በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የተሻሻለው የመንግስት ሠራተኞች የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ

መስከረም 2015 ዓ.ም

<u>አዲስ አበባ</u>

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች የተሻሻለው የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር --------/2015

መግቢያ

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የፐብሊክ ሰርቪስ እና የሰው ሃብት ልማት ቢሮ የመንግስት ሥራ ውጤታማ እንዲሆን እና ስራው ብቃት ባለው ሰራተኛ እንዲከናወን ለማስቻል፣ የመስሪያ ቤቱን የስራ ውጤት ለማሻሻል እንዲሁም የከተማ አስተዳደር የመንግስት መስሪያ ቤት አንድ ወጥ የሆነ የደረጃ እድገት አሰጣጥ አሰራር እንዲከተሉ ማድረጉ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ፣

ቀድሞ የነበረውን የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ በተግባር ላይ ከዋለው የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን እና ከተሸሻለው የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሰራተኞች ቁጥር 56/2010 አንጻር ማጣጣምና መተካት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፣

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር አስፈፃሚ አካላትን እንደገና ለማደራጀት፣ ስልጣንና ተግባራቸውን ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 74/2014 /እንደተሻሻለ/ አንቀፅ 15 ንዑስ አንቀፅ /2/ ተራ ፊደል /ሠ/ እና በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 25 ንዑስ አንቀፅ 3 እና አንቀፅ 97 ንዑስ አንቀፅ /2/ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

1. **አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሰራተኞች የተሻሻለው የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር ----/2014 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. **ትርጓሜ፣**

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፣

1. . **"አዋጅ"፡-** ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 ማለት ነው፣
2. **"ከተማ"፡-**ማለት የአዲስ አበባ ከተማ ማለት ነው፡፡
3. **"የመንግስት መስሪያ ቤት"**:-ማለት በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ከመንግስት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር የከተማው አስተዳደር መስሪያ ቤት ማለት ነው፡፡
4. **"ቢሮ"ወይም "የቢሮ ኃላፊ"፡-** ማለት እንደ ቅደም ተከተላቸው የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ቢሮ ወይም ኃላፊ ማለት ነው::
5. **"የበላይ ሀላፊ"፡-** ማለት በማዕከል መ/ቤቶች የየተቋሙ ኃላፊ ወይም ምክትሎች ፣በክፍለ ከተማ የክፍለ ከተማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ወይም ምክትሎች እና የጽ/ቤት ኃላፊዎች ወይም ምክትሎች በወረዳ ሥራ አስፈጻሚ ወይም ምክትሉ የጽ/ቤት ኃላፊዎች ወይም የሚወከሉት ወይም በት/ቤቶች ርዕሰ መምህር ምክትል ርዕሰ መምህር ወይም የሚወከሉት፤ በሆስፒታል የሆስፒታል ሥራ አስኪያጅ /ሜዲካል ዳይሬክተሩ ወይም የሚወከሉት በጤና ተቋማት ሜዲካል ዳይሬክተሩ ወይም የሚወክለው፣ በኮሌጆች የኮሌጅ ዲን/ምክትል ዲኖች ወይንም የሚወክሉት ማለት ነው፡
6. **"አስተዳደር"**፡- ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ማለት ነው፤
7. **"የመንግስት ሠራተኛ"**:- ማለት በአስተዳደሩ የመንግስት መሥሪያ ቤት በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ማለት ሲሆን በማንኛውም ደረጃ ያሉ ተሿሚዎችን ፣የፖሊስ አባላትን ፣ዳኞችንና አቃቤያን ሕጎችን እንዲሁም በዚህ አዋጅ እንዳይሸፈኑ የተደረጉ ሠራተኞችን አይጨምርም::
8. **"የሥራ መደብ"**:-ማለት በአንድ የመንግስት ሠራተኛ ሙሉ የስራ ጊዜ እንዲከናወን ስልጣን ባለው አካል የተሠጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ማለት ነው::

9. **"ዳይሬክቶሬት"/"ቡድን"**:-ማለት አንድ ወይንም ከአንድ በላይ የሆኑ ግብዓቶችን በመጠቀም በመጨረሻ የተገልጋዩን እርካታ የሚያረጋጡና ተጨማሪ እሴት የሚያስገኙ አገልግሎት ለማቅረብ ተፈጥሮአዊ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ ተግባራት ስብስብ (የስራ ክፍል) ማለት ነው ፡፡

10. **"ዳይሬክተር"**፡- ማለት በማእከል መ/ቤቶች፤ በሆስፒታሎች፤ በኮሌጆች የሚገኙ ዳይሬክቶሬት ስር የሚገኙ ተግባራትን የሚመራ ነው፡፡

11. **"ቡድን መሪ"**፡-በማዕከል እና በክፍለ ከተማ እና በስሩ ባሉ ጽ/ቤቶች የወረዳ ጽ/ቤት፤ት/ቤት፣ ጤና ጣቢያ፤ እና ተቋማት ቡድን ስር የሚገኙ ተግባራትን የሚመራ ነው፡፡

12. **"የሰው ኃብት አስተዳር ዳይሬክቶሬት"** /**"ቡድን"** "ማለት የሥራ ክፍሉ አንድ እና ከአንድ በላይ የሆኑ ሌሎች ቢሮዎችን ፣ጽ/ቤቶችን ፣የሥራ ክፍሎችን የሰው ኃብት አስተዳደር ተግባራትን ለመፈፀም የተቋቋመ የሥራ ሂደት /የሥራ ክፍል/ነው::

13. **"ባለሙያ"**/ **"ሠራተኛ"**:-ማለት አንድን ተግባር ወይንም የሥራ ፍሰት ከመነሻ እስከ መጨረሻ የተሰጠውን ተግባራት የሚሰራ ሰው ነው፡፡

14. **"ተፈላጊ ችሎታ"**/ **"መስፈርት"**:- ማለት በእያንዳንዱ ስራ መደብ ላይ የተቀመጠ የስራ ልምድና ትምህርት ዝግጅት ሆኖ በዕጩነት የቀረቡ ሰራተኞች የሚወዳደሩበትና ባገኙት ውጤት መሠረት አሸናፊው የሚለይበት መሳሪያ ነው::

15. **"የደረጃ እድገት"** ማለት የመንግስት ሰራተኛውን ከያዘው የስራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የስራ ደረጃ ማሳደግ ነው፡

16. **"የስራ ደረጃ"**:-ማለት ለአንድ የስራ መደብ የሥራ መዘርዘርን መሠረት አድርጎ በተለያዩ አገልግሎት አይነቶች ከደረጃ አንድ እስከ ደረጃ ሀያ ሁለት የተጠና እና ያሉትን የደረጃ ከፍታ ማለት ነው፡

17. **"ደመወዝ** " ለአንድ የስራ ደረጃ የተመደበ የተወሰነ መነሻ ክፍያ ሆኖ እርከን ክፍያ እንዲሁም በየጊዜው የሚሰጥ ጭማሪ ነው፡፡

18. **"እጩ ተወዳዳሪ"**፡- ማለት ለደረጃ እድገት የወጣውን የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት አሟልቶ የተመዘገበ ተወዳዳሪ ማለት ነው፡፡

19. **አስተዳደርና ፋይናንስ ኃላፊ"**፡- ማለት በማእከል ወይም በክፍለ ከተማ ደረጃ ከአንድ በላይ ያሉ ጽ/ቤቶችን ፤የዳይሬክቶሬቶችን እና የቡድኖች ስራ በአንድነት አጠቃሎ የሚመራ ኃላፊ ነው፡፡

20. **“ሜሪት”**፡- ማለት በአመልካቾች መካከል ልዩነት ሳይደረግ ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች በዕውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታ እና በብቃት ላይ ብቻ በመመስረት ተፈላጊ ችሎታውን ሲያሟላ የሚመደብበት አፈፃፀም ስርአት ነው፡

21. **“እርከን”**፡- ማለት ለሥራ መደቡ ከተሰጠው ደረጃ መነሻ ደመወዝ ቀጥሎ ወደ ጎን እስከ ጣሪያ ድረስ የሚሄድ የደመወዝ መጠን ነው፡፡

3. **የተፈፃሚነት ወሰን**

ይህ መመሪያ ተፈፃሚነት የሚኖረው በአስተዳደሩ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 በሚተዳደሩ መስሪያ ቤቶች እና ቋሚ ሠራተኞች ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

4. **የፆታ አገላለፅን**

በዚህ መመሪያ ላይ በወንድ ፆታ የተገለፀው ሴት ፆታንም ያካትታል፡፡

<u>ክፍል ሁለት</u>

5. **የደረጃ እድገት አላማ፣**

"የደረጃ እድገት ዓላማ የመሥሪያ ቤቱን የሥራ ውጤት ለማሻሻልና ሠራተኛን ለማበረታታት ነው፡፡

6. **<u>ለደረጃ ዕድገት አፈፃፀም የሚያስፈልግ ቅድመ ሁኔታዎች፡-</u>**

በአንድ የሥራ መደብ ላይ የደረጃ ዕድገት ለማከናወን የሚያስፈልግ ቅድመ ሁኔታዎች፡-

1. የሥራ መደቡ በቢሮው ተፈቅዶ በክፍትነት የሚገኝና በጀት የተያዘለት ከሆነ፣
2. ለሥራ መደቡ ቢሮው ያወጣውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟሉ እጩ ተወዳዳሪዎች ሲቀርቡ፣
3. ለደረጃ ዕድገት ከሚወዳደሩት አመልካቾች መካከል በሚዘጋጁት መስፈርቶች የነጥብ ብልጫ የሚኖረው ተወዳዳሪ ከፍተኛ የስራ ውጤት የማስገኘት ችሎታ እና ብቃት ሲኖረው፡፡
4. በደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አማካኝነት በሚደረግ ውድድር አሸናፊ ሆኖ ሲመረጥ፣
5. ለደረጃ እድገት አፈፃፀም የሚያስፈልጉ ቅድመ ሁኔታ በአዋጁ አንቀጽ 12 የብቃት ማረጋገጫ መቅረብ ይኖርበታል፡፡

7. **የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ አወጣጥ፣**

7.1 **<u>የቅድመ ምልመላ ዝግጅት፡-</u>**

ሀ. በማዕከል መሥሪያ ቤት ውስጥ በጀት የተያዘለት ክፍት የሥራ መደብ ሲኖር የሥራ መደቡ የሚገኝበት የመ/ቤት ኃላፊ፣ የስራ መደቡ የሚገኝበት ዳይሬክተር እና የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት በጋራ በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናሉ፣

ለ. ዳይሬክቶሬት በሌለባቸው የማዕከል መስሪያ ቤቶች ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት መስሪያ ቤት ኃላፊ ከሰው ሃብት አስተዳዳር ዳይሬክተር ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናሉ፣

ሐ. በክፍለ ከተማ ደረጃ በጀት የተያዘለት ክፍት የሥራ መደብ ሲኖር፡-

መ. ክፍት የሥራ መደቡ በዋና ስራ አስፈፃሚ ጥል ስር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ውስጥ ከሆነ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ጽ/ቤት ኃላፊ፣ የቡድን አስተባባሪ እና በዋና ስራ አስፈፃሚ ጥል ስር የሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን በጋራ በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ በሌለባቸው ጽ/ቤቶች የጽ/ቤቱ ኃላፊ በዋና ስራ አስፈፃሚ ጥል ስር ከሚገኘው ከሰው ሃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናሉ፣

ሠ. ክፍት የሥራ መደቡ በፐብሊክ ሰርቪስ እና የሰው ኃብት ልማት ጥል ስር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ውስጥ ከሆነ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ጽ/ቤት ኃላፊ፣ የቡድኑ አስተባባሪ እና በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ጥል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ በሌለባቸው ጽ/ቤቶች የጽ/ቤቱ ኃላፊ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ጥል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናሉ፡፡

ረ. ክፍት የሥራ መደቡ በስራ አስኪያጅ ጥል ስር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ውስጥ ከሆነ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ጽ/ቤት ኃላፊ፣ የቡድን አስተባባሪ እና በስራ አስኪያጅ ጥል ስር ከሚገኘው የሰው ሃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድኑ አስተባባሪ እና በስራ አስኪያጅ ጥል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ በሌለባቸው ጽ/ቤቶች የጽ/ቤቱ ኃላፊ በሥራ አስኪያጅ ጥል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናል፡፡

ሰ. ክፍት የስራ መደቡ በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ጥል ስር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ውስጥ ከሆነ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ጽ/ቤት ኃላፊ፣ የቡድን አስተባባሪ እና

በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ቸል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ እና በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ቸል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ በሌለባቸው ጽ/ቤቶች የጽ/ቤቱ ኃላፊ በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ቸል ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናል፡፡

ቀ.በወረዳ ደረጃ በጀት የተመደበለት ክፍት የስራ መደብ ሲኖር ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ጽ/ቤት ኃላፊ በፐብሊክ ሰርቪስ እና የሰው ኃብት ልማት ጽ/ቤት ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር ወይም የቡድን አስተባባሪ በሌለባቸው ጽ/ቤቶች የጽ/ቤቱ ኃላፊ በፐብሊክ ሰርቪስ እና የሰው ኃብት ልማት ጽ/ቤት ስር ከሚገኘው የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን ጋር በመነጋገር የደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናሉ፡፡

በ. በእዚህ አንቀፅ ፊደለ ተ.ቁ ከ (ሀ) እስከ (ቀ) በተገለፀው አግባብ በጀት የተያዘለት ክፍት የስራ መደብ በደረጃ እድገት ማስታወቂያ እንዲወጣ ሲወሰን በየደረጃው የሚገኝ መስሪያ ቤት ግልፅ የሆነ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ ማውጣት ይኖርበታል፤

8. የማስታወቂያው ይዘት፤

8.1 ለክፍት ስራ መደቡ በሚወጣው የውስጥ ማስታወቂያ ላይ የሚከተለው ይዘት ይኖረዋል፡-

ሀ/ መጠሪያ፣

ለ/ የመደብ መታወቂያ ቁጥር፣

ሐ/ ደረጃ እና መነሻ ደመወዝ፣

መ/ የተፈቀዱ ጥቅማ ጥቅሞች /ካሉ/፣

ሠ/ የሥራ ቦታ፣

ረ/ የሥራ መደቡ ብዛት፣

ሰ/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ የወጣበት የፕሮቶኮል ቁጥር ወር ቀንና ዓ.ም በትክክል መግለጽ፣

ሸ/ ማስታወቂያው የተቋሙን ማህተም መያዝ ይኖርበታል፡፡

8.2 .በተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያ መሠረት፡-

ሀ/ ለክፍት ሥራ መደቡ የተቀመጠ የትምህርት መስክ (አይነት)፣

ለ/ ለሥራ መደቡ የተቀመጠ የትምህርት ደረጃ፣

ሐ/ ለሥራ መደቡ የተቀመጠ የሥራ ልምድ መጠንና ዓይነት፣

መ/ ለሥራ መደቡ የሚያስፈልግ ዕውቀት፣ ክህሎት፣ችሎታና ሌሎች ባህሪያት ፣

8.3 የመመዝገቢያ ቦታ፣ ቀንና ሰዓት፣ ምዝገባው የሚጀምርበትና የሚያበቃበት ቀንና ሰዓት፣

8.4 በክፍት የስራ መደቡ ላይ ለመወዳደር የሚጋበዙ መስሪያ ቤቶች በትክክል መገለጽ አለበት

8.5 የሰው ሃብት አስተዳደር ቡድን መሪ/ ዳይሬክተር ወይም የሰው ሃብት አስተዳደር ኦፊሰር ፊርማና የመሥሪያ ቤቶ ማህተም መደረግ ይኖርበታል፣

9. <u>ማስታወቂያው የሚወጣበት ሥፍራ፣</u>

ሀ/ ለደረጃ ዕድገት የሚወጣው ክፍት የሥራ መደብ ማስታወቂያ እጩ ተወዳዳሪ የመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች በሚገኙበት ቦታ የውስጥ ማስታወቂያ ሠሌዳዎች ላይ ሰራተኞች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ቦታ ላይ ወይም ከዋናው መ/ቤት ውጪ ቅርንጫፍ ካለው ሠራተኞች በሚገኙበት የውስጥ ማስታወቂያ ሠሌዳዎች ሰራተኞች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ቦታ እንዲለጠፍ ይደረጋል፡፡

ለ/ መስሪያ ቤቱ በኢንፎርሜሽን ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ የሚጠቀም ከሆነ በድህረ ገፅ እንዲወጣ ይደረጋል፡፡

10.<u>ማስታወቂያ ክፍት ሆኖ የሚቆይበት እና ምዝገባ የሚጠናቀቅበት ጊዜ፣</u>

ሀ/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያው ክፍት ሆኖ የሚቆየው ለ 10 /አስር/ተከታታይ የሥራ ቀናት ይሆናል፡፡

ለ/ ምዝገባው የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ከወጣበት ዕለት አንስቶ እስከ ሚጠናቀቅበት የስራ ቀናት ድረስ በስራ ሰዓት ብቻ ይሆናል፡፡

<u>ክፍል ሶስት</u>

11.<u>በተቋማትና አስተዳደር መስሪያ ቤት የዕጩዎች ምዝገባና ውድድር</u>

11.1 የዕጩዎች አመዘጋገብ፣

1. <u>በማዕከል ደረጃ</u>

በማዕከል መሰሪያ ቤት በሆስፒታል ወይም ኮሌጅ በሚኖር ክፍት የሥራ መደብ ላይ ለደረጃ እድገት የሚወዳደሩት የመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች እና በማዕከል መስሪያ ቤቱ አገልግሎት የሚያገኙ ተፈላጊ ችሎታውን መሰረት በማድረግ ከአላማ ፈፃሚ ወደ ወል ስራ /ደጋፊ/ እንዲሁም ከወል ስራ /ደጋፊ/ ወደ ዓላማ ፈፃሚ መወዳደር ይችላሉ፡፡

2. **<u>በክፍለ ከተማ ደረጃ</u>**

በክፍለ ከተማ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ የሚወጣ የደረጃ እድገት ላይ መወዳደር የሚችሉት በየፑሎቻቸው ስር ብቻ የሚገኙ ጽ/ቤቶች ይሆናሉ፡፡

3. **<u>በወረዳ ደረጃ</u>**

በወረዳ አስተዳደር ጽ/ቤት ውስጥ በሚኖር ክፍት የሥራ መደብ ላይ ለደረጃ ዕድገት መወዳደር የሚችሉት በወረዳው የሚገኙ ጽ/ቤቶች እና በወረዳው ስር ያሉ ተቋማት ሁሉም ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡ እንዲሁም በክፍለ ከተማ ደረጃ በእናት መስሪያ ቤታቸው ብቻ መወዳደር ይችላሉ፡፡

4. **<u>በጤና ጣቢያዎች</u>** ፤

በአንድ ጤና ጣቢያ ላይ በሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ መወዳደር የሚችሉት በዚያው ጤና ጣቢያ የሚገኙ ሠራተኞችና ጤና ጣቢያው የሚገኝበት ክፍለ ከተማ ሥር በሚገኙ በሌሎች ጤና ጣቢያዎች ውስጥ ያሉ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ለምሣሌ፡- በጉለሌ ክፍለ ከተማ በሚገኝ የሰላም ጤና ጣቢያ ላይ በሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ መወዳደር የሚችሉት የሠላም ጤና ጣቢያ ሠራተኞች እና በክፍለ-ከተማው /በጉለሌ ክፍለ ከተማ/ ሥር የሚገኙ የጤና ጣቢያ ሰራተኞች ይሆናሉ፡፡

5. **<u>በመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች፤</u>**

በአንድ የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤት ላይ በሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ መወዳደር የሚችሉት በዚያው የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤት የሚገኙ ሠራተኞች እና በክፍለ ከተማው ስር በሚገኙ የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች ውስጥ ያሉ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ለምሣሌ፡- በንፋስ-ስልክ ላፍቶ ክፍለ ከተማ በሚገኘው የፊታውራሪ ላቀ አድገህ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት በሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ መወዳደር የሚችሉት የፊታውራሪ ላቀ አድገህ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ሠራተኞች እና በክፍለ-

ከተማው /ንፋስ ስልክ ላፍቶ ክፍለ ከተማ/ ሥር በሚገኙ በሌሎች የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች ውስጥ የሚገኙ ሰራተኞች ይሆናሉ፡፡

6. **<u>በሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች፣</u>**

በአንድ የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት ላይ በሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ መወዳደር የሚችሉት በዚያው የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት የሚገኙ ሠራተኞችና በክፍለ ከተማው ሥር በሚገኙ ሠራተኞችና በሌሎች የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች እና በወረዳው ስር ባሉ የአንደኛ ደረጃ ት/ቤቶች ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ለምሣሌ፡- የድል በር ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት በሚወጣ የደረጃ እድገት ማታወቂያ መወዳደር የሚችሉት የድል በር ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት ሠራተኞችና በጉለሌ ክፍለ ከተማ ሥር የሚገኙ ሌሎች የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶችና ማስታወቂያው በወጣበት ትምህርት ቤት ወረዳ ስር ያሉ የአንደኛ ደረጃ ት/ቤቶች ሠራተኞች ብቻ ይሆናሉ፡፡

9.**<u>ለምዝገባ ብቁ ስለመሆን፣</u>**

ማንኛውም ሠራተኛ ለደረጃ እድገት ውድድር በዕጩነት ለመመዝገብ፡-

1. የሙከራ ቅጥር ጊዜውን የፈፀመ እና ቋሚ ሠራተኛ የሆነ፣
2. የጊዜያዊ ሠራተኛ ያልሆነ፣
3. ለክፍት ሥራ መደቡ ቢሮው ያወጣውን የተፈላጊ ችሎታ ያሟላ፣
4. ቀደም ሲል በደረጃ ዕድገት ወይም በድልድል ከፍ ባለ ደረጃ የተደለደለ ሠራተኛ ከሆነ እድገት ባገኘበት ወይም በተደለደለበት የሥራ መደብ ላይ ለዘጠኝ ወር ጊዜ የሰራ፣
5. በመንግስት ሠራተኞች የዲሲፕሊን አፈፃፀም መመሪያ፣ በጊዜ ገደብ ከደረጃ እና ከደመወዝ ዝቅ እንዲል የተወሰነበት ከሆነ የጊዜ ገደቡን ጨርሶ ወደ ቀድሞ ደረጃው እና ደመወዙ እንዲመለስ የተደረገ መሆን አለበት፡፡
6. ሠራተኞች ለደረጃ እድገት ሲታጩ /ሲመረጡ/ 40 ፐርሰንት ፈተና እንዲፈተኑ፣

10. **<u>የሥራ ልምድ አያያዝ</u>**

የስራ ልምድ ለውድድር ሲያዝ እንደሚከተለው ይሆናል፡-

1 በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት በባለሙያ በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ ለሚወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ የሥራ ልምድ አያያዝን በተመለከተ ዲግሪ እንዲሁም የኮሌጅ ዲፕሎማ፣ 10+3 ፣ ከደረጃ 3 እስከ ደረጃ 5 ከተገኘ በኋላ የተሠራበት የሥራ ልምድ ለደረጃ እድገት ከሚወጣው የስራ መደብ ጋር በቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ብቻ ይያዛል፡፡ /አንድ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ አመት ይያዛል/ ፡፡

2 ከኮሌጅ ዲፕሎማ በፊት ማለትም ደረጃ ሁለት፣ ደረጃ አንድ፣ 10+2፣10+1፣ ቴክኒክና ሙያ እንዲሁም በቀድሞ ከ12ኛ በአዲሱ ከ10ኛ ክፍል በኋላ 1 አመት እና ከዚያ በላይ በፊጀ ጊዜ የተገኘ ሰርተፍኬት፣ በቀድሞ 12ኛ /በአዲሱ 10ኛ/ ክፍል እና በፊት የተሠራበት የሥራ ልምድ ለደረጃ እድገት ከሚወጣው የሥራ መደብ ጋር በቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ብቻ ታጥፎ ይያዛል፡፡ / ሁለት አመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ አመት እየታጠፈ ይያዛል/፡፡

3 በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት /JEG/ በሰራተኛ በሚል የሥራ መደቦች ላይ ወይም የመጀመሪያ ዲግሪ እና በላይ በማይጠይቁ ለሚወጣ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ማለትም በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት በሠራተኛ የአገልግሎት አይነት ለተጠኑ የሥራ መደቦች የሥራ ልምድ አያያዝን በተመለከተ በማንኛውም ደረጃ የተገኘ የትምህርት ዝግጅት ማለትም በኮሌጅ ዲፕሎማ፣ ከደረጃ አንድ እስከ ደረጃ 5 ፣ 10+1 እስከ 10+3 ፣ የቀድሞ ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ በቀድሞ 12ኛ /በአዲሱ 10ኛ/ ክፍል በኋላ 1 አመት እና ከዚያ በላይ በፊጀ ጊዜ የተገኘ ሠርተፍኬት እና በቀድሞ 12ኛ /በአዲሱ 10ኛ/ ክፍል እና በፊት የተሠራበት የሥራ ልምድ ለደረጃ እድገት ከሚወጣው የሥራ መደብ የልምድ ጋር በቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ በቀጥታ ይያዛል፡፡ /ይህም ማለት አንድ አመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ አመት ተቆጥሮ ይያዛል/፡፡

4. በዚሁ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ /1/ ፣ /2/ እና /3/ ላይ የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም በማእከል ፣ በክፍለ ከተማ፤ በወረዳ በትምህርት ቤት እና በጤና ጣቢያ ደረጃ ባሉ ሴክተር መስሪያ ቤቶች የሚሰሩ ሰራተኞች በሚቀጠሩበት ወቅት ያላያያዙት የሥራ ልምድ እና የትምህርት ዝግጅት ካላቸውና ለደረጃ እድገት ውድድር ይጠቅመናል ብለው ካመኑ በደረጃ እድገት ማስታወቂያ ላይ በተገለፀው የምዝገባው ማጠናቀቂያ ቀን ድረስ ብቻ ማያያዝ ይችላሉ፡፡

5. ሆኖም ሠራተኛው የሥራ ልምድ ሲያቀርብ ከዚህ ቀጥሎ የተዘረዘሩት ጉዳዮች ማለትም፡-

ሀ/ ግለሰቡ ሲሰራበት የነበረው ድርጅት በሚመለከተው የመንግስት አካል የታወቀና ህጋዊ የስራ ፈቃድ ያገኘ መሆኑን ማረጋገጥ፣

ለ/ ድርጅቱ የተሟላና ራሱን የቻለ የጽ/ቤት ወይም የአስተዳደር አቋም ያለውና በውል የታወቀ የሥራ ክፍፍልና ድርሻ መኖሩን፣

ሐ/ በድርጅቱ ውስጥ በየቀኑ የሚከናወነው ሥራ በአንድ የመንግስት መ/ቤት ከሚከናወነው የሥራ ሰዓት ጋር ተመጣጣኝ መሆኑንና ሠራተኞቹም መደበኛውን የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት ሳያዛንፉ የሚሰሩ መሆኑን፣ ይህም ማለት ሥራው በቀን 8 /ስምንት/ወይም በሣምንት ለ39 ሰዓት በፈጀ ጊዜ የተሰራ መሆኑን፤

መ/ በመ/ቤቱ የሥራ አፈፃፀም እንደማንኛውም አቋሙ የተሟላ ድርጅት ሆኖ በሥርዓትና መደበኛነት ባለው አኳኋን የሚካሄድ መሆኑን፣

ሠ/ የቅርብ ኃላፊ ወይም ተቆጣጣሪ ኖሮት የሥራውን ጥራት በጊዜ ስለመፈፀሙም ያለማቋረጥ ቁጥጥር እየተደረገ የሚከናወን መሆኑንና በድርጅቱ በውል የታወቀ የዕዝ ሰንሰለት ኖሮት የእያንዳንዱ ሠራተኛ የሥራ ድርሻ ተለይቶ ሊታወቅ በሚችል አኳኋን መፈፀሙን፣

ረ/ የሥራ ልምድ ማስረጃው የተሰጠበት ቀንና የፕሮቶኮል የደብዳቤ ቁጥር መያዙን፣

ሰ/ የሠራተኛው ሙሉ ስም መኖሩን፣

ሸ/ በምን የሥራ መደብ መጠሪያ ከመቼ እስከ መቼ አገልግሎት እንደሰጠ እና ይህን የተወሰነ ሥራ በመደበኛ ሠራተኝነት በማከናወኑ ግለሰቡ በወር የተወሰነ ደመወዝ የተከፈለው መሆኑና መጠኑን የሚገልፅ እና ግብር የተከፈለበት መሆኑን፣

ቀ/ መሥሪያ ቤቱ ለግለሰቡ የሰጠው የሥራ ልምድ ማስረጃ ከግለሰቡ ዕድሜ፣ ትምህርት ቤት ከቆየበት ጊዜና ቀደም ብሎ ካቀረቡት ሌሎች ማስረጃዎች ጋር የማይጋጭ ይዘት ያለው መሆኑን፣

በ/ በሚመለከተው የሥራ ክፍል ሃላፊ የተፈረመ፣ የሥራ ሃላፊነቱን የሚገልጽ ቲተር መደረጉን፣ የመ/ቤቱ የራስጌ ማህተም ወይም የድርጅቱ አርማ ያለበት እንዲሁም የግርጌ ማህተም መደረጉን፣

6. በዚሁ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 5 ፊደል ተራ ቁጥር /ሀ/ ስር እስከ ፊደል ተራ /በ/ ያሉትን ሁኔታዎች፣ ታይተው ግለሰቡ ያቀረበው ማስረጃ የተጭበረበረ ወይ አጠራጣሪ መሆኑን በጥቆማ ወይም በአሠራር ሂደት የተደረሰባቸው ከሆነ ግለሰቡ ይሰራበት ወደነበረበት ወይም ጉዳይ ይመለከተዋል ተብሎ ወደሚታሰብበት መስሪያ ቤት ደብዳቤ በመጻፍ ወይም በአካል

ሂዶ የመመርመር ስራው የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በሚቆይበት 10(አስር) ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ተጣርቶ መጠናቀቅ ይኖርበታል፡፡

11. **<u>በደረጃ ዕድገት አፈፃፀም ሂደት የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት / ቡድን/ ዋና ዋና ተግባራት</u>፡-**

1. በዚሁ መመሪያ አንቀፅ 7 ተራ ፊደል (ሀ) የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን/ ክፍት የሥራ መደቡ ከሚገኝበት የሥራ ክፍል ሀላፊጋር በመነጋገር የሥራ መደቡ በውስጥ ማስታወቂያ እንዲወጣ የማድረግ ሀላፊነት አለበት፡፡
2. በዚሁ መመሪያ አንቀፅ 9 ላይ በተመለከተው መሠረት በዕጩነት ለመመዝገብ ብቁ የሆነ ሠራተኛ፣

   .ሀ/ በሕመም ፈቃድ ላይ ያለ፣

   ለ/ በዓመት ፈቃድ ላይ ያለ፣

   ሐ/ በወሊድ ፈቃድ ላይ ያለች

   መ/ በሥራ መስክ ላይ፣

   ሠ/ በትውስት ዝውውር ከአንድ ዓመት ለማይበልጠ ጊዜ በሌላ መ/ቤት ወይም ድርጅት ውስጥ በመሥራት ላይ ያለ፣

   ረ/ ከ6 ወር ላልበለጠ ጊዜ የሙያ ማሻሻያ ትምህርት በመከታተል ላይ ያለ፣ እና መሥሪያ ቤቱ በሚያውቀው ሌላ ምክንያት በሥራ ላይ በማይገኝበት ጊዜ፣ በውስጥ ማስታወቂያ ከወጡት ክፍት የሥራ መደቦች መካከል በይበልጥ ለሥራው ብቁ በሚሆንበትና በሚጠቅምበት የሥራ መደብ ላይ እንዲወዳደር የሰው ሃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን/ በዕጩነት ቀርቦ እንዲመዘገብ ጥሪ ማድረግ አለበት፡፡ ሆኖም ሊቀርብ የማይችል ከሆነ ግን የሰው ሀብት አስተዳደር፣ ዳይሬክተር ወይም ቡድን መሪ እንዲመዘገብ ማድረግ አለበት፡፡
3. የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይክቶሬት /ቡድን/ የማስታወቂያውና የምዝገባው የጊዜ ገደብ እንደተጠናቀቀ የተመዘገቡትን ዕጩ ተወዳዳሪዎች ዝርዝር በጥንቃቄ በመሙላት ለውድድሩ ስኬት ከሚያስፈልጉት ልዩ ልዩ ማስረጃዎች ጋር ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ሰንጠረዥ አማካኝነት ለምርጫ ዝግጁ ያደርጋል፡፡
4. ትክክለኛና ቀልጣፋ የዕጩ ተወዳዳሪዎች የአመዘጋገብ ሥርዓት እንዲኖር ለማድረግ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን/፡-

ሀ/ ወቅታዊና የተሟላ የሠራተኞች ሪከርድ እንዲኖር ያላሰለሰ ክትትል ያደርጋል፣

ለ/ በየጊዜው የሠራተኞቹ የትምህርት፣ የሥራ፣ ሙያና የሥራ ልምድ ማስረጃዎች እንዲሰባስቡና በጥንቃቄ እየተጣሩ ከዋናው ጋር የተገናዘቡ ፎቶ ኮፒዎች ከየግል ማኅደራቸው ጋር ተያይዘው እንዲቀመጡ ያደርጋል፣

ሐ/. ከውጭ አገር የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የሚመጡ የትምህርት ማስረጃዎች በቅድሚያ ሥልጣን ላለው መንግስታዊ አካል ቀርበው የአቻ ግምት እንዲሰጣቸው መደረጉን ይከታተላል፡፡

መ/. የአገር ውስጥ የትምህርት ማስረጃዎች ማለትም በቀድሞ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የተገኙ የትምህርት ማስረጃዎች፣ 10+1 እስከ 10+3፣ ከቅርብ ጊዜ ወዲህ ትምህርታቸውን በደረጃ (Level) I፣II፣III፣IV፣ እና V ያሻሻሉ ለደረጃ ተማሪዎች ብቻ በሙያ ብቃት ምዘና ማረጋገጫ ስልጣን ባለው አካል የደረጃውን አቻ የተሰጣቸው መሆኑን ያረጋግጣል፡፡

ሠ/ በዚሁ አንቀፅ ፊደል ተራ ቁጥር /መ/ላይ የተገለፀው እንደተጠበቀ ሆኖ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ሰርተፊኬት ከሚሰጥባቸው የትምህርት መስኮች ውስጥ ያልተካተተ ከሆነ እጩ ተወዳዳሪው በሚያቀርበው ማስረጃ መሰረት ለደረጃ እድገት በወጣው ክፍት የስራ መደብ ላይ የሰው ኃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን ምዝገባውን ካከናወነ በኋላ ኮሚቴው አስፈላጊውን ማጣራት በማካሄድ እንዲወዳደር ሊያደርገው ይችላል ፡፡

5. የመሥሪያ ቤቱ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ተግባር የተሟላና የተቃና እንዲሆን፣ ብቃት ያለውና እምነት የሚጣልበት የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን ባለሙያ /ሠራተኛ/ በቃለ-ጉባኤ ፀሐፊነትና ኮሚቴውን ድምጽ በሌለው አባልነት እንዲያገለግል ይመደባል፡፡

ክፍል አራት

የደረጃ እድገት መወዳደሪያ መስፈርቶች

12. ስለማወዳደሪያ መስፈርቶች፡-

በሁሉም የአስተዳደር እርከን የደረጃ ዕድገት ወድድር የማወዳደሪያ መስፈርቶች የሚከተሉት ይሆናሉ፡፡

1 .በደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ለውድድር የወጣው የወጣበት የስራ መደብ ደረጃ ዳይሬክተር፣ አማካሪ ወይም ቡድን መሪ ከሆነ ዕውቀትን፣ ክህሎትን፣ ችሎታንና የሥራ አፈፃፀም ውጤት------------100% ሆኖ የመወዳደሪያ መስፈርት ነጥብ አሰጣጥ፣

ሀ/ በቅርብ ሀላፊው የሚሞላ የሥራ አፈፃፀም ውጤት-----------------60%
ለ/ ለትምህርት ዝግጅት--20%
ሐ/ ለሥራ ልምድ ---15%
መ/ ለማህደር ጥራት ---5%

2 የማህደር ጥራት ከተወሰደ ከዲሲፕሊን እርምጃ አንፃር ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሰረት ይሆናል፡-

ሀ/ ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ከተደረገ በኋላ በዚህ መመሪያ ውስጥ አንቀፅ 9 ተራ ቁጥር 5 መሰረት ወደ ደረጃው ካልተመለሰ---0

ለ/ ከአንድ ወር እስከ ሶስት ወር የሚደርስ የደመወዝ ቅጣት የተወሰነበት--1

ሐ/ እስከ አንድ ወር ደመወዝ ቅጣት ---1.5

መ/ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ---2

ሠ/ የቃል ማስጠንቀቂያ ---3

ረ/ ምንም የቅጣት ሪከርድ የሌለበት --5

3 <u>የሥራ አፈፃፀም፣የሥራ ልምድ እና የትምህርት ዝግጅት የሚሰጠው ነጥብ አያያዝን በሚመለከት ከዚህ በታች ባለው ሠንጠረዥ በተዘረዘረው መሠረት ይሆናል፡፡</u>

<u>ለደረጃ ዕድገቱ የስራ ክፍሉ የቡድን መሪ ወይም ዳይሬክተር የስራ መደብ ላይ ሲሆን የሥራ አፈፃፀም፣ የሥራ ልምድ እና የትምህርት ዝግጅት የነጥብ አያያዝ ዝርዝር</u>

የሥራ ክፍሉ የቡድን መሪው ወይም ዳይሬክተር የማወዳደሪያ መስፈርት		ለማወዳደሪያ መስፈርቶች ከመቶ ያላቸው የነጥብ ድርሻ
ለትምህርት 20%	• ለዶክተሬት /የስራ መደቡ የሚጠይቀው 3ኛ ዲግሪ ከሆነ ብቻ/	20
	• ለሁለተኛ ዲግሪ /የስራ መደቡ የሚጠይቀው 2ኛ ዲግሪ ከሆነ ብቻ/	20
	• ለመጀመሪያ ዲግሪ /የስራ መደቡ የሚጠይቀው የመጀመሪያ ዲግሪ ከሆነ ብቻ/	20

ለሥራ ልምድ15%	ተወዳዳሪው ያለው አንድ ዓመት አገልግሎት በ 0.35 ተባዝቶ የሚያዝ ይሆናል፡፡	
ለሥራ አፈፃፀም 60%	ሠራተኛው ለደረጃ እድገት በሚወዳደርበት በቅርብ ጊዜያት ላይ ያሉ ሁለት የስራ አፈፃፀም ውጤቶችን በመደመርና ወደ 20% በመቀየር ይሆናል	60
በዲስፒሊን 5%	ለማህደር ጥራት በተዘረዘረው ነጥብ መሰረት ይሆናል	5

ሀ/ ነጥቡ የሚሞላዉ ለቡድን መሪ ወይም ለዳይሬክተር የስራ መደብ ላይ ከሆነ በቅርብ ኃላፊው ሲሆን ሆኖም የቅርብ ሃላፊ በሌለበት ግን የተቋሙ የበላይ ኃላፊ የስራ አፈፃፀም ይሞላል፡፡

ለ/ ለባለሙያዎች የስራ አፈፃጸም የሚሞላላቸው ዳይሬክተር /የቡድን መሪ/ ይሆናል፡፡ ከቡድን መሪ ወይም ከዳይሬክተር ውጭ ለሚገኙ ባለሙያዎች /ሰራተኞች/ የስራ አፈፃፀም በቅርብ ሀላፊው በዳይሬክተር እና በቡድን መሪ ይሞላል፡፡

4. የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ ባለሙያ እና ሰራተኛ የሥራ መደቦች፡-

ሀ/ በቅርብ ሀላፊው የሚሞላ የሥራ አፈፃፀም ውጤት -------------- 15%

ለ/ ለሥራ ልምድ ---15%

ሐ/ ለትምህርተ ዝግጅት ---20%

መ/ የተግባር ፈተና --45%

ሠ/ የማህደር ጥራት ---5%

የተግባር ፈተና የሚጠይቁ የሥራ መደቦች ልዩ ክህሎትን ወይም ችሎታን የሚጠይቁ ሲሆን የተግባር ፈተናም ሆነ ውጤት የሚሰጠው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ እና በደረጃ ዕድገት የወጣው ክፍት የሥራ መደብ የሚገኝበት መስሪያ ቤት ወይም ጽ/ቤት የበላይ ኃላፊ በተስማሙበት በሙያው በቂ ዕውቀት ባለው ባለሙያ ወይም ተቋም ይሆናል፡፡ የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ ማናቸውም የሥራ መደቦች በአብዛኛው ባለሙያ /ሰራተኛ በሚመለከት የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ በደረጃ ዕድገት የወጣው ክፍት የሥራ መደብ የሚገኝበት መስሪያ ቤት ወይም ጽ/ቤት የበላይ ኃላፊ ጋር በመነጋገር ከመስሪያ ቤቱ የሥራ ባህርይ አንፃር እየገመገሙ የተግባር ፈተና የሚያስፈልጋቸውን የሥራ መደቦችን በመለየት በተግባር በመፈተን ይሆናል፡፡

5. <u>የተግባር ፈተና ለማይጠይቁ ባለሙያ እና የሠራተኛ የሥራ መደቦች፡-</u>

ሀ/ በቅርብ ሀላፊው የሚሞላ የሥራ አፈፃፀም ውጤት-----------------60%

ለ/ ለሥራ ልምድ ---15%

ሐ/ ለትምህርት ዝግጅት --20%

መ/ የማህደር ጥራት --5%

6. <u>የሥራ ልምድ አያያዝ፡-</u>

የሥራ ልምድ የሚያዘው ተወዳዳሪው ያለው አጠቃላይ ስራ ልምድ አንድ ዓመት አገልግሎት በ 0.35 ተባዝቶ የሚያዝ ይሆናል፡፡

ሀ/ ሠራተኛው አምስት ዓመት የሥራ ልምድ ያለው ቢሆን የስራ ልምድ በ0.35 ተባዝቶ 1.75/አንድ ነጥብ ሰባት አምስት/ ይሆናል ማለት ነው፡፡

ለ/ ሠራተኛው አምስት ዓመት ከስድስት ወር ሥራ ልምድ ያለው ቢሆን ለሥራ ልምድ ከተሠጠው አጠቃላይ ነጥብ የሚያገኘው የአምስት ዓመት እና የስድስት ወር ስሌት ይሆናል፡፡ ይህም ማለት ለአንድ ዓመት 0.35 ሲሆን ለአምስት ዓመት የ0.35 እና የአምስት ስሌት (0.35X5) ማለትም 1.75/አንድ ነጥብ ሰባት አምስት/ሆኖ የስድስት ወር 0.02 ይሆናል፡፡ስለሆነም የአምስት ዓመት ከስድስት ወር ስሌትን ለማግኘት 1.75ን እና 0.02ን በመደመር 1.77 ይሆናል ማለት ነው ፡፡

7. የመጀመሪያ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ በሚደረግ የደረጃ እድገት ውድድር ላይ ቀደም ሲል የዲፕሎማ/10+3፣ ከሌቭል 3-5 ካጠናቀቁ በኋላ በፀሐፊነት የስራ መደብ ላይ በማገልገል ላይ እያሉ ትምህርታቸውን በመጀመሪያ ዲግሪ ሲያጠናቅቁና ከመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ወይም ከስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ጋር ተመሳሳይ የትምህርት ደረጃ እና የትምህርት ዓይነት መሆኑ ሲረጋገጥ 10 ዓመት እና በታች አገልግሎት ያላቸው እስከ ባለሙያ ሁለት ድረስ ከ 10 ዓመት በላይ አገልግሎት ያላቸው እስከ ባለሙያ ሶስት በአላማ ፈፃሚ እና በድጋፍ ሰጪ ባለሙያዎች ላይ መወዳደር ይችላሉ፡፡

8. በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት መሠረት በኦዲት ስራ መደቦች ላይ ለደረጃ እድገት ለመወዳደር ሁለት ዓመት አገልግሎት በኦዲተርነት ማገልገልን የሚጠይቅ ስለሆነ በፀሐፊነት እያገለገሉ የሚገኙ ሠራተኞች በተጠቀሰው የስራ መደብ ለውድድር መቅረብ አይችሉም

9. በፀሐፊነት የስራ መደብ ላይ በማገልገል ላይ እያሉ ትምህርታቸውን በህግ በምህንድስና፣ በኮምፒዩተር ኢንጅነሪንግ/ሳይስት ትምህርታቸውን በመጀመሪያ ዲግሪ አሻሽለው ሲቀርቡ በስራ ምዘናና የደረጃ አወሳሰን ጥናት መሠረት በዜሮ ዓመት ልምድ በሚጠይቁ ስራ መደቦች ላይ ብቻ መወዳደር ይችላሉ፡፡

10. በትምህርትና በጤና ተቋማት በማስተማር ሙያ ከመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ተመርቀው ለሚወጡ እና በጤና ሙያ ትምህርታቸውን በመጀመሪያ ዲግሪ አሻሽለው ለሚቀርቡ ፀሐፊዎች ወደ ካርየር ስትራክቸር ስርዓት ውስጥ ለመግባት ጥር 2005 ጀምሮ ተግባር ላይ በሚገኘው የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ መሠረት ቅድሚያ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በማውጣት እንዲወዳደሩና ብልጫ ያገኙ በትምህርት ደረጃቸውና የካርየር መመሪያዎች የሚጠይቁትን ማሟላታቸው እየተረጋገጠ ብቻ የስራ መደቡን በዜሮ ዓመት የመነሻ ደረጃና ደመወዝ የሚያገኙ ይሆናል፡፡

11. የፀሐፊነት የስራ ልምድ ተይዞ በደረጃ እድገት ተወዳድረው ከተመደቡ በኋላ በቀጣይ የደረጃ እድገት ለማግኘት የሚወዳደሩበትን የስራ መደብ የሚጠይቀው የስራ ልምድ ቢያንስ 50% ያህል አግባብነት ያለው መሆኑ እየተረጋገጠ ብቻ ወደሚቀጥለው ደረጃ ከፍ እንዲሉ ይደረጋል፣ የካርየር ስትራክቸር ስርዓት የሚከተሉት እየተሰራበት በሚገኘው መመሪያ መሠረት በስራ አፈፃፀማቸው እና በቆይታ ጊዜ ማጠናቀቅ አንፃር የሚፈፀም ይሆናል፡፡

12. ማንኛውም በደረጃ እድገት ውድድር የሚያሸንፍ ፀሐፊ የስራ ምዘናና የደረጃ አወሳሰን የደመወዝ አከፋፈል መሠረት የደረጃ እድገት ደብዳቤ ካገኘበት ጊዜ ጀምሮ ተጠቃሚ ይሆናሉ፡፡

13. የፀሐፊዎች የስራ ልምድ አያያዝ በተመለከተ፡-ይህ መመሪያ ከመውጣቱ በፊት የትምህርት ደረጃቸውን አሻሽለው ሙያቸውን የቀየሩ የፀሐፊነት የስራ ልምድ የሚያዝበት የስራ መደብ ሲኖር ልምዳቸው ታሳቢ እንዲደረግና የፀሐፊነት የስራ መደብ በደረጃ እድገት ወደ ባለሙያነት የተመደቡ ሆነው ልምዳቸው አራት ዓመት ያልሞላላቸው ካሉ በባለሙያነት እያገለገሉበትና የፀሐፊነት የስራ ልምድ ተደምሮ እስከ አራት ዓመት ብቻ በሚጠይቅ ስራ መደብ ላይ እንዲወዳደሩ ይደረጋል፡፡

14. **የትምህርት ዝግጅት፡-**

በማዕከል፣ በክፍለ ከተማ እንዲሁም በወረዳ ደረጃ የሚገኙ የሥራ መደቦች በተፈላጊ ችሎታ መመሪያ መሠረት በአጠቃላይ አስፈላጊ የሆኑ የትምህርት ዝግጅቶች የዶክትሬት ዲግሪ፣ የማስተርሰ ዲግሪ፣ የባችለር ዲግሪ፣የአድቫንስ ዲፕሎማ፣ የኮሌጅ ዲፕሎማ፣ 10+1፣10+2 እና 10+3 እና ከደረጃ (Level) I፣II፣III፣IV፣V የቀድሞው ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ፣ 12ኛ ክፍል ያጠናቀቀ ወይም በአዲሱ ፖሊሲ 10ኛ ክፍል ያጠናቀቀ እና 8ኛ ክፍልን ያጠናቀቀ ሲሆኑ እነዚህን የትምህርት ዝግጅቶችን መሠረት ባደረገ መልኩ ይሆናል፡፡ በአንድ የሥራ መደብ ላይ ሁለትና ከዚያ በላይ ተወዳዳሪዎች ቢቀርቡ በነጥብ

አሰጣጥ ወቅት የሥራ መደቡ ለሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት የሚሠጠው ከፍተኛ እና ዝቅተኛውን የነጥብ አሠጣጥ በሚመለከት የሥራ መደቡ የሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት በሙሉ 20%(ነጥብ) ይሰጣል፡፡

ይህም ማለት፡-

9 የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ከፍተኛው ከዶክትሬት ዲግሪ እስከ ባችለር ዲግሪ የሚሰጠው ነጥብ የስራ መደቡ የሚጠይቀውን የትምህርት ደረጃ ይሆናል፡፡

ሀ/ የዶክትሬት ዲግሪ ለሚጠይቅ ስራ መደብ --------------- 20

ለ/ የማስተርስ ዲግሪ ለሚጠይቅ ስራ መደብ --------------- 20

ሐ/ የባችለር ዲግሪ ለሚጠይቅ ስራ መደብ ----------------- 20

10 ፡-የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ከፍተኛው ከአድቫንስድ ዲፕሎማ እስከ ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ ከሆነ፡-

ሀ/ የአድቫንስድ ዲፕሎማ ለሚጠይቅ ስራ መደብ --------------------- 20

ለ/ የኮሌጅ ዲፕሎማ 10+3 /ደረጃ 3-5/ ለሚጠይቅ ስራ መደብ ---------20

ሐ/ የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ 10+2 /ደረጃ 2 /ለሚጠይቅ ስራ መደብ---20

11 ፡-የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ከፍተኛው ከቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ እስከ የቀድሞው 12ኛ ክፍል ያጠናቀቀ ወይም በአዲሱ ፖሊሲ 10ኛ ክፍል ያጠናቀቀ ከሆነ፡-

ሀ/ በቀድሞ የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ፣10+2 /ደረጃ 2 /ለያዙ--- 20

ለ/ የቴክኒክና ሙያ 10+1፣ደረጃ 1 ለያዙ ---------------------------20

ሐ/ በቀድሞው 12ኛ ክፍል ላጠናቀቀወይም በአዲሱ ፖሊሲ 10ኛ ክፍልን ላጠናቀቀ---20

12 በነጥብ ስራ ምዘና ደረጃ አወሳሰን ጥናት መሠረት የስራ መደቡ ከሚጠይቀው ዝቅተኛ ተፈላጊ ችሎታ የትምህርት ደረጃ በላይ ለሚቀርብ የትምህርት ደረጃ ምንም አይነት ተጨማሪ ነጥብ የለውም፡፡

13 <u>**የሥራ አፈጻጸም ውጤት፣**</u>

የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ እና ለማይጠይቁ የሥራ መደቦች ነጥብ አሰጣጡ ከዚህ ቀጥሎ ባለው ሠንጠረዥ መሠረት ይሆናል፡-

ተ.ቁ	የሥራ አፈፃፀም ውጤት
1	የተግባር ፈተና ለማይጠይቁ የሥራ መደቦች

የማወዳደሪያ መስፈርቶች	የማወዳደሪያ መስፈርቶቹ ከመቶ ያላቸው ድርሻ
• የሚሠጠውን አገልግሎት በሚገባ የሚያውቅ ዕውቀትና ብቃት ያለው የአገልጋይነት ስሜት የተላበሰና፣ ደንበኛን በአግባቡ ለማስተናገድ ያለው ፍላጎት በተሠጠው ተግባርና ሀላፊነት ዙሪያ ያለውን ዕውቀትና ብቃት በተግባር ላይ ለማዋል ጥረት የሚደርግና የመንግስት የሥራ ሠዓትን በማክበር በሥራ ቦታ ላይ በሠዓቱ በመግባትና በመውጣት የሚያሳየው ሥነሥርዓትበመ/ቤቱ ከትንንሽ መጠቀሚያ መሣሪያዎች/ከዕህፈት መሣሪያዎች /ጀምሮ በቁጠባ የሚጠቀምና ከብክነት/ የሚጠብቅ፣/8/ • በመ/ቤት ውስጥ የለውጥ ስራዎችን ለመተግበር ዝግጁ የሆነና ተጨባጭ ጥረት የሚያደርግ ፣/7/ • በስራ ላይ የሚያሳየው ተባባሪነትና በቡድን ለመሥራት ያለው ፍቃደኝነት፣/8/ • ሥራውን በአግባቡ ደንብንና የአሠራር ቅደም ተከተሉን በጠበቀ ሁኔታ በጥራት ፣ ውጤታማ በሆነና በተገቢው ጊዜ ጨርሶ የማስረከብ ብቃት፣/8/ • ከብልሹ አሰራር፤ አመለካከትና ተግባር ለመራቅ የሚያደርገው ጥረትና ሌላውን ለማስተካከል ያሳየው ጥረት/8/ • ከባለጉዳዮች የሚቀርቡ ቅሬታዎችን በወቅቱ ተቀብሎ ወቅታዊ ምላሽ መስጠት/6 / • የመንግስት ፖሊስና ስትራቴጂ በማወቅ ለመተግበር ያለው ተነሳሽነት/7/ • የዕለት ተዕለት ሥራዎችን መዝግቦ የሚይዝ በስታንዳርድ መሰረት የሚፈፅም/8/	60%

<table>
<tr><th>2</th><th colspan="2">የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ የሥራ መደቦች</th></tr>
<tr><td colspan="2">
• የሚሠጠውን አገልግሎት በሚገባ የሚያውቅ ዕውቀትና ብቃት ያለው የአገልጋይነት ስሜት የተላበሰና ደንበኛን በአግባቡ ለማስተናገድ ያለው ፍላጎት እና በተሠጠው ተግባርና ሀላፊነት ዙሪያ ያለውን ዕውቀትና ብቃት በተግባር ላይ ለማዋል የሚያደርገው ጥረት፣/2/
• የመንግስት የሥራ ሠዓትን በማክበር በሥራ ቦታ ላይ በሠዓቱ በመግባትና በመውጣት የሚያሳየው ሥነሥርዓት ፣/1/
• በመ/ቤቱ ከትንንሽ መጠቀሚያ መሣሪያዎች/ከፅህፈት መሣሪያዎች /ጀምሮ በቁጠባ የሚጠቀምና ከብክነት/ የሚጠብቅ፣/3/
• የዕለት ተዕለት ሥራዎችን መዝግቦ የሚይዝ የስራ ምዘና ደረጃ አወሳሰን ተፈፃሚነት ሙሉ ፈቃደኛ የሆነ፣/1/
• በመ/ቤት ውስጥ የለውጥ ስራዎችን ለመተግበር ዝግጁ የሆነና ተጨባጭ ጥረት የሚያደርግ ፣/1/
• በስራ ላይ የሚያሳየው ተባባሪነትና በቡድን ለመሥራት ያለው ፍቃደኝነት፣/1/
• ሥራውን በአግባቡ ደንብንና የአሠራር ቅደም ተከተሉን በጠበቀ ሁኔታ በጥራት ፣ ውጤታማ በሆነና በተገቢው ጊዜ ጨርሶ የማስረከብ ብቃት፣/2/
• ከብልሹ አሰራር፣ አመለካከትና ተግባር ለመራቅ የሚያደርገው ጥረትና ሌላውን ለማስተካከል ያሳየው ጥረት/2/
• ከባለ ጉዳዮች የሚቀርቡ ቅሬታዎችን በወቅቱ ተቀብሎ ወቅታዊ ምላሽ መስጠት/1/
• የመንግስት ፖሊስና ስትራቴጂ በማወቅ ለመተግበር ያለው ተነሳሽነት/2/
</td><td>15%</td></tr>
</table>

14. የማህደር ጥራት (የተግባር ፈተና ለሚጠይቁም ለማይጠይቁም የሥራ መደቦች) ለማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ ከላይ በአንቀፅ 12 ተራ ቁጥር 2 በተዘረዘረው መሠረት ይሆናል፡፡

15. ክፍት የሥራ መደቡ በደረጃ ዕድገት የሚሸፈነው በሠራተኞች መካከል በሚደረገው ውድድር በሥራ አፈጻጸም ፣ በሥራ ልምድ፣ በትምህርት ዝግጅት፣ በማህደር ጥራት፣ በተግባር ፈተና (የተግባር ፈተና ለሚያስፈልጋቸው የሥራ መደቦች) ጨምሮ አጠቃላይ ውጤት 50%+1 እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ ተወዳዳሪ ሲኖር ነው፡፡

16. ለክፍት የሥራ መደቡ ብቸኛ ተወዳዳሪ በሚኖርበት ወቅት የደረጃ ዕድገት መስፈርቱን ሟሟላቱን ከተረጋገጠ በኋላ ክፍት የሥራ መደቡ በደረጃ ዕድገት የሚሸፈነው ብቸኛው ተወዳዳሪ በሥራ አፈጻጸም፣ በሥራ ልምድ፣ በትምህርት ዝግጅት፣ በማህደር ጥራት፣ በተግባር ፈተና (የተግባር ፈተና ለሚያስፈልጋቸው የሥራ መደቦች) ጨምሮ አጠቃላይ ውጤት 50% + 1 እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ ተወዳዳሪ ሲኖር ነው፡፡ በዚሁ ክፍል አንቀፅ 3 የተገለፀው እንደተጠበቀ ሆኖ ለሌሎች ፈጻሚዎች የሥራ አፈጻጸም ውጤትን የሚሞላው ሀላፊ የሰራተኛው የቅርብ ሀላፊ ወይም የሚወክለው ነው፡፡

ክፍል አምስት

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ስለማቋቋም፣ስልጣንና ተግባሩን ስለመወሰን

15. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ስለማቋቋም

በማንኛውም ደረጃ የሚቋቋም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ 5 አባላት እና አንድ ድምጽ የሌለው ፀሀፊ ይኖሩታል አወቃቀሩም፡-

1. በማዕከል /በቢሮ ደረጃ፡-

ሀ/ በመስሪያ ቤቱ የበላይ ሀላፊ የሚሰየም ....ሰብሳቢ

ለ/ ከመስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በሠራተኞች የሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዷ ሴት መሆን አለባት ....አባል

ሐ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት ወይም ተወካይ ....አባል

መ/ የደረጃ እድገት የሚፈጸምለት የስራ ክፍል ዳይሬክቶሬት ወይም ተወካይ ....አባል

ሠ/የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ/ሠራተኛ.....................................ድምጽ የሌለው ፀሃፊ

2. በኮሌጆች ደረጃ፡-

ሀ/ በኮሌጁ ዲን የሚሰየም ....ሰብሰቢ

ለ/ ከመስሪያ ቤቱ ሰራተኞች በሠራተኞች የሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዷ ሴት መሆን አለባት...አባል

ሐ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክተር ወይም ተወካይ ....አባል

መ/ የደረጃ እድገት የሚፈጸምለት የስራ ክፍል ዳይሬክተር ወይም ተወካይ ....አባል

ሠ/የሰው ሀይል አስተዳደር ባለሙያ/ሠራተኛ ....ድምጽ የሌለው ፀሀፊ

3. <u>በሆስፒታሎች ደረጃ፡-</u>

ሀ/ በሆስፒታሉሥራአስኪያጅ የሚሰየም ....ሰብሳቢ

ለ/ ከሆስፒታሉ ሰራተኞች በሠራተኞች የሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት ....አባል

ሐ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክተር ወይም ተወካይ ....አባል

መ/ የደረጃ ዕድገት የሚፈፀምለት የስራ ክፍል ዳይሬክተር/ተወካይ ....አባል

ሠ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ/ሠራተኛ ....አባል

4. <u>በክፍለ ከተማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ፑል ፡-</u>

ሀ/ በዋና ሥራ አስፈጻሚ የሚሰየም...ሰብሳቢ

ለ/ በዋና ሥራ አስፈፃሚ ፑል ሥር ከሚገኙት ሠራተኞች በሠራተኞች የሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት..አባል

ሐ/ የዋና ሥራ አስፈፃሚ ፑል የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን መሪ ....አባል

መ/ የደረጃ ዕድገት ከሚፈፀምለት በዋና ሥራአስፈፃሚ ፑል ሥር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ውስጥ የስራ ቡድን ወይም ተወካይ...አባል

ሠ/ የሰው ኃብት አስተዳደር ባለሙያ /ሰራተኛ/ .... ድምፅ የሌለው ፀሐፊ

5. <u>በክፍለ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ፑል፡-</u>

ሀ/ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ጽ/ቤት ፣ ኃላፊ የሚሰየም..................ሰብሳቢ

ለ/ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ፑል፣ ሥር ከሚገኙት ሠራተኞች በሠራተኞች ከሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት........................አባል

ሐ/ የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ፑል የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን መሪ/ ተወካይ..አባል

መ/ የደረጃ ዕድገት ከሚፈፀምለት ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ኃብት ልማት ፑል ሥር በሚገኙ ጽ/ቤቶች የሰው ሃብት ቡድን ወይም ተወካይ.....................................አባል

ሠ/ የሰው ኃብት አስተዳደር ባለሙያ /ሰራተኛ....................................ድምፅ የሌለው ፀሐፊ

6. በክፍለ ከተማ ስራ አስኪያጅ ፑል፡-

ሀ/ በስራ አስኪያጅ ፑል ኃላፊ የሚሰየም..ሰብሳቢ

ለ/ በስራ አስኪያጅ ፑል ሥር ከሚገኙት ሠራተኞች በሠራተኞች
ከሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት/
ተወካይ...አባል

ሐ/ በስራ አስኪያጅ ፑል ሥር የሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ....አባል

መ/ የደረጃ ዕድገት ከሚፈፀምለት በስራ አስኪያጅ ፑል ሥር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ቡድን ወይም ተወካይ ....አባል

ሠ/ የሰውኃብት አስተዳደር ኦፊሰር ....ድምፅ የሌለው ፀሐፊ

7. በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ፑል ፡-

ሀ/ በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ጽ/ቤት ኃላፊ የሚሰየም..................................ሰብሳቢ

ለ/ በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ፑል ሥር ከሚገኙት ሠራተኞች በሠራተኞች ከሚመረጡ ሁለት ተወካዮች ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት/....................................አባል

ሐ/ በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ፑል ሥር ካሉት ኦፊሰሮች መካከል የሚመረጠው የሰው ኃብት አስተዳደር ኦፊሰር..አባል

መ/ የደረጃ ዕድገት ከሚፈፀምለት በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ፑል ሥር በሚገኙ ጽ/ቤቶች ቡድን ወይም ተወካይ ....አባል

ሠ/ የሰውኃብት አስተዳደር ኦፊሰር ....ድምፅ የሌለው ፀሐፊ

8. <u>በወረዳ ደረጃ፡-</u>

ሀ/ በዋና ሥራ አስፈጻሚ የሚሰየም .... ሰብሳቢ

ለ/ ከወረዳው ሰራተኞች በሠራተኞች የሚመረጡ ሁለት የሠራተኛ ተወካዮች ሲሆኑ አንዱ ሴት መሆን አለባት .... አባል

ሐ/ የሰው ኃብት አስተዳደር ባለሙያ/ሠራተኛ..አባል

መ/ የደረጃ እድገት የሚፈፀምለት ጽ/ቤት ኃላፊ ወይም የሚወክለው ቡድን መሪ/ ባለሙያ /ሠራተኛ...አባል

ሠ/ የሠራተኛ መረጃና ሪከርድ ሠራተኛ..ድምፅ የሌለው ፀሃፊ

9. <u>በጤናና ትምህርት ተቋማት ለሚቋቋመው የደረጃ እድገት ኮሚቴ፡-</u>

1. <u>በሁለተኛ ደረጃ እና መጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች</u>

ሀ/ በርእሰ መምህር /በተቋሙ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም ....ሰብሳቢ

ለ/ በሰራተኞች የሚመረጡ ሁለት የሰራተኞች ተወካይ ሲሆን አንዱ ሴት መሆን አለባት

....አባል

ሐ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ /ሠራተኛ/...አባል

መ/ ደረጃ እድገት የሚፈፀምለት የስራ ክፍል ቡድን/ተወካይ...........................አባል

ሠ/ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ /ሠራተኛ/................................ድምፅ የሌለው ፀሃፊ

10.በጤና ጣቢያ ደረጃ፡-

ሀ/ በሜዲካል ዳይሬክተር የሚሰየም ....ሰብሳቢ

ለ/ በጤና ጣቢያው ሰራተኞች የሚመረጡ ሁለት የሰራተኞች ተወካዮች ሲሆኑ አንዱ ሴት መሆን አለባት ....አባል

ሐ/ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ/ሠራተኛ/ ....አባል

መ/ ደረጃ እድገት የሚፈፀምለት የስራ ክፍል ቡድን/ተወካይ.................................አባል

ሠ/ የሰራተኛ መረጃና ሪከርድ ሠራተኛ..ድምፅ የሌለው ፀሃፊ

11.ሰው ኃብት አስተዳደር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ የደረጃ እድገት ሂደቱን በቋሚነት አባል ሆኖ ሌሎች አባላት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ክፍል አባላት ብቻ ይቀያየራሉ፡፡

12. ማንኛውም የደረጃ ዕድገት የሚፈፀመው በሚቋቋመው የደረጃ እድገት ኮሚቴ ሲሆን ኮሚቴው ንዑስ አንቀጽ /11/ ከተገለፀው በስተቀር የሚያገለግለው ለሁለት ዓመት ይሆናል፡፡

13. በመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየመው ሰብሳቢ እና የሠራተኛ ተወካይ የሆኑት የኮሚቴ አባላት በተከታታይ ከሁለት ጊዜ በላይ መመረጥ አይችሉም፡፡

14. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ስራውን ማከናወን የሚችለው ከኮሚቴው አባላት ከግማሽ በላይ ሲገኙ እና ከእነዚህም ውስጥ አንድ የሠራተኛ ተወካይና የደረጃ ዕድገቱ የሚፈፀምለት የስራ ክፍል ሃላፊ ወይም ተወካይ ሲገኙ ነው፡

15. በየደረጃው ለሚቋቋሙት የደረጃ እድገት ኮሚቴዎች በኮሚቴው አባልነት ውስጥ መሳተፍ የሚችሉት ቋሚ የመንግስት ሰራተኞች ብቻ ይሆናሉ፤

14. <u>ከሰብሳቢነት ወይም ከአባልነት ስለመነሳት ወይም ስለመሠረዝ፣</u>

1. የሠራተኛ የደረጃ እድገት ኮሚቴ አባል/ሰብሳቢ/

ሀ/ ለደረጃ ዕድገቱ ውድድር በዕጩነት በቀረበ ጊዜ፣

ለ/ ለደረጃ ዕድገቱ በዕጩነት ከቀረበው ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው ሲሆን ለዚህ ጉዳይ ብቻ ከኮሚቴ አባልነት እንዲነሳ ይደረጋል፡፡

2. ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል ወይም ሰብሳቢ የተጣለበትን ሃላፊነት በመዘንጋት፣

ሀ/ በሥራው ጥንቃቄና ትጋት ሲያጓድል፣

ለ/ አድሏአዊነት ሲያሳይ፣

ሐ/ ምሥጢር ያወጣ ወይም ቃለ ጉባዔዎችንና መረጃዎችን ከአባላቱ ውጪ ለሆኑ ሰዎች ያሳየ ወይም የገለጸ ወይም የሰጠ እንደሆነ፣

መ/ ሌሎች ተመሣሣይ የዲስፕሊን ጥፋቶች መፈጸሙ በመ/ቤቱ የዲሰፕሊን ኮሚቴ ወይም ሥልጣን በተሠጠው አካል ሲረጋገጥ፣ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ውሳኔ ከአባልነቱ ይሰረዛል፡፡ በተጨማሪም በዲስፐሊን አፈጻጸም መመሪያ መሠረት የሥነ-ሥርዓት እርምጃ ሊወሰድበት ይችላል፡፡

15. .የሠራተኛ የደረጃ እድገት ኮሚቴ አሠራር፡-

1.ምልዓተ - ጉባዔ

የደረጃ ዕድገት ሊከናወን የሚችለው ከኮሚቴው አባላት ውስጥ በዚህ መመሪያ አንቀፅ 13 ንዑስ አንቀፅ 14 በተገለጸው መሠረት ከግማሽ በላይ ከተገኙ ደረጃ እድገቱን ማከናወን ይቻላል፣

2. የድምጽ አሰጣጥ

አከራካሪ ጉዳይ ሲያጋጥም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት በመወያየት አንድ ዓይነት ውሳኔ ላይ ይደርሳሉ፡፡ ይህ ሳይሆን ሲቀር የውሳኔ ሃሳብ የሚያልፈው በድምጽ ብልጫ ይሆናል፡፡ በሃሳብ የተለየ አባል ወይም ሰብሳቢ ካለ የተለየበትን ምክንያት በቃለ ጉባዔው ላይ በጽሁፍ እንዲያሰፍር ይደረጋል፡፡ በውሳኔ ሃሳብ መስጠት ሂደት የተገኙት አራት የኮሚቴ አባላት የተገኙ ከሆነና ሁለት ለሁለት በድምጽ ከተከፈሉ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሰብሳቢ ያለበት ወገን በድምፅ ብልጫ ይወሰናል፡፡

3. የስብሰባ ጊዜ፡-

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ እንደሥራው ብዛት የሚሰበሰብበትን ቀንና ሰዓት የሚያሳይ ፕሮግራም አውጥቶ በሚመለከተው የበላይ ሃላፊ በማሳወቅ በሥራ ላይ ያውላል፡፡

16. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት፣

የደረጃ እድገት ኮሚቴ የሚከተሉት ተግባርና ኃላፊነት ይኖሩታል፡፡

1. የዕጩዎችን ምዝገባ ማረጋገጥ፣

ሀ) ኮሚቴው በመስፈርቱ መሠረት መመዝገብ የሚገባቸው ሁሉ በትክክልና በተሟላ ሁኔታ እንዲመዘገቡ መደረጉን ያረጋግጣል፡፡

ለ) ኮሚቴው ማንኛውም ሠራተኛ በሰው ሃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ቡድን መመዝገብ ሲገባው ያለበቂ ምክንያት ያልተመዘገበ ሆኖ ካገኘው እንዲመዘገብ ያደርጋል፡፡

ሐ) የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ የውሳኔ ሃሳቡን የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያው የጊዜ ገደብ ካለቀ ከአቅም በላይ ካልሆነ በስተቀር በሰባት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ለበላይ ሃላፊ የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ ይሆናል፡፡ በተባለው ቀን ተግባራዊ ያልሆነ እንደሆነ በአዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 70 ንዑስ አንቀጽ 2 በተቀመጠው መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

2. የዕጩዎችን ማስረጃ ስለመመርመር

ሀ) እንደ አስፈላጊነቱ የሠራተኞችን የግል ማህደር በማስቀረብ የደረጃ ዕድገት ዕጩ ተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የልዩ ክህሎት የሥራ ልምድ፣ የሥራ አፈጻጸም ውጤትና የሌሎች ማስረጃዎችን ትክክለኛነት ይመረምራል፡፡

ለ) ከቀረቡት ፎቶ ኮፒ ማስረጃዎች መካከል ከዋናው ማስረጃ ጋር ያልተመሳከረ ወይ አጠራጣሪ ሆኖ ያገኘውን ማንኛውንም ማስረጃ በሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት ቡድን በኩል ተመሳክሮና ትክክለኛነቱ ተረጋግጦ እንዲቀርብለት ያደርጋል፡፡

3. ዕጩዎችን ማወዳደር፣

ሀ) በዚህ መመሪያ አንቀፅ 12 ሥር በተገለጹት የማወዳደሪያ መስፈርቶችና የመመዘኛ ነጥቦች መሠረት ዕጩዎችን ያወዳድራል፡፡

ለ) አወንታዊ ድጋፍ (አፈርማቲቭ አክሽን) በማይመለከታቸው እጩዎች የተደረገው ውድድር እኩል ሲሆኑ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ምክንያቶቹን በመግለፅ ኃላፊው በሚሰጠው ውሳኔ አሸናፊው እንዲለይ ይደረጋል፡፡

ሐ) አካል ጉዳተኞች ባገኙት የነጥብ ድምር ላይ ስለ አካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት አስመልክቶ በወጣው አዋጅ 568/2000 የአፈጻጸም መመሪያ መሠረት 4% ተደምሮ ቢያንስ እኩል ነጥብ ካገኙ ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ደረጃ ዕድገቱን ያገኛሉ፡፡

መ/ ሴት ሠራተኞች በሚወዳደሩበት ጊዜ ከአጠቃላይ የውድድር ውጤት 3% ብቻ ልዩነት ወይም እኩል ውጤት ካገኙ ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ደረጃ ዕድገቱን ያገኛሉ፡፡

ሠ/ ተመሳሳይ ወይም የተለያየ መጠን ያለው አዎንታዊ ድጋፍ የሚሰጣቸው ዕጩዎች በውድድር እኩል ውጤት ካመጡ ቅድሚያ በሥራ አፈጻጸም፣ ከዚያ በትምህርት ደረጃ እና በሥራ ልምዳቸው እንዲበላለጡ ይደረጋል፡፡ እጩዎች በእነዚህ ማበላለጫዎች ካልተለዩ በፈተና እንዲለዩ ይደረጋል፡፡

ረ/ አንድ ሠራተኛ ከአንድ በላይ አዎንታዊ ድጋፍ ተጠቃሚ ከሆነ

ለምሳሌ፡- ሴት እና የአካል ጉዳተኛ በመሆን ትልቅ ነጥብ የሚያስጠው አንድ የአዎንታዊ ድጋፍ ማበላለጫ ብቻ ይያዝለታል፡፡

ሰ/ ልዩ ድጋፍ የሚሰጠው አጠቃላይ ውጤት ከ100% ከታወቀ በኋላ ልዩነቱን በማየት ብቻ የሚፈፀም ይሆናል፡፡

4. **የደረጃ እድገት ውሳኔ አሰጣጥ፣**

የኮሚቴው የደረጃ ዕድገት ውሣኔ እንደሚከተለው ይሰጣል፡፡

ሀ/ የደረጃ እድገት ኮሚቴ የውሳኔ ሀሳቡን የደረጃ እድገት ማስታወቂያው የጊዜ ገደብ ባለቀ ሰባት ተከታታይ የስራ ቀናት ውስጥ ግልፅ በሆነ አሰራር ለዚሁ በተዘጋጀው የደረጃ እድገት እጩዎች ማወዳደሪያ ቅጽ እና የደረጃ እድገት የውሳኔ ሃሣብ መስጫ ቅጽ በመጠቀም የቀረቡትን እጩዎች አወዳድሮ ያገኙትን ነጥብና በውድድሩ ብልጫ ያገኘውን ተወዳዳሪ በመግለፅ ለውሳኔ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሃላፊ ያቀርባል፡፡

የመስሪያ ቤቱ የበላይ ሀላፊም ውሳኔውን በሰባት ተከታታይ የስራ ቀናት ውስጥ ያሳውቃል፡፡ ሲፀድቅም ለአፈፃፀም ለሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ቡድን መሪ ይልካል፡፡ የበላይ ሀላፊው ያለበቂ ምክንያት በሰባት ተከታታይ የስራ ቀናት ውስጥ ካላፀደቀው ወይም እድገቱ እንዲሰረዝ ካላደረገው የኮሚቴው ሃሣብ ተቀባይነት እንዳገኘ ተቆጥሮ፤ ደረጃ እድገቱ ላሸናፊው ሰራተኛ እንዲሰጥ ይደረጋል፡፡

ለ/ የደረጃ እድገት ኮሚቴው የቀረቡት ዕጩዎች በሙሉ ለደረጃ እድገቱ የማይመጥኑ እና መመሪያውን የማያሟሉ ሆነው ካገኛቸው ምክንያቱን በዝርዝር ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሀላፊ ያሳውቃል፡፡

ሐ/ የመስሪያ ቤቱ የበላይ ሀላፊ የደረጃ እድገት ኮሚቴው ውሣኔ ከተቀበለ በኋላ ተፈላጊ ችሎታ ያሟላ ሰራተኛ ተወዳድሮ አሸናፊ የሆነበትን የስራ መደብ አላፀድቅም ማለት አይችልም፡፡

5. ቃለ ጉባዔዎችን እና ሰነዶችን በተገቢው መንገድ ስለመያዝ፤

ሀ/ የስብሰባው አጀንዳ በቅደም ተከተል እንዲያዝና ቃለ ጉባኤዎችም በጥንቃቄ የተዘጋጁ ሆነው አባላቱም እየፈረሙባቸው እንዲቀመጡ፤

ለ/ ለደረጃ ዕድገቱ ሥራ አስፈላጊ የሆኑ ማስታወሻዎች፣ዝርዝር መግለጫዎችና ሌሎች ማስረጃዎች በወቅቱ ተሟልተው እንዲገኙ እና በጥንቃቄ ተመዝግበው እንዲያዙ፤

ሐ/ በውሳኔ መስጫ ቅጽ ላይ የተመረጠው ተወዳዳሪ ብልጫ ያገኘባቸው ዋና ዋና ነጥቦች በዝርዝር እንዲመዘገቡ፣ በማወዳደሪያ ቅጽ ላይም የተወዳደሩት እጩዎች ሁሉ ያገኙዋቸው ነጥቦች በጥንቃቄ እንዲሞሉ እና አባላቱ በቅያቹ ላይ እንዲፈርሙባቸው ፣

መ/ ስለ ደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ማናቸውም ሥነ-ሥርዓት ከተሟላ በኋላ የውድድሩን ውጤት የሚያመለክተው ቅጽ፣ የኮሚቴው የውሳኔ ሃሣብ ያረፈበት ቅጽ እና ቃለ-ጉባኤዎች እንዲሁም አግባብ ያላቸው ማስረጃዎች እና መግለጫዎች ሁሉ በወቅቱ ለሰው ሃብት አሰተዳደር ዳይሬክቶሬት/ቡድን መሪ/ እንዲተላለፉ እና አንዳንድ ኮፒም በሰነድነት በሠራተኛው የግል ማሕደር ውስጥ እንዲቀመጥ ይደረጋል፡፡

<u>ክፍል ስድስት</u>

<u>**የደረጃ እድገት አወሳሰን**</u>

17. የደረጃ እድገት ደመወዝ አወሳሰን፤

ማንኛውም ሠራተኛ የደረጃ እድገት ሲያገኝ የቀድሞ ደመወዙ ፡-

ሀ/ . ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ከሁለት እርከን በላይ ዝቅ ያለ ከሆነ የአዲሱን ስራ መደብ መነሻ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል ፡፡

ለ/. ከስራ መደቡ መነሻ ደመወዝ እስከ ሁለት እርከን ዝቅ ያለ ወይም ከመነሻ ደመወዙ ጋር እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ ከደመወዝ ጣሪያው ሳያልፍ ደመወዙ ወደ ጎን <u>ሶስት እርከን</u> ገባ ብሎ ይከፈለዋል፡፡

ሐ/ . ከአዲሱ የስራ መደብ ደረጃ ጣሪያ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ የቀድሞው ደመወዙን ይዞ ይቀጥላል፡፡

18. **የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አፈፃፀም፤**

1. በማዕከል ደረጃ የሰው ሃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት /ቡድን/ መሪ የመስሪያ ቤቱ የበላይ ሃላፊ ወይም የሚወክለው ደረጃ እድገት ውሳኔ እንደደረሰው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የመደብ መታወቂያ ቁጥር ፣ የሥራ መደቡ ደረጃ፣ የሚከፈለው የወር ደመወዝና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልፅ ደብዳቤ በበላይ ሃላፊ ወይም ውክልና በተሰጠው አካል ተፈርሞ ከአዲሱ የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ጋር አባሪ ተደርጎ በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡
2. በክፍለ ከተማ ደረጃ በዋና ስራ አስፈፃሚ ጽ/ቤት፣ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ጽ/ቤት፣ በስራ አስኪያጅ ጽ/ቤት እና በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ጽ/ቤት በእያንዳንዱ ጽ/ቤት ሥር የሚገኘው የሰው ሀብት አስተዳደር ቡድን በሚመለከተው የጽ/ቤት ኃላፊ ወይም የሚወክለው የደረጃ እድገት ውሳኔ እንደደረሰው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የመደብ መታወቂያ ቁጥር፣ የሥራ መደቡ ደረጃ ፣ የሚከፈለው የወር ደመወዝ እና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልፅ ደብዳቤ በዋና ስራ አስፈፃሚ ጽ/ቤት፣ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ጽ/ቤት፣ በስራ አስኪያጅ ጽ/ቤት እና በዲዛይንና ግንባታ ስራዎች ጽ/ቤት አስተባባሪ ወይም ውክልና በተሰጠው ኃላፊ ተፈርሞ ከአዲሱ የስራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡
3 በወረዳ ደረጃ የሰው ኃብት አስተዳር ቡድን በሚመለከተው የጽ/ቤት ኃላፊ ወይም የሚወክለው የደረጃ ዕድገት ውሳኔው እንደደረሰው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የመደብ መታወቂያ ቁጥር ፣ ደረጃ፣ የሚከፈለው የወር ደመወዝና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልጽ ደብዳቤ <u>በዋና ሥራ አስፈጻሚ ኃላፊ / በምክትል ስራ አስፈጻሚ</u> ወይም ውክልና በተሰጠው አካል ተፈርሞ ከአዲሱ የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡
4. በሁለተኛ ደረጃ እና አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ያለው የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ /ሠራተኛ/ በርዕሳነ መምህራን /የተቋም ኃላፊዎች/ ወይም ወክልና በተሰጠው አካል ተፈርሞ የደረጃ እድገት ውሣኔ እንደደረሰው የስራ መደቡ መጠሪያ መደብ መታወቂያ ቁጥር ደረጃ የሚከፈለውን ደመወዝ ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልፅ ደብዳቤ ከአዲሱ የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጪ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡
5. በጤና ጣቢያ ደረጃ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ /ሠራተኛ/ በሜዲካል ዳይሬክተሩ ወይም የሚወክለው የደረጃ ዕድገት ውሳኔ እንደደረሰው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የመደብ መታወቂያ ቁጥር፣ ደረጃ፣ የሚከፈለው የወር ደመወዝና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልጽ

ደብዳቤ በሜዲካል ዳይሬክተሩ ወይም ውክልና በተሰጠው አካል ተፈርሞ ከአዲሱ የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡

6. የደረጃ ዕድገት ማግኘቱን የሚገልጽ ደብዳቤ ለሠራተኛው በአድራሻ እንዲጻፍለት ሲደረግ ግልባጭ ለሚያስፈልጋቸው የሥራ ክፍሎች ሁሉ እንዲያውቁት ይደረጋል፡፡
7. ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ውሣኔ የሚፀናው በዚሁ አንቀፅ ከንዑስ አንቀፅ 1 እስከ 6 ስርበተጠቀሱ መሠረት ሆኖ በበላይ ኃላፊ ፀድቄ ደብዳቤው ወጪ ከሚሆንበት ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡

ክፍል ሰባት

ልዩ ልዩ ጉዳዮች

19. ልዩ ልዩ መብትና ግዴታዎች

1. የትምህርት እና ጤና ባለሙያዎች ሆነው ባለሙያዎቹ በካሪየር ከታቀፉበት ሙያ ውጪ በሆነ በሌላ የሙያ ዘርፍ ተመርቀው በቀጣይ በአዲሱ ሙያቸው ብቻ ማደግ የሚመርጡ አመልካቾች ሲኖሩ በሚሠሩበት የጤናና የትምህርት ተቋማት ውስጥ ብቻ ከካሪየር ውጪ በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ የተፈላጊ ችሎታን መስፈርት የሚያሟሉ ከሆነ በደረጃ ዕድገት መወዳደር ይችላሉ፡፡
2. .የትምህርትና የጤና ተቋማት ውስጥ ከኬርየር ውጭ የሚያገለግሉ ሰራተኞች ክፍት የሆነ የስራ መደብ ሲኖር በየሚሰሩበት የጤናና የትምህርት ተቋማት ውስጥ ብቻ መደቡ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟሉ ከሆነ ኬርየር ስርዓት ለመግባት ደረጃ እድገት መወዳደር ይችላሉ ፡፡
3. አንድ ቋሚ የመንግስት ሠራተኛ በአንድ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ መመዝገብ የሚችለው በአንድ የሥራ መደብ ላይ ብቻ ይሆናል፡፡
4. የሥራ ልምድ አያያዝን አስመልክቶ በዚህ መመሪያ አንቀፅ 10 ንዑስ አንቀፅ 1 ፣2 እና 3 ላይ የተገለፀው ቢኖርም በዝቅተኛ ስራ በሰራተኛ ስራ መደብ ያሉ የአገልግሎት አይነቶች ላይ የሚያገለግሉ ሠራተኞች ባላቸው የስራ ልምድ እና የትምህርት ዝግጅት ብቻ የሚያሟሉ ከሆኑ በደረጃ እድገቱ መወዳደር ይችላሉ፡፡
5. በልዩ ምክንያት ከዲሲፒሊን እና ከድልድል አፈጻጸም ውጪ ከደረጃቸው ዝቅ ብለው የተመደቡ ሲኖሩ የደረጃ ዕድገት ከመውጣቱ በፊት በሚኖረው ክፍት ቦታ ቀድሞ ከነበራቸው ደረጃ ተይዩ ይመደባሉ እንጂ ከነበራቸው ደረጃ አንጻር ደመወዛቸውን ደርሰውበት ወይም

አልፈውት ከሆነ ከፍ ያለ ደረጃ ላይ በደረጃ ዕድገት በመወዳደር ሶስት እርከን የሚያገኙበት ሁኔታ አይኖርም፡፡

መስሪያ ቤቶች በሰው ሀብት እቅዳቸውን መሠረት በማድረግ በዓመት ከአራት ጊዜ በላይ የደረጃ ዕድገት ማውጣት አይችሉም፡፡

6. በዚህ የደረጃ እድገት መመሪያ መሠረት ክፍት የስራ መደቡ መሸፈን ካልተቻለ በዝውውር እና በቅጥር መመሪያዎች መሠረት እንዲሟሉ ማድረግ ይቻላል፡፡

7. ምርመራ በአዋጅ ቁጥር 56/2010 በአንቀፅ 96 ንዑስ አንቀፅ ከ1-3 መሠረት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮና በክፍለ ከተማ የክፍለ ከተማው የሰው ሀብት ስራ አመራር ኦዲት የስራ ክፍል የደረጃ እድገት አፈፃፀሙ በአዋጅና በዚህ መመሪያ መሠረት በአግባቡ መፈፀማቸውን ይቆጣጠራል፣ ከህግና አሰራር ውጪ የተሰሩ ስራዎች ሲያጋጥሙ በሕጉ መሠረት የማስተካከያ እርምጃ እንዲወሰድ ያደርጋል፡፡

ክፍል ስምንት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

20. **ተጠያቂነት፡-**

ማንኛውም የሥራ ሃላፊ፣ ተወዳዳሪ ሠራተኛና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል ከሕግ ውጭ ለሚፈጽሟቸው የደረጃ ዕድገት ተግባራት ሁሉ በወንጀል ወይም በፍትሀብሔር ወይም በሁለቱም ተጠያቂ ይሆናሉ፡፡

21. **ቅሬታ የሚቀርብባቸው ጉዳዮች፣ ቅሬታ አቀራረብና የውሳኔ አሰጣጥ፣**

1. **ቅሬታ ስለሚቀርብባቸው ጉዳዮች**

ቅሬታ ሊቀርብባቸው የሚገቡ ጉዳዮች ማንኛውም ሰራተኛ በደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ላይ ቅሬታ ሊያቀርብ የሚችለው በስራ ልምድ፣ በትምህርት ዝግጅት አያያዝ፣ በማህደር ጥራት፣ የፅሁፍ እና ተግባር ፈተና ውጤቶች ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

2 **የቅሬታ አቀራረብና ውሳኔ አሰጣጥ፣**

ሀ በዚህ መመሪያ መሠረት በሚከናወን የዕጩዎች ምዝገባ ውድድርና የውሳኔ አሠጣጥ እንዲሁም በሌሎች የአፈፃፀም ግድፈቶች ላይ ቅሬታ ያላቸው ሠራተኞች ለመሥሪያ ቤቱ /ለፅሕፈት/ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካይ አቤቱታ ማቅረብ ይችላሉ፡፡

ለ/ የመስሪያ ቤቱ /ጽህፈት ቤቱ/ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካይ ቅሬታው በቀረበለት በሁለት ቀናት ውስጥ ውሳኔውን ለቅሬታ አቅራቢው በጽሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡

ሐ/ ሰራተኛው በተሰጠው የደረጃ እድገት ውሳኔ ቅሬታው ያልተፈታለት ከሆነ በማዕከል ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ቢሮ ስር ለሚገኘው ለቅሬታና አቤቱታ ዳይሬክቶሬት ቅሬታውን ያቀርባል፡፡

መ/ በክፍለ ከተማ ደረጃ እና በስሩ በሚገኙ ተቋማት ለሚቀርቡ ቅሬታዎች በክፍለ ከተማው የተቋቋመው የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ጽ/ቤት ስር በሚገኘው ቅሬታና አቤቱታ ቡድን በኩል ቅሬታውን በማቅረብ ምላሽ ያገኛል፡፡

ሠ/ በማዕከል በወል ስራዎች ላይ በሚደረግ ውድድር ላይ ቅር የተሰኘ ወገን እና በክፍለ ከተማ እንዲሁም በወረዳ ከላይ በአንቀፅ 8 ከተራ ቁጥር ከ1 እስከ 6 መሰረት እንዲወዳደሩ የተፈቀደላቸው የደረጃ እድገት ተወዳዳሪዎች ቅሬታቸውን ሊያቀርቡ የሚችሉት ደረጃ እድገቱን ተወዳድረው ቅሬታቸው የተፈጠረበት መስሪያ ቤት፣ጽህፈት ቤት፣ ትምህርት ቤት፣ ጤና ጣቢያ ይሆናል፡፡

3. **በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 መሠረት አቤቱታ መፍትሔ ካላገኘ፡**

ሀ/ ከማዕከል መስሪያ ቤት የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካይ እና በቢሮው የተሰጠውን የውሳኔ ደብዳቤ፣

ለ/ በክፍለ ከተማ፣ የደረጃ ዕድገት የተካሄደበት መስሪያ ቤት፣ ጽህፈት ቤት ኃላፊ ወይም ተወካይ ውሳኔ የሠጠበት ደብዳቤ፣

ሐ/ ከወረዳ የደረጃ ዕድገት የተካሄደበት መስሪያ ቤት/ ጽህፈት ቤት ኃላፊ ወይም ተወካይ ውሳኔ የተሰጠበትን ደብዳቤ እና ፣

መ/ ከመጀመሪያ ደረጃ ፣ ከሁለተኛ ትምህርት ቤቶች፣ እንዲሁም ከጤና ጣቢያዎች የትምህርት ቤቶቹ፣ የተቋማቱ እና የጤና ጣቢያው ርዕሠ መምህር እና ሜዲካል ዳይሬክተር ወይም ተወካይ ውሳኔ የሠጠበትን ደብዳቤ፣

ሠ/ አቤቱታ አቅራቢው ይዞ ለአስተዳደር ፍርድ ቤት ይግባኝ ሲቀርብ ውሳኔ ይሠጣል፣ ውሳኔውም የመጨረሻ ይሆናል፡፡

22. በሀገር አቀፍ ደረጃ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ፈተና በስራ ላይ እስኪውል ድረስ ሠራተኞች በአዋጁ 56/2010 አንቀፅ 25 ንዑስ አነቀፅ 1 መሠረት የብቃት ማረጋገጫ ማቅረብ አይጠበቅባቸውም፣

23 .**ስለተሻረና ተፈፃሚነት ስለሌለው ሕግ ፡-**

1. ጥር 2005 ዓ.ም የወጣው የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ በዚህ በተሻሻለው መመሪያ ተተክቷል፡፡

2. ይህን የደረጃ እድገት መመሪያ የሚቃረኑ ማንኛውም ማብራሪያዎች፣ ልማዳዊ አሰራሮች እና የደረጃ እድገት መመሪያ በዚህ የተተካው የደረጃ እድገት መመሪያ የተሻረ ስለሆነ ተፈፃሚነት አይኖረውም፡፡

23. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ ---------- ቀን 2014 ዓ.ም ጀምሮ ይሆናል፡፡

ሂክማ ከይረዲን መሐመድ

በምክትል ከንቲባ ማዕረግ

የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ

ኃላፊ

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር
የሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ
ለደረጃ እድገት የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ የስራ መደቦች ዕጩዎችን ማወዳደሪያ ቅፅ፡

የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ የወጣበትን ቀን -------------------

የተወዳዳሪ ብዛት --------------------------------

ለደረጃ ዕድገት የወጣው ክፍት የስራ መደብ የሚገኝበት መ/ቤት --------------
ለደረጃ እድገት የወጣው ክፍት የስራ መደብ መጠሪያ ----------------------------
ለደረጃ እድገት የወጣው ክፍት የስራ መደብ የሚገኝበት የስራ ሂደት -------------
ለስራ መደቡ መነሻ ደመወዝ ------------------- የስራ መደቡ ብዛት -----------
የስራ መደቡ ደረጃ ---------------------------

ተቁ	የተወዳዳሪዎች ሙሉ ስም	ፆታ	አሁን የያዘው				የስራ ልምድና የተሰጠ ነጥብ		የት/ደረጃና የተሰጠ ነጥብ		የተግባር ፈተና ውጤት	የስራ አፈፃፀም ውጤት	የማህደር ጥራት	አጠቃላይ ውጤት	የተሰጠ ደረጃ	ምርመራ
			የስራ መደቡ መጠሪያ	የመ/መ/ ቁጥር	ደረጃ	ደመወዝ	የስራ ልምድ	የተሰጠ ነጥብ	የት/ት ደረጃ	የተሰጠ ነጥብ						