

של המועמד המומלץ על פני המועמדים האחרים. לתיק יצורף גם אישור ועדת כוח אדם המעיד על הכוונה לאיוש המשרה בתקן.

3. אישור הועדה הפרופסיונאלית: הועדה הפרופסיונאלית תדון במועמד, ולאחר שתוודא את התאמתו לתפקיד המוצע, לאור החלטות ועדת הבוחנים ותיקו האישי, תמליץ על העסקתו ושיבוצו בדרוג המחקר.

4. התחלת עבודתו של המועמד: רק לאחר שאושרה ההרשאה להעסקה לשעה של המועמד ע"י היחידה למשאבי אנוש וע"י נש"מ, יודיע מנהל המכון למועמד על תחילת עבודתו. לפני תחילת עבודתו יודיע לו מנהל המכון על פתיחה בהליכים לקביעת דרגתו, ויפרט את זכויותיו, חובותיו ומגבלות התקשי"ר לגבי העסקתו, קידומו המקצועי ותהליך העברתו למעמד קבוע. המנהל יסביר למועמד את משימותיו ומסגרות עבודתו, ימנה חוקר שילווה את החוקר הנקלט (חוקר ותיק מן המניין בדרגה א' ומעלה העוסק בתחום מחקריו של החוקר הנקלט, שיסייע לו בנושאים מקצועיים ומנהליים), יבהיר למועמד את חובותו להגיש בהקדם הצעות מחקר, את היותו בתקופת ניסיון, את תהליך ועדות הלווי (ראה להלן), ואת הדרישות לקידום בדרוג החוקרים. המנהל יעמיד לרשות החוקר את האמצעים הדרושים לצורך עבודתו, כולל תקציב קליטה שנתי לפחות עד אשר יגייס החוקר תקציב מחקר חיצוני. כן יעמיד מנהל המכון לרשות החוקר תנאי תשתית נאותים לרבות משרד, מעבדה, חממה ושדה ניסויים, ושימוש במכשור ובמתקני מחקר אחרים. גיוס והקצאת האמצעים הכספיים ממקורות המכון והמינהל יהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הקליטה והם יועמדו לרשות החוקר בהיקף ובעיתוי שיאפשרו לחוקר להתחיל בעבודתו עם הגעתו.

מנהל המכון ימסור לחוקר "ערכת קליטה" שתכלול את המסמכים הבאים: (א) חוברת נש"מ "אתה והשרות". (ב) הוראות התקשי"ר לגבי עובדי המחקר. (ג) תקנוני קרן קשרי מדע ושבטון. (ד) עותק נוהל זה, נהלים רלוונטים אחרים וההנחיות בדבר קביעת דרגה וקידום לעובדים בדרוג עובדי המחקר. (ה) הנחיות להכנת התיק האישי. (ו) מכתב אישי בו יצוין: 1. סכום תקציב הקליטה השנתי ומספרו, הנתון להפעלה בחתימתו הוא; 2. פירוט תנאי התשתית ומיקומם; 3. שם החוקר המלווה; 4. שם יו"ר ועד עובדי המחקר. עותקי המכתב ישלחו לתיוק בתיקו של החוקר במזכירות המדעית ובמזכירות המכון הקולט. כמו-כן יצורף למכתב נספח שבו יאשר החוקר בחתימתו את קבלת "ערכת הקליטה".

5. ועדת הלווי: המנהל המדעי (או האחראי על תחום האקדמיה במינהל) בהתייעצות עם מנהל המכון ומנהל המחלקה ימנה ועדת לווי לחוקר הנקלט שהיא שלוחה של הועדה הפרופסיונאלית ובאחריותה להפעיל את ועדת הלווי. בועדת הלווי ישתתפו: מנהל המכון (יו"ר), מנהל המחלקה, החוקר המלווה, חוקר(ים) בכיר(ים) מחוץ למכון (או למינהל) ונציג הועדה הפרופסיונאלית. ועדת לווי לחוקר אזורי תכלול נציג מרכז המחקר. הועדה תתכנס לראשונה בתוך שלושה חודשים ממועד תחילת עבודתו של החוקר ולאחר מכן לקראת סיום כל שנת עבודה ועד לסיום תקופת הניסיון, לדיון בהשתלבותו של המועמד בעבודה ולהערכת תפקודו המקצועי. החוקר הנקלט יתבקש לעדכן את תיקו האישי על פי ההנחיות ולכלול בו פירוט על נושאי עבודתו, ועל תוכניותיו לשנה הקרובה לקראת הדיון השנתי. הוא יוזמן להופיע בפני הועדה. החלטות ועדת

הלווי יסוכמו בכתב. עותקי הסיכום יופצו לחברי הועדה, למועמד ולתיקו האישי במזכירות האקדמית.

לקראת תום שנתיים ממועד תחילת עבודתו של המועמד יבחן מנהל המכון, במסגרת דיון חוקרים במחלקה/מכון שבו ישתתף גם נציג הועדה הפרופסיונאלית, את שאלת השתלבותו של המועמד במסגרת הקולטת מהבחינה המקצועית והחברתית. את תוצאות בחינה זאת יציג מנהל המכון בוועדת הלווי. במידת ותתעוררנה שאלות לגבי הקליטה, יועלו סיכומי ועדת הלווי בנושא זה לדיון בוועדה הפרופסיונאלית. בהתאם לכך על יו"ר הועדה הפרופסיונאלית להודיע למועמד באמצעות היחידה לכוח-אדם על החלטת הועדה בדבר הפסקת עבודתו.

לא תוקם ועדת לווי לחוקרים הנקלטים בחוזה מיוחד על תקציב זמני ("כסף רך") שלא על בסיס אישור ועדת כוח אדם, ועדת בוחנים וכוונה לקליטה במסלול תקן. לעומת זאת יכלל תיקם של חוקרים אלה בבדיקה השנתית לבחינת אפשרות קידוםם בדרגה וטיפול בוועדה הפרופסיונאלית.

6. דיון בוועדה הפרופסיונאלית לקביעת דרגה ב' מחקר וקביעות

בדיקה שנתית: החל מתום השנה הראשונה להעסקתו של החוקר החדש, יתקיים לגביו מדי שנה נוהל הבדיקה השנתית, כדי לבחון את האפשרות לקידומו בדרגה, וזאת על סמך המלצות ועדת הלווי ותיקו האישי.

סיום תקופת הניסיון: החלטה בוועדה הפרופסיונאלית לגבי הענקת קביעות לחוקר החדש תתקבל לא יאוחר מתום ארבע שנים ממועד תחילת העסקתו במינהל בתפקיד חוקר בדרוג עובדי המחקר במעמד כלשהוא. זאת ע"י הערכת הישגים, ע"ס המלצות ועדת הלווי והתיק האישי. לשם כך תכונסנה ועדת הלווי והועדה הפרופסיונאלית לדיון בעוד מועד כדי להבטיח סיום תהליך ההחלטה בזמן.

בד"כ הקידום לדרגה ב' במהלך תקופת ניסיון ע"ס המלצות ועדת הלווי והועדה הפרופסיונאלית יחשב תנאי מספיק לסיום תקופת הניסיון בהצלחה ומעבר למעמד קבוע. חוקר שהתקבל מלכתחילה למסלול תקן בדרגה ב' ומעלה, יוחלט לגביו בנושא הענקת הקביעות לא יאוחר מתום שנתיים ממועד תחילת העסקתו במינהל בתפקיד חוקר בדרוג עובדי המחקר במעמד כלשהוא. למרות האמור לעיל, ניתן יהיה לקבוע על דעת הועדה הפרופסיונאלית לקחת בחשבון תקופות העסקה קודמות שלא בדרוג עובדי המחקר.

הארכת תקופת הניסיון לחוקרים בדרגה ג': במקרים חריגים בלבד, כשלא הספיקה תקופת הניסיון כנ"ל לבחינת מלוא ההישגים האקדמיים והמקצועיים הדרושים לקבלת קביעות, תוארך תקופת הניסיון בשנה אחת נוספת - החמישית, וזאת אך ורק בהסכמה מפורשת בכתב של העובד ויו"ר ועד עובדי המחקר. אי הסכמה של אחד מהם לא תאפשר הארכה כאמור. במקרה שבו תקבע הועדה הפרופסיונאלית באופן יוצא מן הכלל שיש להאריך את תקופת הניסיון בדרגה ג' מעבר לחמש שנים לבחינת מלוא ההישגים האקדמיים והמקצועיים, יובא הדבר לסיכום משותף בין יו"ר הועדה, יו"ר אגוד עובדי המחקר, יו"ר ועד עובדי המחקר

ד.ל. 1/1 - 8

