

**תקנון המינויים
של
אוניברסיטת רייכמן**

תוכן עניינים

2.....	פרק ראשון: הגדרות ותחולה
2.....	הגדרות
2.....	תחולה
3.....	פרק שני: אמות המידה לקידום בדרגה אקדמית
3.....	הערכת הרמה המחקרית
4.....	הערכת הוראה
4.....	הערכת התרומה המוסדית
4.....	פרק שלישי: מסלול אקדמי רגיל
5.....	פרק רביעי: מסלול נלווה (מקביל)
6.....	פרק חמישי: מסלול קליני
7.....	פרק שישי: נהלי עבודת הוועדות
7.....	פרק משנה א: ועדת מינויים יחידתית
8.....	פרק משנה ב: ועדת מינויים עליונה
9.....	פרק משנה ג: כללי
9.....	הוראת מעבר
10.....	פרק שביעי: תקופת החוזה ממינוי ראשון ועד סיום
10.....	פרק משנה א: מינוי ראשון
10.....	פרק משנה ב: הארכת חוזה
10.....	פרק משנה ג: מתן בכירות
12.....	פרק משנה ד: פרישה לגמלאות
13.....	פרק שמיני: הליכי שימוע
13.....	פרק תשיעי: סודיות
13.....	סודיות דיוני ועדות ומסמכיהן
13.....	חופש גישה
13.....	פרק עשירי: שונות

פרק ראשון: הגדרות ותחולה

הגדרות

1. בתקנון זה יהיה לביטויים המפורטים להלן הפירוש הרשום בצידם דהיינו:

- "האוניברסיטה" – אוניברסיטת רייכמן (חל"צ).
- "תקנון המינויים" – תקנון זה.
- "מרצה" – מי שנמנה לאחת הדרגות האמורות בפרקים שלוש עד חמש לתקנון זה.
- "חבר סגל אקדמי" – מרצה שהוא בעל חוזה העסקה עם האוניברסיטה לתקופה של שלוש שנים רצופות לפחות, המלמד בהיקף שלא יפחת מחצי משרה והינו במסלול לקידום אקדמי.
- "בכירות" – מעמד המקנה לחבר הסגל האקדמי חוזה העסקה לטווח ארוך כמוסדר בתקנון זה.
- "ועדה מקצועית" – ועדה אשר ממונה ע"י ועדת מינויים יחידתית לצורך בחינת תיקו של מועמד לבכירות וכן לדרגות פרופ' חבר או פרופ' מן המניין.
- "ועדת המינויים היחידתית" – כמשמעותה בתקנון זה.
- "מכתבים" – חוות דעת אשר נכתבות לטובת הוועדה המקצועית בעקבות פניית הוועדה המקצועית.
- "חוזה העסקה" – חוזה הקובע שכר חודשי ולמעט חוזה הקובע שכר לפי שעות.
- "הדירקטוריון", "הוועדה האקדמית העליונה", "הנשיא" ו- "המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים" – כמשמעותם בתקנון המנהלי של האוניברסיטה.
- "ועדת המינויים העליונה" – כמשמעותה בתקנון זה.

תקנון זה נוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד אולם כל האמור בלשון זכר משמעו גם בלשון נקבה.

תחולה

2. הוראות תקנון זה תחולנה על חברי הסגל האקדמי בלבד.

פרק שני: אמות המידה לקידום בדרגה אקדמית

3. בבואן להמליץ או להחליט על קידום חברי הסגל האקדמי באוניברסיטה, יתנו הוועדות הרלוונטיות דעתן על הרכיבים הבאים:
 - א. רמת המחקר של המועמדים לקידום (לפי הפירוט להלן).
 - ב. כושר ורמת ההוראה של המועמדים לקידום (לפי הפירוט להלן).
 - ג. תרומה מוסדית משמעותית לבית הספר ו/או לאוניברסיטה (לפי הפירוט להלן).
4. הוועדות השונות תתחשבה, בכל מקרה, כתנאי סף לקידום בדרגה ב"אזרחות הטובה" של המועמדים לקידום בקהילת האוניברסיטה.
5. אזרחות טובה כוללת בין השאר, אבל לא רק, התנדבות למלא תפקידים מחוץ לחובות ההוראה, יחס קולגיאלי לעמיתים, יחס הוגן לסטודנטים, השתתפות באירועי בית הספר ובסמינרים המחלקתיים וכיו"ב. יודגש, כי "אזרחות טובה" הוא תנאי עצמאי בעל חשיבות גבוהה, המביא לידי ביטוי את אופייה המיוחד של האוניברסיטה, ועמידה בו חיונית לצורך קידומו של כל מועמד בכל אחד מהקידומים באוניברסיטה.

הערכת הרמה המחקרית

6. הקריטריונים להערכת הרמה המחקרית יקבעו על פי:
 - א. דוח הוועדה המקצועית והמכתבים המצורפים אליה.
 - ב. מספר ואיכות הפרסומים האקדמיים של המועמד לקידום. לצורך זה, ייכללו פרסומים בכתבי עת מובילים ותוך התחשבות גם באימפקט פקטור (Impact Factor) של כתבי עת מובילים שיש בהם שיפוט של עמיתים או של מערכת כתב העת. משקלו של ספר מחקרי שעבר שיפוט על ידי עמיתים, רמתו ותרומתו המחקרית, ואיכות ההוצאה לאור של הספר ייקבעו על ידי הוועדות השונות אשר רשאיות לראות ספר זה כשקול למספר מאמרים. כתיבת פרקים בספרים ועריכת ספר יובאו אף הם בחשבון. יובהר כי בקביעת מספר, איכות הפרסומים ומשקלם יינתן משקל משמעותי לעמדת הוועדה היחידתית של בית הספר הרלוונטי.
 - ג. ציטוטים של פרסומי המועמד לקידום על-פי מדדים ומבחנים מוכרים אחרים, לרבות ציטוטי המאמרים בספרים, בפרקי ספרים, בבתי משפט, בכנסת, בפרלמנטים זרים, ובביטאונים אקדמיים מובילים, גם שלא בתחום הדיסציפלינה של המועמד. עם זאת, הוועדה היחידתית, יחד עם יו"ר ועדת המינויים העליונה, תהיה רשאית לקבוע כי בדיסציפלינה הרלוונטית משקל הציטוטים בהערכה הכוללת שונה מהרגיל מנימוקים שיירשמו בחוות הדעת המסכמת (למשל, פיתוח דיסציפלינה, שוני וייחודיות של תחום המחקר וכיו"ב).

- ד. נראות המועמד לקידום בישראל ובעולם אשר תבוא לידי ביטוי בהשתתפות בכנסים, עריכת כנסים, תפקידי עריכה בכתבי עת ישראלים ובינלאומיים, חברות בוועדות ציבוריות במישור הלאומי, קבלת פרסים ישראלים ובינלאומיים וכיו"ב.
- ה. קבלת מענקי מחקר.
- ו. הנחיית תלמידים בתארים מתקדמים לעבודות תזה ודוקטורט.
7. ברשימת הפרסומים האקדמיים ייכללו רק פרסומים שיצאו לאור ופרסומים שהתקבלו על ידי כתב עת או מו"ל, ובתנאי שהקבלה היא ללא תנאי.
8. בהערכת המחקר יתחשבו הוועדות בבחינת חברי הסגל האקדמי הנמנים על דור המייסדים או חברי הסגל האקדמי שתרמו תרומה ייחודית למוסד בדרך פיתוחו ועיצובו.

הערכת הוראה

9. לאור המשקל הרב שניתן לאיכות ההוראה בקידום חברי הסגל האקדמי, ישקיעו הוועדות מאמץ רב בהערכת איכות ההוראה.
10. המדדים העיקריים מהם יסיקו הוועדות על איכות ההוראה הם: הערכת דיקן, הערכות ההוראה של הסטודנטים, פיתוח תוכניות לימוד וקורסים חדשים, חדשנות בהוראה וכיו"ב. תשומת לב מיוחדת תינתן ליצירתיות בתכני הוראה ובדרכי העברתה ומעורבות הסטודנטים בתהליכי למידה.

הערכת התרומה המוסדית

11. מעבר לאזרחות הטובה אליה נדרש כל חבר סגל אקדמי כתנאי סף, כמפורט לעיל, תתחשבה הוועדות, גם לתרומתו של המרצה לבית הספר ו/או לאוניברסיטה.
12. תרומה זו יכולה שתהיה במגוון תפקידים ייחודיים ומשימות ייחודיות מעבר לחובות ההוראה והמחקר. התפקיד ו/או המשימה צריך/צריכה להיות למשך תקופה ניכרת.

פרק שלישי: מסלול אקדמי רגיל

13. הדרגות במסלול זה הן (כל דרגה כוללת את הנדרש בדרגה הקודמת):
- דרגת מרצה: יתמנה בעל תואר דוקטור, לאחר שהוכיח פוטנציאל והתקדמות במחקר, ואשר עבודתו מצביעה על המשך פוטנציאל ברור להפוך לחוקר ולמורה מוביל בתחומו.
- דרגת מרצה בכיר: יתמנה מי שעבודתו מצביעה על עצמאות, יצירתיות ופוריות מחקרית, שזכתה להכרה בקרב החוקרים באותו תחום, שבאמתחתו פרסומים מדעיים משמעותיים מעבר לאלה שנשקלו בדרגה הקודמת (בכפוף להחלטת ועדת המינויים היחידתית) ושאינם חלק מהדוקטורט.
- פרופסור חבר: יתמנה מי שעבודתו מצביעה על יצירתיות ופוריות מחקרית נמשכת, מעבר לזו שנשקלה בדרגה הקודמת (בכפוף להחלטת ועדת המינויים היחידתית), שזכתה להכרה בקרב החוקרים באותו תחום בארץ ובעולם.

פרופסור מן המניין: יתמנה חוקר אשר עבודתו מצביעה על יצירתיות ופוריות מחקרית נמשכת, מעבר לזו שנשקלה בדרגה הקודמת (בכפוף להחלטת ועדת המינויים היחידתית), ואשר טבע את חותמו על התחום שהוא עוסק ורכש בו מעמד בינלאומי.

14. הוועדה המקצועית תכלול לפחות שלושה חברים (יו"ר ועוד שני חברים לפחות) בעלי רקורד מחקרי משמעותי ובעלי דרגת פרופ' חבר לפחות לכל הדרגות ובעל דרגות פרופ' מן המניין לדרגת פרופ' מן המניין. לא יכהן כחבר ועדה מקצועית איש סגל, שדרגתו נמוכה מזו המוצעת למועמד לקידום. לעיתים ככל שיידרש בהתאם להחלטת ועדת המינויים היחידתית, חלק מחברי הוועדה יהיו מאוניברסיטאות בחו"ל ולעיתים אף היו"ר יהיה מאוניברסיטה מחו"ל.

15. מכתבי הוועדה המקצועית לצורך חוות הדעת המקצועית יופנו: לחוקרים בעלי שם, בעלי רקורד מחקרי מוכח.

16. מעבר ממסלול נלווה (מקביל) למסלול אקדמי רגיל יתאפשר בכפוף לקבלת אישור לפתיחת ההליך מהמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים, והבחינה האם ראוי לקבל את הדרגה הרלוונטית תהא במהלך מתן הדרגה עצמה (בהתאם לאופי פעילות, הישגים מחקריים וכד').

פרק רביעי: מסלול נלווה (מקביל)

17. הדרגות במסלול זה הן (כל דרגה כוללת את הנדרש בדרגה הקודמת):

דרגת מרצה בכיר: יתמנה בעל תרומה לתחום, למקצוע באופן שבא לידי ביטוי בפעילות באוניברסיטה והצטיינות בהוראה.

דרגת פרופ' חבר: יתמנה בעל תרומה ברורה לתחום, למקצוע ולדיסציפלינה הרלוונטית אשר יכולה לבוא לידי ביטוי גם בפעילויות אקדמיות או מחקריות. בנוסף למועמד מוניטין מוכח בקהילה המקצועית בארץ או בעולם והוא מעורב בקהילת האוניברסיטה.

דרגת פרופ' מן המניין: שינוי מהותי לעומת הדרגה הקודמת ומוקדי עשייה גם ברמה הבינלאומית.

18. ועדה מקצועית תורכב משלושה חברים לפחות (יו"ר ושני חברים לפחות) אשר יהיו בעלי יכולת להעריך: תרומה למקצוע, תרומה לתחום, יכולות הוראה ומחקר. כל החברים יהיו לפחות בדרגת פרופ' חבר לדרגת מרצה בכיר ולדרגת פרופ' חבר ופרופ' מן המניין יהיו בדרגת פרופ' מן המניין. חלקם של החברים אפשר שיהיו בעלי תפקיד בכירים בעבר או בהווה במוסדות אקדמיים.

19. מכתבי הוועדה המקצועית לצורך כתיבת חוות הדעת יופנו לחברי סגל אקדמי או בעלי מוניטין בתחום ההתמחות של המועמד לקידום או שמשמשים או שימשו בתפקידי ניהול אקדמי בכיר דוגמת דיקן, רקטור או נשיא ובעלי יכולות להעריך תרומה למחקר ותרומה עצמאית בתחום ההתמחות, כישורים מקצועיים בתחום הרלוונטי וכיו"ב.

20. ניתן לעבור ממסלול אקדמי רגיל למסלול נלווה (מקביל) באישור ועדת המינויים העליונה.

פרק חמישי: מסלול קליני

21. הדרגות במסלול זה הן (כל דרגה כוללת את הנדרש בדרגה הקודמת):

דרגת מרצה קליני: לדרגה זו יכול להתמנות רק מי שהוא בעל תואר ד"ר (MD DMD PHD) וכיו"ב), בעל רמה מקצועית והוראה גבוהה ופרסום מאמרים בכתבי עת שפיטים כמקובל בתחום הרלוונטי.

דרגת מרצה בכיר קליני: בעל רמה מקצועית גבוהה בשטחו, מוערך על ידי אנשי מקצוע בכירים בתחומו, הוכיח יכולות מחקרית ותרומה עצמאית בתחום עיסוקו המתבטאת בפרסומים שפיטים בינלאומיים. פעיל במישור הארצי באגודה מדעית או ארגון מקצועי ארצי אחר. בעל יכולת הוראה גבוהה. כן יילקח במסגרת שיקול הדעת לדרגה הנחית סטודנטים בכתבת עבודות מחקריות.

דרגת פרופ' חבר קליני: בעל פרסומים של עבודות מחקר קליני בכתבי עת בינלאומיים ברמה הגבוהה, בולט בקנה מידה ארצי בתחומו, מוערך על ידי מומחים בעלי שם בארץ ובחו"ל, מציג בכנסים מדעיים חבר בוועד איגוד או בהנהלת ארגון מקצועי או אגודה מדעית או נוטל חלק בפעילות מועצה מדעית. בעל פעילות נרחבת ומצטיין בהוראה. יכולת וביצוע בפועל של הנחייה בתחומי המחקר הרלוונטיים. קידום כפופים לו בתחומי המחקר והפרסומים הרלוונטיים.

דרגת פרופ' מן המניין קליני: מוערך על ידי מומחים בעלי שם בארץ ובחוו"ל על היותו מוביל בתחומו ובולט בקנה מידה ארצי ובינלאומי, זכייה במענקי מחקר, משתתף פעיל בכנסים מדעיים בחו"ל, במסגרת השיקולים יילקח בחיוב הנחיית סטודנטים לתארים מתקדמים וחברות במערכות כתבי עת בארץ ובחוו"ל.

22. ועדה מקצועית תורכב משלושה חברים לפחות אשר יהיו בעלי יכולת להעריך: מחקר, פעילות אקדמית קלינית והוראה והנחייה קלינית. חלק מחבריה יכולים להיות בעלי דרגה קלינית. אחד מחבריה חייב יהיה להיות בעל דרגה קלינית בכירה. כל החברים יהיו לפחות בדרגת פרופ' חבר לדרגות מרצה ומרצה בכיר ודרגת פרופ' מן המניין לדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין.

23. מכתבי הוועדה המקצועית לצורך חוות הדעת יופנו לחוקרים ו/או בעלי מעמד קליני בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין בהתאם לסעיף הקודם ובעלי יכולת להעריך מחקר ותרומה עצמאית בתחום ההתמחות, כישורים מקצועיים בתחום הרלוונטי וכיו"ב.

24. דרגות מדריך, מורה ומורה בכיר יינתנו במסגרת המסלול הקליני. דרגות אלו יינתנו לאחר אישור משנה לנשיא לעניינים אקדמיים או מינהל כוח אדם אקדמי לגבי תקן, תקציב וכד', או לחלופין אישור הנשיא ואישור ועדת המינויים היחידתית. דרגות אלו יינתנו רק לבעל

תואר שני ומעלה בעל יכולות מצוינות בהוראה. אין בהוראה זו כדי לפגוע במעמד של מדריך/מורה/מורה בכיר כפי שהונהג באוניברסיטה לאורך השנים עובר לתקנון זה.

25. הדרגות בהתאם לסעיף 21 יינתנו רק למי שהוא בעל חוזה העסקה לשלוש שנים לפחות בהיקף של שש שעות הוראה שבועיות ושאינו מכהן בכל דרגה במוסד אקדמי אחר. מינוי למורה במסלול הקליני הינו רק למורה המשתתף בפועל בהוראה הקלינית הסדירה.

פרק שישי: נהלי עבודת הוועדות

פרק משנה א: ועדת מינויים יחידתית

26. ועדת המינויים היחידתית תורכב מחמישה חברי ועדה כדלקמן: דיקן בית הספר או משנה לדיקן, שני חברי סגל מבית הספר בדרגת פרופ' חבר לפחות ושני דיקנים חיצוניים בדרגת פרופ' חבר לפחות. יו"ר הוועדה הינו דיקן או המשנה לדיקן של בית הספר.

27. יו"ר הוועדה יכהן עד תום תקופת כהונתו. יתר חברי הוועדה ימונו לתקופת זמן שתקבע ע"י הדיקן.

28. המניין החוקי הדרוש לישיבה הינו 4 חברי ועדה ובלבד שיו"ר הוועדה ישתתף בישיבה כאמור. החלטה תהיה ברוב קולות.

29. החלטה על פתיחת הליך לקידום בדרגה הינה בידי הדיקן. חבר סגל אקדמי המבקש לערער על החלטה זו יפנה בכתב לחברי ועדת המינויים היחידתית.

30. ועדת המינויים היחידתית דנה בכלל הדרגות ובכלל המסלולים. בדרגות מרצה ומרצה בכיר (ללא בכירות) ועדת המינויים היחידתית היא הסמכות הסופית למתן או אי מתן הדרגה כאמור. בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין ומעמד בכירות החלטתה בדבר מתן דרגה והמלצה למעמד בכירות מועברת להחלטת ועדת המינויים העליונה אשר היא הסמכות למתן דרגה זו (ככל שלא נדרש אישור מ"ג).

31. בעת הארכת חוזה העסקה תידרש ועדת המינויים היחידתית למסמכים כמצורף בנספח א' לתקנון זה. החלטה על אי הארכת חוזה כפופה לערעור כמצוין בסעיף 39 להלן והליך שימוע כמפורט בפרק השמיני לתקנון זה.

32. ועדת המינויים היחידתית תגבש החלטה בהקשר למתן בכירות בהתאם לפרק משנה ג' לפרק השביעי בתקנון זה.

33. ועדת מינויים יחידתית תנהל את ההליך להערכת המחקר ההוראה והתרומה המוסדית בכלל הדרגות ובהמלצה למתן בכירות.

34. בדרגת מרצה ומרצה בכיר החלטת ועדת מינויים יחידתית תהא בהתאם למסמכים אשר תדרוש וכמצוין בנספח א' לתקנון זה.

35. ראתה לנכון ועדת המינויים היחידתית להקים ועדה מקצועית לצורך מתן דרגת מרצה בכיר דיווח הדיקן למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים על החלטתו.

36. בדרגות פרופ' חבר ופרופ' מן המניין על הוועדה היחידתית להקים ועדה מקצועית כמפורט בסעיפים 14, 18, 22 בתקנון זה.
37. בדיוניה למתן מעמד הבכירות על הוועדה היחידתית להקים ועדה מקצועית כמצוין בפרק שביעי פרק משנה ג' סעיף 75.
38. בהחלטת ועדת המינויים היחידתית יש ליתן משקל משמעותי להכרעת הוועדה המקצועית ולחוות הדעת.
39. כל החלטת ועדת מינויים יחידתית – הן לעניין דרגות אקדמיות והן לעניין אי הארכת חוזה העסקה או אי מתן בכירות – כפופה לערעור לוועדת המינויים העליונה. על חבר הסגל לערער בתוך 30 יום מיום קבלת ההחלטה כאמור. זכות הערעור מוקנית רק לחבר הסגל.
- פרק משנה ב: ועדת מינויים עליונה**
40. הוועדה תהיה בת 8-10 חברים מבין חברי הוועדה האקדמית העליונה בדרגת פרופ' מן המניין. יו"ר הוועדה הינו המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים.
41. דיקן בית ספר המונה מעל 20 חברי סגל יהיה רשאי להמליץ ליו"ר הוועדה האקדמית העליונה על חבר אחד לוועדה.
42. יו"ר הוועדה האקדמית העליונה יביא בפני הוועדה האקדמית העליונה הצעה למינוי חברים לוועדת המינויים העליונה אשר תוכל לאשר או לדחות את הצעת היו"ר.
43. משך תקופת כהונתו של יו"ר ועדת המינויים העליונה הוא עד סיום כהונת תפקידו כמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים. משך תקופת כהונתו הראשונה של חבר אחר בוועדת המינויים העליונה יהיה שלוש שנים.
44. מי שסיים תקופת כהונה ראשונה כחבר בוועדת המינויים העליונה יוכל לשוב ולהתמנות למשך תקופת כהונה נוספת של שנתיים, ואולם לא יכהן חבר ועדת מינויים עליונה מעבר לשתי תקופות כהונה רצופות.
45. המניין החוקי הדרוש לשיבת ועדת המינויים העליונה יהיה רוב החברים ובלבד שיו"ר הוועדה ישתתף בישיבה כאמור.
46. החלטות ועדת המינויים העליונה יתקבלו ברוב החברים הנוכחים בישיבה.
47. דיון בבכירות והעלאה לדרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין הם בסמכות ועדת המינויים העליונה, ככל שלא נדרש אישור מ"ג.
48. ועדת המינויים העליונה תאשר את הרכב הוועדה המקצועית שגיבשה הוועדה היחידתית תוך 14 ימים מיום שהעביר הדיקן את הרכב הוועדה ליו"ר ועדת המינויים העליונה.
49. ועדת המינויים העליונה תיתן משקל משמעותי להחלטת ועדת המינויים היחידתית ולמצאי הוועדה המקצועית.

50. ועדת המינויים העליונה תשמש כערכאת ערעור על החלטות ועדות מינויים יחידתיות כמצוין בסעיף 39 לעיל. בדיון תהיה ועדת המינויים העליונה רשאית לזמן – להתייעצות – את הדיקן הנוגע בדבר ו/או לזמן כל חבר סגל אקדמי באוניברסיטה שתמצא לנכון.

51. החלטת ועדת המינויים העליונה לעניין אי מתן בכירות כהחלטה ראשונה (הווה אומר לא כערעור על החלטת ועדת מינויים יחידתית) כפופה לערעור לוועדת ערר כמשמעותה בפרק משנה ג' בסעיף 79. יודגש כי אין בהליך זה בכדי לפגוע או לאיין את הליך השימוע כמפורט בפרק השמיני לתקנון זה.

52. החלטות ועדת המינויים העליונה לעניין דרגות הן סופיות. ואולם, רשאי יו"ר ועדת המינויים העליונה, לבקשת הדיקן, להורות על דיון נוסף בהחלטה ו/או להביא את העניין לבחינה מחודשת לאחר שנה.

פרק משנה ג: כללי

53. על חברי ועדות המינויים לעמוד בכללי ניגוד העניינים וכללי האתיקה כמצוין בתקנון האתיקה וניגוד עניינים של האוניברסיטה ו/או בתקנונים או נהלים רלוונטיים אחרים באוניברסיטה, כולם כפי שיתעדכנו מעת לעת, ולהנחות בהתאם לכך את חברי הוועדות.

54. לא ישתתף חבר בוועדות, שהיה שותף במתן חוות דעת או המלצה, בדיוני הוועדה באותו נושא.

55. לא ישתתף קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורים וילדים, בני זוג, אחים ואחיות) בהליכי מינויים לגבי קרובו.

56. החלטות ועדות המינויים יכללו: החלטה, הנמקה מפורטת, רשימת המשתתפים בהצבעה ותוצאותיה. להחלטה יצורפו כל המסמכים אשר עמדו בפני הוועדות, הפרוטוקולים, סיכומי ועדה מקצועית וחוות הדעת (מכתבים).

57. פרוטוקולי הוועדות יחתמו על ידי החברים בתוך 30 ימים מיום הישיבה. באישור בכתב של יו"ר ועדת המינויים העליונה ניתן להאריך זמן זה עד ל- 45 ימים.

58. החלטה שלא תחתם ע"י חבריה בזמן הנקוב יראו אותה כבטלה. הוועדה תידרש להתכנס שנית לקבלת החלטה ובפרוטוקול יצוין כי זו התכנסות שניה בעניין. כל החלטה בהתכנסות השנייה תהיה מחייבת כולל החלטה הנוגדת את ההחלטה בישיבה שבטלה כאמור.

59. בהרכבי הוועדות יהיה ייצוג מגדרי הולם ככל שניתן.

60. הפרוטוקולים יישמרו במזכירות האקדמית ויימסרו בהתאם לנדרש ע"פ דין.

הוראת מעבר

61. כהונת חברי ועדת המינויים העליונה הנוכחית אשר השלימו מעל שש שנות כהונה רצופות תסתיים בראשית שנת הלימודים תשפ"ה. יו"ר ועדת המינויים העליונה יוכל לשוב ולהתמנות לכהונה נוספת כחבר ועדה עם סיום כהונתו כיו"ר.

פרק שביעי: תקופת החוזה ממינוי ראשון ועד סיום

פרק משנה א: מינוי ראשון

62. הליך המינוי בדרגת מרצה בכלל המסלולים יתבצע רק לאחר אישור המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים לפתוח בהליך. על משנה לנשיא לעניינים אקדמיים להתייעץ עם גורמי האוניברסיטה (שאינם אקדמיים) ולקבל את אישורם בהקשר למינוי: תקן, תקציב, מקום וכד'. במקרה של מחלוקת העניין יובא להכרעת הנשיא.

63. הליך המינוי במסלול הקליני יחל רק לאחר אישור כאמור ובכל מקרה לאחר שנת הוראה אחת באוניברסיטה למעט הליך השוואת דרגה בהתאם להנחיות המל"ג.

64. הליך המינוי ייעשה ע"י ועדת המינויים היחידתית. על פי רוב חוזה העסקה יהיה לשלוש שנים. לאחר אישור ועדת המינויים היחידתית ידווח הדיקן למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים ולמזכירות האקדמית.

פרק משנה ב: הארכת חוזה

65. כשמונה חודשים בטרם מסתיים חוזה העסקה תקבל ועדת המינויים היחידתית החלטה על הארכת החוזה. חוזה העסקה יוארך ככלל לתקופה של שלוש שנים. החלטה זו תימסר למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים. ככל שלא תימסר החלטה זו עד תאריך זה יוארך חוזה העסקה באופן אוטומטי בשנה נוספת.

66. הארכת חוזה העסקה במסלול הקליני תחל רק לאחר אישור כאמור של משנה לנשיא לעניינים אקדמיים (אישור לא אקדמי כאמור לעיל). הארכה תתבצע ע"י ועדת המינויים היחידתית תוך הערכה של הרכיבים הרלוונטיים האקדמיים הקליניים.

67. הארכת חוזה העסקה בלא מתן בכירות יכול ותתבצע פעם אחת נוספת.

68. החלטה שלילית של ועדת המינויים היחידתית להארכת חוזה העסקה כפופה לערעור מצד חבר הסגל (שלגביו ניתנה ההחלטה) לוועדת המינויים העליונה.

פרק משנה ג: מתן בכירות

69. לא יאוחר מחמש שנים מתחילת העסקת חבר הסגל יחל הדיקן בדיונים למתן הבכירות.

70. לא התקבלה החלטה עד 8 חודשים בטרם מסתיימת השנה השישית רשאית ועדת המינויים העליונה לקבל החלטה על הארכת חוזה העסקה. הארכה זו יכולה להיות לתקופה שבין שנה אחת עד שלוש שנים.

71. ועדת המינויים היחידתית רשאית לפתוח בהליך לדרגת פרופסור חבר ופרופסור מן המניין אגב הליך בכירות או לאחריו.

72. השיקולים אשר יעמדו בפני הוועדות הרלוונטיות לצורך מתן בכירות יהיו רמת המחקר, ההוראה והתרומה המוסדית.

73. הוועדות השונות יעריכו כל אחת מהקטגוריות מתוך הבנה כי תרומה מוסדית יוצאת דופן תביא לבחינה מיטיבה של הקטגוריות האחרות.
74. לצורך פרק זה תוגדר "תרומה מוסדית יוצאת דופן" כתרומה שבאה לידי ביטוי במגוון תפקידים ייחודיים ומשימות ייחודיות מעבר לחובות ההוראה והמחקר. תרומה מוסדית יוצאת דופן היא תרומה במסגרת תפקיד או ביצוע משימה אשר ניתן להצביע באופן ברור ומובהק על תוצר של פעילותה ואשר הביאה להרמת קרנו של המוסד. התפקיד ו/או המשימה צריך/צריכה להיות למשך תקופה ניכרת לפחות של ארבע שנים. למען הסר ספק, אין במילוי תפקיד מנהלי/אקדמי כשלעצמו בכדי להוות תרומה מוסדית יוצאת דופן.
75. ועדת המינויים היחידתית תקבל החלטה בדבר מתן בכירות וזאת בהסתמך על חומרים ואסמכתאות שיועברו ע"י חבר הסגל האקדמי בהתאם לנספח א' לתקנון זה וכן על סמך דו"ח הוועדה המקצועית אשר תתבקש בחוות דעתה להתייחס גם לשיקולים האמורים.
76. החלטת ועדת המינויים היחידתית תועבר להחלטה של ועדת המינויים העליונה. יינתן משקל משמעותי לעמדת ועדת המינויים היחידתית.
77. חבר סגל אקדמי אשר לגביו התקבלה החלטה על אי מתן בכירות ע"י ועדת מינויים יחידתית רשאי לערער לוועדת המינויים העליונה וכן זכאי לשימוע כאמור בתקנון זה.
78. חבר סגל אקדמי אשר ועדת המינויים העליונה קיבלה לגביו החלטה על אי מתן בכירות רשאי לערער לוועדת הערר כמשמעותה להלן, ובמקרה שערעורו נדחה ועבודתו עשויה להיות מופסקת, יהיה זכאי לשימוע כאמור להלן.
79. ועדת הערר תהיה בת שבעה חברים ובראשה יעמוד הנשיא. החלטתה לקבל את ערעור חבר הסגל האקדמי תהיה ברוב של 5 כנגד 2. ככל שהחלטה התקבלה בוועדת המינויים העליונה פה אחד יקבע הרכב הוועדה כדלקמן: 4 חברים ימונו ע"י הנשיא מקרב חברי הוועדה האקדמית העליונה (כולל הנשיא), 3 חברים ימונו ע"י יו"ר ועדת המינויים העליונה מקרב חברי ועדת המינויים העליונה. ככל שהחלטת ועדת המינויים העליונה עברה ברוב קולות הרכב ועדת הערר יקבע כדלקמן: 3 חברים ימונו ע"י הנשיא מקרב חברי הוועדה האקדמית העליונה (כולל הנשיא), 3 חברים ימונו ע"י יו"ר ועדת המינויים העליונה מקרב ועדת המינויים העליונה כאשר לפחות חבר אחד ימנה על עמדת המיעוט בוועדת המינויים העליונה וחבר נוסף ייבחר בהסכמה בין הנשיא ויו"ר ועדת המינויים העליונה מקרב חברי הוועדה האקדמית העליונה.
80. עם קבלת מעמד הבכירות יעודכן חוזה העסקה ויוארך תוקפו עד לפרישה לגמלאות.
81. הנשיא רשאי, לאחר היוועצות עם המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים והדיקן, לפנות לוועדת המינויים העליונה בבקשה להשתחרר מחוזה העסקה ככל שחבר הסגל הפסיק לתרום בצורה הולמת לאוניברסיטה. לעניין זה תשקול הוועדה את תרומתו של חבר הסגל למחקר, ההוראה, "אזרחות טובה" והתרומה הכוללת של חבר הסגל לאוניברסיטה.

82. לחבר סגל אקדמי שאינו במשרה מלאה לא תינתן בכירות ואין בכירות במסלול הקליני.
83. ככל שיפקוד משבר כלכלי באוניברסיטה, בהתאם לקביעת הדירקטוריון, רשאי הדירקטוריון להורות לסיים חוזי העסקה עם חברי סגל אקדמי בעלי מעמד בכירות בהיקף כספי שייקבע על ידי הדירקטוריון. כאשר תתקבל החלטה כאמור ע"י הדירקטוריון, ייוועץ הנשיא עם ועדת המינויים היחידתית אלו חוזי העסקה של חברי הסגל יסתיימו.
84. אין באמור בפרק זה בכדי לפגוע בזכות השימוע כמפורט בפרק השמיני לתקנון זה.
- פרק משנה ד: פרישה לגמלאות**
85. מועד הפרישה לגמלאות הוא 30 בספטמבר, הראשון אחרי יום ההולדת ה-70 של חבר הסגל.
86. במקרים חריגים, לבקשת חבר הסגל ועל בסיס תרומתו של חבר הסגל האקדמי והישגיו במחקר, בהוראה ותרומה כוללת לאוניברסיטה, יהיה ניתן להאריך את העסקתו כחבר סגל אקדמי מעבר למועד זה.
87. לכל המאוחר שנה לפני שימלאו לחבר הסגל 70, תושלם הערכת התרומה של חבר הסגל.
88. החליט הנשיא בהיוועצות עם המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים והדיקן שישנה הצדקה להאריך את העסקתו של חבר סגל, תוארך העסקתו לתקופה כמפורט להלן.
89. החליט הנשיא על הארכת העסקתו של חבר הסגל, תסתיים זו בסוף שנת הלימודים שבה מלאו לחבר הסגל 72. הנשיא יהיה רשאי להאריך את חוזה ההעסקה פעם אחת נוספת לתקופה של שנתיים נוספות.
90. הגיע חבר הסגל לגיל 74, תסתיים העסקתו באוניברסיטה, אלא אם החליט הנשיא באישור הדירקטוריון, על בסיס מצוינות ותרומה ייחודית של חבר הסגל לאוניברסיטה ולמחקר בתחום בארץ ובעולם להעניק לו דרגה של University Professor.
91. תנאי ההעסקה והפרישה של University Professor ייקבעו בהחלטת הנשיא בהיוועצות עם המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים והדיקן.
92. נוהל זה אינו חל על חברי הסגל בבית הספר לרפואה במהלך חמש שנים לאחר פתיחת הלימודים בבית הספר כאמור.
93. חבר סגל אקדמי אשר ייקלט לאוניברסיטה לאחר גיל 67, ואינו נכלל בהוראת השעה המיוחדת בעניין בית הספר לרפואה, יסוכם חוזה ההעסקה עימו באופן אישי.
94. חבר סגל אקדמי אשר ייקלט בהתאם לסעיף 92 הארכת חוזה העסקה עמו יעשה על ידי הנשיא בהמלצת הדיקן.
95. תוארו של פרופסור מן המניין הפורש לגמלאות יהיה פרופסור אמריטוס (Emeritus Professor).

פרק שמיני: הליכי שימוע

96. זכות שימוע תינתן לחבר סגל אקדמי אשר חוזה העסקתו יבוא לקיצו בעקבות החלטה בוועדת מינויים יחידתית או עליונה בעניין אי-הארכת חוזה העסקה או אי-מתן מעמד בכירות או הפסקת חוזה העסקה למרצה בעל מעמד בכירות.
97. כללי השימוע מתייחסים להפסקת העסקה מטעמים הרלוונטיים לתקנון המינויים ואינם קשורים להליכי שימוע בגין הפסקת העסקה באוניברסיטה מטעמים אחרים.
98. השימוע יהיה בפני המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים, כאשר מדובר בהחלטה של הוועדה היחידתית. השימוע יהיה בפני המשנה לנשיא לעניינים אקדמיים והנשיא כאשר מדובר בהחלטה של ועדת המינויים העליונה.
99. בסיום הליך השימוע רשאי ההרכב שדן בעניין להשאיר את החלטת הוועדה הרלוונטית על כנה או להחזיר את הדיון לוועדה בצירוף הערותיו. יובהר כי במסגרת השימוע לא ניתן לקבל החלטות בעלות משמעות אקדמית המצויות בסמכות הייחודית של הוועדות.
100. פרוטוקול הדיון בשימוע יערך בהתאם למקובל בדיון ויימסר לחבר הסגל האקדמי בתוך 30 ימים.
101. הליך השימוע יתקיים בתיאום עם מחלקת משאבי האנוש והייעוץ המשפטי של האוניברסיטה.

פרק תשיעי: סודיות

סודיות דיוני ועדות ומסמכיהן

102. דיוני כל ועדה, זהות מי שנתנו לה חוות דעת בכתב (וזהות כל אדם אחר בו נועצה), כל המסמכים שנאספו על-ידה במסגרת ולצרכי דיוניה, וחוות דעתה, הינם סודיים ואין ליתן מידע לגביהם או למסרם לכל גורם שהוא אלא אם זה זכאי לקבלם על-פי הדין ו/או תקנון זה.

חופש גישה

103. הנשיא, יו"ר הדירקטוריון והמשנה לנשיא לעניינים אקדמיים, זכאים לעיין, בכל עת, בכל חומר הנוגע להליכי המינוי של כל חבר סגל אקדמי ובלבד שאף אחד מנושאי תפקידים אלה לא יהיה זכאי לעיין בחומר הנוגע להליכי המינוי שלו.

פרק עשירי: שונות

104. תקנון זה יכנס לתוקפו עם מועד אישורו ע"י הדירקטוריון.
105. **נספח א'** לתקנון זה (כמפורט לעיל) יוכן ע"י המזכירות האקדמית ויכלול את הנהלים הטכניים וכן את מתכונת המסמכים אשר נדרשים מחבר הסגל האקדמי במעבר בין דרגה לדרגה, מתכונת מכתבי הפניה של הוועדה המקצועית לצורך קבלת המכתבים (כמשמעותם בתקנון זה).

106. מובהר, למען הסר ספק, כי בכל מקרה נספח א' לא יוכל להחיל הוראות או נהלים הסותרים תקנון זה.

107. עד להכנת נספח א' לתקנון זה כאמור ע"י המזכירות האקדמית, יפעלו הוועדות השונות לאחר אישור תקנון זה, בהתאם לנהלים הטכניים והמסמכים הנהוגים בטרם אישור תקנון זה.

108. הנחיות המל"ג יצורפו כנספח ב' לתקנון זה. באחריות המזכירות האקדמית לעדכן את נספח ב', מעת לעת, בהתאם לעדכונים והחלטות שמקבל המל"ג בעניינים אלו. כל שינוי שמתקבל המזכירות האקדמית תעדכן בעניין את הדיקנים.

109. הוועדות יהיו רשאיות להכיר בדרגה אקדמית שאושרה על ידי מוסד מוכר אחר או המל"ג בהתאם לסמכויות בתקנון זה.

* * * *