדרוש לכיסוי מינוי מסוג זה למשך כל תקופת תוקפו.
- 5.3 אינו נמצא בשבתון מעבודתו באוניברסיטת תל-אביב.
6. **חלקיות משרה:**
- ניתן להעסיק עובד (על פי מינוי שיוצא מכוח תקנון זה) בחלקי משרה.

## פרק שני: דרגות והכישורים לקבלתן

### 7. דרגות העובדים לפי תקנון זה ושכרם:

דרגות העובדים לפי תקנון זה והשכר שישולם בכל דרגה הינם:

- 7.1 "עוזר מחקר" (באנגלית: Junior Research Assistant) שכרו יהא כשכר המשולם ל"עוזר הוראה ומחקר".
- 7.2 "חוקר עוזר" (באנגלית: Research Assistant) שכרו יהא כשכר המשולם ל"אסיסטנט" במסלול אסיסטנטים ומדריכים.
- 7.3 "חוקר משנה" (באנגלית: Junior Research Associate) שכרו יהא כשכר המשולם ל"מדריך" במסלול אסיסטנטים ומדריכים.
- 7.4 "חוקר" (באנגלית: Research Associate) שכרו יהא כשכר המשולם ל"מרצה" במסלול הרגיל.
- 7.5 "חוקר בכיר" (באנגלית: Senior Research Associate) שכרו יהא כשכר המשולם ל"מרצה בכיר" במסלול הרגיל.
- 7.6 "עמית מחקר" (באנגלית: Principal Research Associate) שכרו יהא כשכר המשתלם ל"פרופסור חבר" במסלול הרגיל.

בסעיף זה "שכר" פירושו שכר יסוד, תוספת יוקר, תוספת ותק, ספרות מקצועית, קרן השתלמות, תנאים סוציאליים והטבות שכר אחרות - למעט שבתון - המשולמים לבעלי הדרגות המקבילות במסלול עוזרי הוראה ומחקר, במסלול אסיסטנטים ומדריכים ובמסלול הרגיל, הכל לפי העניין.

### 8. הכישורים הדרושים למינוי או להעלאה בדרגה (עובדי מחקר): (13.6.2012)

הכישורים המינימאליים הדרושים למינוי או להעלאה לאחת הדרגות "עוזר מחקר", "חוקר עוזר" ו-"חוקר משנה" בתקנון זה, הינם כמפורט להלן:

#### 8.1 כעוזר מחקר יכול להתמנות:

- 8.1.1 מי שסיים בהצלחה שלוש שנות לימודים אקדמיים, או
- 8.1.2 בעל ניסיון מקצועי מקביל, כולל ניסיון במחקר.

#### 8.2 כחוקר עוזר יכול להתמנות:

- 8.2.1 בעל תואר "בוגר" או בעל התואר המקביל לו, או
- 8.2.2 בעל ניסיון מקצועי מקביל, כולל ניסיון במחקר.

8.3 כחוקר משנה יכול להתמנות:

8.3.1 בעל תואר "מוסמך" או התואר המקביל לו, או

8.3.2 בעל ניסיון מקצועי מקביל ופרסומיו המקצועיים או עבודות המחקר שלו הם ברמה הנאותה לדרגה זו.

9. **הכישורים הדרושים למינוי או להעלאה בדרגה (חוקרים):**  
(13.6.2012)

הכישורים הדרושים למינוי או להעלאה לאחת הדרגות: "חוקר", "חוקר בכיר" ו- "עמית מחקר" בתקנון זה, יהיו אותם כישורים - הדרושים למינוי או להעלאה בדרגה, לדרגה המקבילה במסלול הרגיל, להוציא כושר ההוראה אוניברסיטאית.

### **פרק שלישי: הליכי מינוי והעלאה בדרגה**

10. **הליכי מינוי לדרגת עוזר מחקר:**

הליכי מינוי לדרגת עוזר מחקר יהיו כדלהלן:

10.1 **יוזמה למינוי:** ראש המכון ימליץ בפני הדקאן על מינוי מועמד. ההמלצה תיעשה בכתב, ותכלול פירוט של כישורי המועמד.

10.2 הדקאן רשאי לאשר המלצה או לדחותה, הכל על פי שיקול דעתו.

10.3 **כתב מינוי:** כתב המינוי יוצא על ידי הדקאן.

11. **הליכי מינוי/העלאה לדרגות - חוקר עוזר וחוקר משנה:**

הליכי מינוי/העלאה לדרגת חוקר עוזר וחוקר משנה יהיו כדלהלן:

11.1 **יוזמה למינוי/העלאה:** ראש המכון ימליץ בפני הדקאן על מינוי מועמד או על העלאתו בדרגה.

11.2 - - -

11.2.1 החליט הדקאן כי יש לפתוח בהליכים למינוי המועמד או להעלאתו בדרגה, ימנה - לשם דיון בהמלצה - ועדה מקצועית בת שלושה חברים שהרכבה יהא כדלהלן:

11.2.1.1

כיו"ר הוועדה המקצועית ישים ראש המכון או נציגו (שיהא בדרגת "מרצה בכיר" לפחות); אם המועמד אינו שייך (ואינו אמור להשתייך) למכון או ליחידה מסוימים, ימנה הדקאן לתפקיד יו"ר הוועדה המקצועית חבר סגל בדרגת "מרצה בכיר" לפחות, שמקצועו קרוב ככל האפשר למקצוע המועמד.

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

11.2.1.2 שני חברים, שדרגתם אינה נמוכה מדרגת "מרצה" או "חוקר בכיר".

11.2.2 יו"ר הוועדה המקצועית ירכז את עבודת הוועדה.

11.2.3 ראש מנהל הפקולטה ישמש כמזכיר הוועדה ובתוקף תפקידו זה ייטול חלק בשיבותיה.

11.2.4 החלטות הוועדה המקצועית יתקבלו ברוב דעות.

11.2.5 החלטות הוועדה המקצועית יהיו טעונות אישור מועצת הפקולטה.

11.3 **כתב מינוי:** כתב המינוי יוצא על ידי הדקאן.

12. **הליכי מינוי/העלאה בדרגה - חוקרים:**  
(13.6.2012)

הליכי מינוי/העלאה בדרגה לאחת הדרגות: "חוקר", "חוקר בכיר" ו- "עמית מחקר" בתקנון זה ייעשו באופן הבא:

12.1 על ידי הגורמים והגופים המוסמכים להחליט על מינויים והעלאות בדרגה במסלול הרגיל ו/או לאשרם.

12.2 מבלי לפגוע באמור בסעיף 12.1 שלעיל ייזום מינוי/העלאה יכול להיעשות גם על ידי ראש מכון.

על ידי  
12.3 על פי אותם כללים (להוציא אלה המתייחסים למשך מינוי או לתקופות ניסיון) המסדירים הליכי מינוי/העלאה בדרגה במסלול הרגיל.

הכל בשינויים המחויבים על פי העניין, וכשאין בנוהל זה הוראה אחרת.

13. **תחולת מינויים והעלאות (עובדי מחקר):**

בהיעדר קביעה אחרת בכתב המינוי, יחולו מינויים של עובדי מחקר ביום 1 באוקטובר או 1 באפריל הסמוך לתחילת עבודתם.

14. תחולת העלאות לדרגות חוקר עוזר או חוקר משנה תהיה מהאחד בחודש שבו אושרה החלטת מועצת הפקולטה.

### פרק רביעי: תנאי העסקה

#### 15. כ פ י פ ו ת:

המועסקים לפי תקנון זה יהיו כפופים לראש המכון שבו הם מועסקים, הן לגבי סדרי עבודתם והן לגבי חובות המחקר שבמסגרת תפקידיהם.

#### 16. היקף משרה מלאה:

משרה שלמה של עובדי מחקר וחוקרים, המועסקים על פי תקנון זה, תהא בת לפחות ארבעים (40) שעות עבודה בשבוע במחקר או במחקרים המתנהלים ביחידה.

#### 17. (16.3.2005)

17.1 אם מוטלים על עובדים בעלי מינוי לפי תקנון זה תפקידים מיוחדים (כגון: הוראה, הדרכה, ריכוז ומנהלה) רשאי הדקאן, או ראש המכון באישור הדקאן, לצמצם - בשיעור שייקבע בהתאם לנסיבות - את שעות העבודה שעל עובד המחקר או החוקר להקדיש למחקר.

17.2 צמצום כאמור ייעשה לתקופה שלא תעלה על שנה, וניתן יהא להאריכו מדי שנה על יסוד בדיקה מחודשת.

#### 18. ש כ ר:

שכרם של עובדי מחקר וחוקרים יהא בהתאם לאמור בסעיף 7 שבפרק השני לתקנון זה.

#### 19. חופשה שנתית: (3.5.2000)

עובדי מחקר יהיו זכאים לחופשה בת תשעה-עשר (19) ימי עבודה לכל שנת עבודה, וחוקרים יהיו זכאים לחופשה בת עשרים ושישה (26) ימי עבודה לכל שנת עבודה.  
חופשה זו אינה ניתנת לצבירה ו/או לפדיון ויש לנצלה בתקופת המינוי.

### פרק חמישי: הארכת מינויים והפסקתם והענקת וקביעות

#### 20. משך מינויים (עובדי מחקר):

20.1 מינוי ראשון של עובד מחקר יהא לתקופה של עד שנה אחת.



**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

20.2 העסקתם של עובדי מחקר מעבר לתקופה המצוינת בסעיף 20.1 תהא למשך תקופה נוספת, או לתקופות נוספות, שאורך כל אחת מהן יהיה לא פחות משנה אחת ולא יותר משנתיים.

20.3 לא תהיינה כל הגבלות על משך שהייתם של עובדי מחקר בכל אחת מהדרגות הנזכרות בסעיפים 7.1 עד 7.3 (ועד בכלל) בתקנון זה ו/או על משך העסקתם על פיו.

**21. הארכת מינויים של עובדי מחקר וסיום העסקתם:**

21.1 לא יאוחר משלושה חודשים לפני תום מינויו של עובד מחקר יחליט הדקאן, על פי המלצת ראש המכון, אם להמשיך את העסקתו של עובד כאמור - אם כן, למשך איזו תקופה - או להפסיקו.

21.2 כתב מינוי לתקופת העסקה נוספת או הודעה על סיום העסקה, יוצא על ידי הדקאן.

21.3 לא יהא באי משלוח הודעה על סיום העסקה במועד המצויין בסעיף 21.2 כדי להקנות לעובד זכות להמשיך בעבודתו אל מעבר לתקופה המצוינת בכתב מינויו.

**22. היעדר קביעות:**

עובדי מחקר ו"חוקרים" אינם זכאים למעמד של קביעות.

**23. תקופות ניסיון, הארכת מינוי, הענקת קביעות או הפסקת עבודה של חוקרים:**

23.1 כל ההוראות המסדירות תקופות ניסיון, הארכת מינויים, הענקת קביעות והפסקת עבודה במסלול הרגיל, יחולו - בשינויים המחויבים על פי העניין - על תקופת הניסיון, על הארכת מינויים, על הענקת קביעות ועל הפסקת עבודה של חוקרים - אם אין בנוהל זה הוראה אחרת.

**23.2 תקופת ניסיון:**  
(13.6.2012)

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מינוי ל"חוקר", "חוקר בכיר" ו"עמית מחקר" הוא לתקופת ניסיון של שלוש (3) שנים שניתן להאריכה מדי שנה, עד הגיעה לחמש (5) שנים.

**24. קביעות - הוראות מיוחדות:**

חרף האמור בסעיף 23 דלעיל יחולו ההוראות שלהלן בכל הנוגע להענקת קביעות במסלול זה:

24.1 לא תוענק קביעות ל"חוקר".

"חוקר" - המועסק במשרה שלמה - אשר לא הועלה לדרגה גבוהה יותר עד לתום תקופת הניסיון, יופסק מינויו על פי תקנון זה, או שיועבר להעסקה בחלקי משרה על פי האמור בסעיף 25 שלהלן.

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

24.2 ל"חוקר" שהועלה לדרגת חוקר בכיר בתוך תקופת הניסיון, או עם סיומה, לא תוענק קביעות עם העלאתו בדרגה. הענקת קביעות לחוקר כאמור תחייב הליכים נפרדים ומיוחדים.

חרף האמור בסעיף 7.2.2 בתקנון המסלול הרגיל, תחשב תחילת תקופת הניסיון של חוקר בכיר כאמור מיום העלאתו לדרגת חוקר בכיר.

24.3 מי שמינויו הראשון הינו לדרגת חוקר בכיר או לדרגת עמית מחקר לא יקבל קביעות עם מינוי זה, והענקת קביעות למי שקיבל מינוי כאמור תעשה רק לאחר שיתקיימו הליכים נפרדים ומיוחדים לעניין מתן הקביעות.

24.4 חוקר בכיר שהועלה לדרגת עמית מחקר בתוך תקופת הניסיון או בסיומה יקבל קביעות עם העלאתו בדרגה, והדיון בהעלאתו בדרגה ייחשב כדיון גם במתן קביעות.

**25. הארכת מינוי והפסקת עבודת חוקרים בחלקי משרה:**

25.1 חרף האמור בתקנון מינויים של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב) לא יהיו כל הגבלות על משך שהייתם של חוקרים המועסקים בחלקי משרה בכל אחת מהדרגות הנזכרות בסעיפים 7.4 עד 7.6 (ועד בכלל) בתקנון זה או על משך תקופת העסקתם הכוללת על פיו.

25.2 בסעיף זה - "חוקרים המועסקים בחלקי משרה" - הם כאלה שנתמנו מלכתחילה בחלקי משרה או כאלה שנתמנו מלכתחילה במשרה שלמה והועברו - לאחר מכן - למינוי בחלקי משרה.

25.3 חוקר בכיר ועמית מחקר המועסקים בחלקי משרה אינם זכאים לקביעות, תהיה תקופת העסקתם הכוללת אשר תהיה.

25.4 - - -

25.4.1 הליכי הארכת מינוי/העלאה בדרגה לחוקרים המועסקים בחלקי משרה יהיו זהים לאלה הנהוגים לגבי בעלי דרגות מקבילות על פי תקנון מינויים של חברי הוראה (תשמ"ב).

25.4.2 (4.4.2001)

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, בתום התקופה הנקובה בכתב המינוי של חוקר המועסק בחלקי משרה, תסתיים העסקתו מאליה, ללא צורך במתן הודעה, אלא אם כן יוארך תוקפו של כתב המינוי קודם לסימו.

**26. שבתון:**  
(13.7.94)

מכון ויחידה (כמשמעותה של זו בסעיף 2.2 בנוהל זה) רשאים לפנות לוועדה המרכזת בבקשה להקנות לחוקרים המועסקים בהם זכויות שבתון. תאשר הוועדה המרכזת בקשה זו, יוענקו לחוקרים המועסקים במכון או ביחידה כאמור ב- 50% משרה ומעלה זכויות שבתון הנהוגות במסלול המקביל.

## פרק שישי: העסקה בשני מסלולים ומעבר ממסלול למסלול

### 27. העסקה נוספת במסלול חוקרים:

- 27.1 עובד המועסק במשרה שלמה במסלול אחר (\*) אפשר שיועסק גם במסלול זה ובלבד שהעסקתו במסלול זה תהא בחלק משרה שאינו עולה על חמישים אחוז (50%) ממשרה שלמה.
- 27.2 עובד המועסק במשרה שלמה במסלול הרגיל, העסקתו במשרה חלקית במסלול החוקרים, תיעשה לפי החלטת ועדת עבודה נוספת של מורים (\*\*). תנאי העסקתו של עובד כאמור יהיו על פי המפורט בתקנון זה, ואילו שכרו - למעט זכויות אקדמיות וזכויות סוציאליות - יהא על פי דרגתו במסלול הרגיל.
- 27.3 מינוי עובד המועסק במשרה שלמה במסלול אחר (פרט למסלול הרגיל) לאחת הדרגות במסלול החוקרים, ייעשה באופן המצוין בפרק השלישי בתקנון זה.
- 27.4 עובד המועסק במשרה שלמה במסלול אחר, העסקתו במסלול החוקרים טעונה הסכמה של יחידת האם שלו.

### 28. העסקה נוספת במסלול אחר:

- 28.1 עובד המועסק במשרה חלקית במסלול זה, אפשר שיועסק גם במסלול אחר בחלק משרה שישלים את סך כל משרתו בשני המסלולים, למשרה שלמה.
- 28.2 עובד המועסק במשרה חלקית במסלול זה, מינויו במסלול אחר ייעשה בהתאם לדרישות ולהליכים הקבועים לקבלת מינוי במסלול האחר.
- 28.3 עובד המועסק במשרה חלקית במסלול זה, העסקתו במסלול אחר תהא טעונה הסכמת המכון או היחידה שאליהם הוא משתייך.
29. חוקר המועסק במשרה שלמה במסלול זה, אפשר שיועסק בנוסף לכך בחלקי משרה שאינם עולים על 50%, ובלבד שהעסקה כאמור תהיה - הן בכל הנוגע לעצם האישור להעסקה נוספת והן מבחינת תנאי העסקה זו - על פי נוהל העסקת מורים בעלי משרה שלמה באוניברסיטה מעבר למשרתם (עבודה נוספת) תשל"א.

(\*) בפרק זה "מסלול אחר" פירושו - מסלול מינויים שאינו מסלול חוקרים.

(\*\*) ראה - נוהל העסקת מורים בעלי משרה מלאה באוניברסיטה מעבר למשרתם (עבודה נוספת) תשל"א  
[הוראה מס' 11-008]

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

**30. העברה ממסלול חוקרים למסלול אחר:**

30.1 העברה ממסלול חוקרים למסלול אחר אפשרית כאשר מתמלאים התנאים הדרושים, ונגקטים ההליכים המקובלים בהתאם לתקנון המינויים של המסלול האחר.

30.2 תקופת הניסיון של עובדי מחקר וחוקרים שעברו ממסלול חוקרים למסלול אחר תחושב מיום מינויים במסלול האחר; ואולם, הגופים המטפלים במינויים במסלול האחר יהיו רשאים להכיר בתקופת מינויים של עובדים כאמור במסלול החוקרים, בכולה או במקצתה, כתקופת ניסיון לעניין המינוי במסלול האחר.

30.3 החלטה למנות חוקר בכיר או עמית מחקר שקיבלו קביעות על פי תקנון זה, לדרגה מקבילה או גבוהה יותר במסלול הרגיל, כמוה כהחלטה להעניק לחוקר בכיר או לעמית מחקר כאמור קביעות במסלול הרגיל.

**31. העברה ממסלול אחר למסלול חוקרים:**

העברה ממסלול מינויים אחר למסלול חוקרים אפשרית כאשר מתמלאים התנאים הדרושים, ונגקטים ההליכים המקובלים בהתאם לתקנון זה

**פרק שביעי: העסקה על פי הסכם מיוחד**

**32. הגדרה:**

בפרק זה "**הסכם**" פירושו הסכם העסקה מיוחד שייחתם בין האוניברסיטה לבין עובד מחקר או חוקר (במקום כתב מינוי), הסכם שהתנאים לעריכתו ועיקר התנאים שייקבעו בו יהיו כמפורט להלן;

**33. העסקה על פי הסכם:**

נדרשה העסקת עובד מחקר או חוקר לעניין מסוים או לתקופת זמן קצובה ומוגדרת (למשל - לצורכי פרויקט מסוים, או על פי תקציב מחקר חיצוני, או למילוי מקום וכיו"ב), ניתן יהיה להעסיק עובד כאמור על פי הסכם.

**34. דרגות שכר:**

העסקת עובדי מחקר וחוקרים באמצעות הסכם תיעשה על פי דרגות שכר מקבילות לדרגות הנזכרות בתקנון זה.

**35. כ י ש ו ר י ם :**

הכישורים שלפיהם תיקבע דרגת השכר של עובד מחקר או חוקר שיועסק באמצעות הסכם יהיו מקבילים לאלה הנדרשים לקבלת כל אחת מהדרגות הנזכרות בתקנון זה.

**36. ה ל י כ י ם :**

הליכי התקשרות בהסכם עם עובדי מחקר וחוקרים יהיו כדלהלן:

**36.1 י י ז ו ם :**

ראש המכון ימליץ בפני הדקאן על מועמד להעסקה כאמור ועל דרגת השכר המוצעת עבורו. אם העסקת המועמד אמורה להיות על חשבון תקציב מחקר, תוגש ההמלצה בתיאום עם רשות המחקר.

להמלצה יצורף חומר שיאפשר לדקאן לבחון את כישורי המועמד ולהחליט בדבר דרגת שכרו.

**36.2 ה ח ל ט ה :**

הדקאן יחליט אם לאשר את ההתקשרות עם המועמד המוצע, ואם כן - באיזו דרגת שכר.

**36.3 חתימת הסכם :**

את החלטתו יעביר הדקאן לסמנכ"ל למשאבי אנוש (העתק יישלח למנהל רשות המחקר). הסמנכ"ל למשאבי אנוש ידאג לביצוע הפעולות הבאות:

36.3.1 החתמת המועמד על הסכם לתקופה ובדרגת שכר שייקבעו על ידי הדקאן.

36.3.2 הסדרת עותקי ההסכם למתקשר, לדקאן, לראש המכון, ואם העסקת המועמד אמורה להיעשות על חשבון תקציב מחקר - גם למנהל רשות המחקר.

**37. משך ההסכם :**

הסכם ייחתם לתקופה שלא תעלה על שלוש (3) שנים. ניתן יהיה להאריך תוקפו של הסכם או לחתום תחתיו על הסכם חדש, ובלבד שתקופת הזמן הכוללת להעסקת עובד מחקר או חוקר על פי הסכמים לא תעלה על שבע (7) שנים.

**38. שינוי דרגת שכר :**

דרגת השכר של המועסקים על פי הסכם לא תשונה בתקופת תוקפו של הסכם. בכפוף לסעיף 35 דלעיל, ניתן יהיה לשנות דרגת שכר כאמור בעת הארכת תוקפו של הסכם או בעת עריכת הסכם חדש.

**תקנון מינויים ותנאי עבודה של עובדי מחקר וחוקרים  
במכוני מחקר של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ב)**

שם ההוראה:

**39. היעדר קביעות, שבתון וקרן השתלמות:**  
(3.5.2000)

עובד מחקר וחוקר המועסק על פי הסכם לא יהיו זכאים לקביעות, לקרן השתלמות, לזכויות קשרי מדע בינלאומיים ולזכויות שבתון.

**פרק שמיני: העסקת חוקרים במימון חיצוני**  
(3.5.2000)

40. על העסקת חוקרים במימון חיצוני יחול כל האמור בתקנון זה, בשינויים המחויבים, אלא אם כן נאמר בפרק זה אחרת.

**41. העסקה במימון חיצוני:**

41.1 לא יועסק חוקר במימון חיצוני, אלא אם כן קיים המימון החיצוני הדרוש למינוי מסוג זה למשך כל תקופת תוקפו.

41.2 שכר חוקר במימון חיצוני וכן התשלומים הנלווים ותנאי העסקה ייקבעו בהתאם להסכם שבין האוניברסיטה לבין הגורם המממן, ויצוינו במפורש בכתב המינוי או בנספח לו.

41.3 חוקר במימון חיצוני יבוטח בקרן פנסיה צוברת "מקפת" בתנאי שהמממן החיצוני יעמיד מקורות כספיים לביצוע ההפרשות לקרן כאמור.

**42. דרגות שכר:**

העסקת חוקרים במימון חיצוני תיעשה על פי דרגות שכר מקבילות לדרגות המצוינות בתקנון זה.

**43. הליכי מינוי/העלאה בדרגה:**

הליכי המינוי/העלאה בדרגה לחוקרים במימון חיצוני ייעשו באופן הבא:

43.1 על ידי אותם הגורמים והגופים המוסמכים להחליט על מינויים והעלאות בדרגה בתקנון זה ו/או לאשרם.

43.2 על פי אותם כללים המסדירים הליכי מינוי/העלאה בדרגה בתקנון זה, למעט אלה המתייחסים למשך מינוי לתקופות ניסיון וכיו"ב.

43.3 כתב המינוי יוצא על ידי הרקטור.

43.4 כתב המינוי יהיה בתוקף לתקופה קצובה המצוינת בו.

**44. היעדר קביעות, תקופת ניסיון:**

חוקר במימון חיצוני אינו זכאי לקביעות ולתקופת ניסיון.

**45. חידוש מינוי או הפסקת עבודה של חוקר במימון חיצוני:**

כתב המינוי לחוקר במימון חיצוני יהיה לתקופה קצובה, בהתאם למימון.  
כתב המינוי יסתיים מאליו בתום התקופה המצוינת בו.

45.1 חרף האמור בתקנון המינויים של אוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ג) לא יהיו כל הגבלות לגבי על שהייתו של חוקר במימון חיצוני בכל אחת מהדרגות הנזכרות בתקנון זה או על משך תקופת העסקתו הכוללת על פיו.

45.2 לא יהיה חידוש מינוי אלא אם כן מובטח המימון החיצוני הנדרש.

45.3 חידוש מינוי אינו מותנה בהליך אקדמי, אלא אם כן חלפו שנתיים ומעלה מאז האישור האקדמי הקודם. במקרה כזה יצריך חידוש המינוי את אישור ועדת המינויים היחידתית.

45.4 חידוש מינוי יהיה בחתימת הדקאן.