

<p>מספר הנוהל: 02-0407  בתוקף מתאריך: 23.1.2017  מהדורה: 1  תאריך עדכון אחרון:  עמוד 1 מתוך 3</p>	<p>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל  נהלים</p>	
<p>תהליך הענקת קביעות לעובד בטכניון</p>		


1. **רקע**  
עובדים בסגל המנהלי נקלטים לעבודה בטכניון עפ"י הקבוע בהסכם הקיבוצי בצורות ההעסקה הבאות: ארעיים (שעתיים), זמניים ובניסיון לקביעות (כהגדרת מושגים אלו בהסכמים הקיבוציים).

2. **מטרות**  
לעגן בכתב את תהליך הענקת קביעות לעובד אשר שהתקבל למסלול ניסיון לקביעות, והכל בכפוף לקבוע בהסכמים הקיבוציים השונים החלים בטכניון.

3. **הגדרות**  
3.1 עובד – עובד במסלול ניסיון לקביעות, כהגדרת המונח "עובד" בהסכם הקיבוצי מיום 31.5.1979.

4. **סמכות ואחריות**  
4.1 באחריות מדור פרט ופיתוח עובדים באגף משאבי אנוש לנהל ולרכז את תהליך קבלת עובד בניסיון לקביעות ומתן או אי מתן הקביעות.  
4.2 באחריות ראשי מנהל/ראשי יחידות לקיים שיחות עם העובד, שהן חלק מתהליך ההחלטה על מתן קביעות, כמפורט בנהל זה.  
4.3 בסמכות ועדת הקביעות (כמפורט בסעיף 6 להלן) לבחון ולהחליט בדבר הענקת קביעות לעובד.

5. **משך תקופת הניסיון לקביעות**  
5.1 להלן משך תקופת הניסיון לעובדים בדירוגי השכר השונים כדלקמן:  
5.1.1 דירוג מהנדסים – 24 חודשים (בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד מיום 9.9.2001, סעיף 2)  
5.1.2 דירוג מח"ר – 24 חודשים (בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד מיום 15.01.2002, סעיף 2)  
5.1.3 דירוג מיקרוביולוגים – 24 חודשים (בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד מיום 15.01.2002, סעיף 2)  
5.1.4 דירוג הנדסאים והטכנאים – 30 חודשים ובמקרים מיוחדים 6 חודשים נוספים (בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד מיום 04.07.2005, סעיפים 8 ו-9)  
5.1.5 דירוג מנהלי – 30 חודשים ובמקרים מיוחדים 6 חודשים נוספים (בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד מיום 04.07.2005, סעיפים 8 ו-9)  
5.2 ההחלטה על מתן קביעות תיעשה אך ורק לאחר מיצוי מלוא תקופת הניסיון לקביעות כאמור לעיל, אולם אגף משאבי אנוש רשאי להפסיק את העסקתו של העובד טרם הסתיימה תקופת הניסיון.  
5.3 עובד במינוי זמני אשר עבר למינוי של ניסיון לקביעות, לאחר עבודה במינוי זמני בתקופה העולה על שנה, תקוצר תקופת הניסיון לקביעות כדלקמן:  
5.3.1 דירוג המהנדסים, מח"ר, מיקרוביולוגים – 12 חודשים  
5.3.2 דירוג ההנדסאים והטכנאים – 18 חודשים  
5.3.3 דירוג מנהלי  
5.3.3.1 לאחר עבודה במינוי זמני בתקופה העולה על שנה ועד 5 שנים – 18 חודשים  
5.3.3.2 לאחר עבודה במינוי זמני מעל 5 שנים – 12 חודשים

<p>מספר הנוהל: 02-0407  בתוקף מתאריך: 23.1.2017  מהדורה: 1  תאריך עדכון אחרון:  עמוד 2 מתוך 3</p>	<p><b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b>  נהלים</p>	
<p><b>תהליך הענקת קביעות לעובד בטכניון</b></p>		

6. **תהליך הערכת עובד בתקופת ניסיון לקביעות**  
תהליך הענקת קביעות לעובד המועסק במינוי ניסיון לקביעות הוא תהליך מובנה המורכב ממספר שלבים כלהלן:
- 6.1. **שיחה ראשונה לתיאום ציפיות** – כ-3 חודשים ממועד תחילת העבודה. תבוצע ע"י הממונה (ראש מנהל/ראש יחידה/ממונה אקדמי).
- 6.2. **שיחה שניה – משוב מחצית**  
שיחת הערכה המסכמת את תקופת עבודתו הראשונה של העובד על פי קריטריונים שונים שתכליתה העלאת נקודות לשיפור. אגף משאבי אנוש יפיץ טופס לממונים הכולל את הנושאים השונים שיעלו בשיחה.  
השיחה תבוצע ע"י הממונה (ראש מנהל/ראש יחידה/ממונה אקדמי) במועדים הבאים:  
עובדים בדירוג מהנדסים, מח"ר ומיקרוביולוגים – לאחר כ-9 חודשים ממועד תחילת העבודה.  
עובדים בדירוג המנהלי ובדירוג ההנדסאים והטכנאים – לאחר כ-12 חודשים ממועד תחילת העבודה.
- 6.3. **שיחה שלישית - מס' חודשים טרם סיום תקופת הניסיון לקביעות**  
שיחת הערכה (המועד נקבע בהסכם הקיבוצי) ותכליתה לתת לעובד תמונת מצב לגבי המשך העסקתו בטכניון.  
טרם קיום שיחה זו, תתכנס ועדת הקביעות ותדון בהתאמת העובד לקביעות בטכניון.
7. **ועדת הקביעות**
- 7.1. בוועדת הקביעות נדונה התאמת העובד לקבלת קביעות בטכניון, על סמך הערכות המתקבלות הן בכתב והן בעל פה ביחס לעובד, מהממונים עליו וממקבלי השירות.
- 7.2. **מועד התכנסות ועדת הקביעות**  
ועדת הקביעות תתכנס מס' חודשים לפני תום תקופת הניסיון לקביעות.  
ועדת הקביעות לא תדון בעובדת הנמצאת בהריון/בחופשת לידה. במקרה זה, הדיון יתקיים רק לאחר שחלפו 60 ימים ממועד חזרתה של העובדת מחופשת הלידה.
- 7.3. **הרכב ועדת קביעות**  
ועדת הקביעות מורכבת לפחות משני נציגי אגף משאבי אנוש ונציגי היחידה.
- 7.4. **החלטה**  
בתום הדיון בוועדה, תחליט הנהלת אגף משאבי אנוש, על סמך הנתונים והדיון שהתקיים בוועדה, על הענקת קביעות או אי מתן קביעות לעובד. בסמכות הוועדה להחליט על עריכת מבדקים נוספים במקרים מיוחדים.
- 7.5. **ביצוע החלטת ועדת הקביעות**  
במידה והוחלט על מתן קביעות לעובד-ישלח לעובד מכתב בחתימת סמנכ"ל משאבי אנוש, לקראת תום תקופת הניסיון לקביעות (לפי הקבוע בסעיף 7א להסכם הקיבוצי המיוחד משנת 1979).  
במידה והוחלט שלא לתת לעובד קביעות- יחל תהליך הפסקת עבודה, ע"י רמ"ד פרישה, בהתאם לנוהל הפסקת עבודה.
8. **הארכת תקופת ניסיון לקביעות**
- 8.1. במקרים חריגים, בהם ישנו ספק לגבי התאמת העובד לתפקיד ולטכניון, תבחן האפשרות להאריך את תקופת הניסיון לקביעות, בתיאום עם ארגון העובדים הרלוונטי.
- 8.2. עובדת במינוי של ניסיון לקביעות הנעדרת בשל שמירת הריון/חופשת לידה- תקופת הניסיון לקביעות תוארך בהתאמה לתקופת היעדרותה.

מספר הנוהל: 02-0407 בתוקף מתאריך: 23.1.2017 מהדורה: 1 תאריך עדכון אחרון: עמוד 3 מתוך 3	<b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b> נהלים	
<b>תהליך הענקת קביעות לעובד בטכניון</b>		

#### 9. תחולה ותוקף

- 9.1. נוהל זה תקף מיום פרסומו.
- 9.2. נוהל זה מתייחס לנשים וגברים כאחד. מטעמי נוחות, השימוש בלשון זכר.
- 9.3. נוהל זה חל על עובדי הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל, עליהם חלים ההסכמים הקיבוציים של הדירוגים המנהליים בטכניון.
- 9.4. למען מנוע ספק, בכל מקרה של סתירה בין האמור בנוהל זה לבין ההסכמים, יגברו הוראות ההסכמים הקיבוציים.



אריאל חזן  
סמנכ"ל משאבי אנוש