



# עדכון הנחית נציב שירות המדינה בחינת התאמת עובד בתקופת ניסיון



## קיום שיחות משוב לעובד

ייקבעו ויבוצעו ע"י הממונה הישיר במהלך תקופת הניסיון.

על אגף ההון האנושי להזכיר ולוודא כי הממונה של העובד ערוך לקיום שיחת משוב בהתאם לאבני הדרך, תוך בחינת התאמת העובד לתפקיד, על פי אמות המידה הקבועות בנוהל, ולפי שיקול הדעת הניהולי.



## סיום תקופת הניסיון וקבלת ההחלטה

יבוצע לקראת סיום תקופת הניסיון.

סמוך ככל הניתן לתום תקופת הניסיון, ימלא הממונה הישיר את טופס המלצה בתום תקופת הניסיון (**נספח ג' לנוהל**). בטופס יוכל להמליץ הממונה לאחראי במשרד על סטטוס העובד בתום התקופה:

- אי-עמידה בתקופת הניסיון
- סיום תקופת הניסיון בהצלחה
- הארכת תקופת הניסיון.

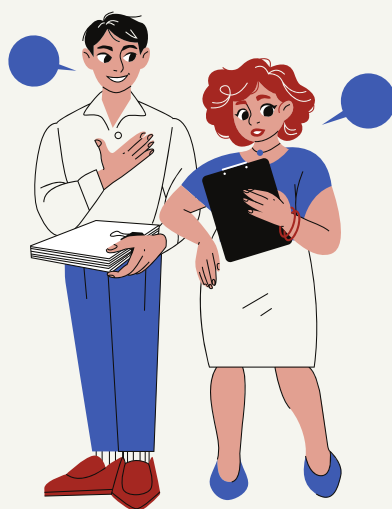
על פי החלופות המופיעות בסעיף 10 לנוהל.



## קביעת אבני דרך לתקופת הניסיון

יבוצע עם קליטת העובד.

באחריות אגף ההון האנושי לסייע לממונה הישיר לקבוע את אבני הדרך לעובד לפי **סעיף 7 לנוהל תקופת ניסיון**, ובהתאם לאורך התקופה (לעובד מתוך שירות המדינה - שישה חודשים, ולעובדים מחוץ לשירות המדינה - שנתיים). שיחת הפתיחה תתועד בטופס הייעודי (**נספח א' לנוהל**).



## תיעוד אבני הדרך- טופס התאמה

יבוצע לאחר ביצוע כל שיחת משוב.

בחינת התאמת העובד בכל אחת מאבני הדרך, תתועד על-ידי הממונה הישיר על גבי טופס בחינת התאמת עובד בתקופת ניסיון (**נספח ב' לנוהל**). כלל התיעודים יועברו לאגף ההון האנושי במשרד. בשלב הבא יבוצעו התיעודים על גבי טופס מקוון- אשר יישלח לממונה לקראת מועד קיום שיחת המשוב.



## חידושים בנוהל תקופת ניסיון

שינויים משמעותיים בנוהל החדש:

- ביטול קיום ועדת התאמה, והעברת סמכות ההכרעה לידי האחראי במשרד.
- העברת הסמכות להארכת תקופת ניסיון לידי האחראי במשרד, בתיאום מול הממונה הישיר של העובד
- התאמת אבני הדרך במהלך תקופת הניסיון
- הסדרת נושא סיום תקופת ניסיון בהצלחה, והסדרת נושא היעדר הסכמת עובד להארכת תקופת ניסיון.
- חלוקת אחריות בין בעלי התפקידים במשרד באופן המוריד עומס מהאחראי.