

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገበያዥ ቤር  
የተፈላጊ ችሎታ መስፈርትና የሥራ ልምድ አያያዝ  
መመሪያ ቁጥር 83/2014

ሰኔ 2013 ዓ.ም

አዲስ አበባ

**የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገበያዥ ቢሮ**

**የተፈላጊ ችሎታ መስፈርትና የሥራ ልምድ አያያዝ መመሪያ ቁ.83/2014**

**ክፍል አንድ**

**1. መግቢያ**

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር እና በኢትዮጵያ ገበያዥና ጉምድብ ባለስልጣን መካከል በተደረገ የመግቢያ ስምምነት ከጥር 2003 ዓ.ም ጀምሮ ሲያስተዳድር በውሉ መሰረት ሰራተኛው የነበረውን የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ከታህሳስ 17/04/2010 የታከሰ አስተዳደር ወክልናውን ሲያቋርጥ የነበረውን መመሪያዎች ይዞ የመጣ እስካሁን ድረስ ተግባራዊ ሲያደርግበት የቆየ ሲሆን የከተማ አስተዳደሩ ገበያዥ ቢሮ የሰራተኛ አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 አንቀፅ 47 በተሰጠው ስልጣን መሰረት የአደረጃጀትና የአሰራር መመሪያዎችን ማውጣት አስፈልጓል፡፡

በዚህ መሰረት የነበረው የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት ባፈጸጸም ላይ ሰፊ ክፍተት የነበረበት በመሆኑ ማለትም በቅጥር፣ በዝመድ እና በደረጃ ዕድገት እና በድልድል ይታዩ የነበሩ ክፍተቶችና ወስንነቶች ማሻሻል አስፈላጊ በመሆኑ እና የወሰጥ የመልካም አስተዳደር ችግሮችን ለመቅረፍ ግልጽና ፍትህዊ የሆነ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ በመሆኑ፤ ቢሮው ይህንን የሥራ ልምድ አያያዝና የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መመሪያ አዘጋጅቷል፡፡

**2. የመመሪያው ዓላማ**

የዚህ መመሪያ ዓላማ በተቋሙ ያሉ ሰራተኞች የደረጃ ዕድገት፣ የቅጥር፣ የዝመድ እና የድልድል/ የምደባ አፈጻጸም ሥራዎች በቀጥታና በተዘዋዋሪ አግባብነት ያላቸውን ሥራ ልምዶች እንዲሁም ለየሥራዎቹ የሚያስፈልጉ የትምህርት መስኮችን በመለየት ግልጽና ወጥ አሰራር በመዘርጋት፣ ተገቢውን ሰው በተገቢው ቦታ ላይ በማስቀመጥ፣ የወሰጥ የመልካም አስተዳደርን በማስፈን የተቋሙን እቅድ ማከናወን ነው፡፡

**3. የመመሪያው አስፈላጊነት**

- 3.1. ሰራተኞች በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት አያያዝ ላይ በተደጋጋሚ የሚጸናሉትን ቅሬታና የመልካም አስተዳደር ችግር ለመቆታት፣
- 3.2. ተቋሙ የተሰጠበትን ኃላፊነት በሚባ መወጣት እንዲችል ተገቢውን ሰራተኛ በተገቢው ቦታ መድብ ለማሰራት፣
- 3.3. የባለሙያ ዕጥረት በሚታይባቸው የሥራ መደቦች ላይ ባለሙያን በብዙትና በጥራት ከገበያ ለመሳብ፣
- 3.4. በሥራ ላይ ያሉ ሰራተኞችን ለማቆየትና ምቹ የሰራ ሁኔታ ለመፍጠር፣

- 3.5. ወቅታዊና ከተቋሙ ስራ ጋር አግባብነት ያላቸውን አዳዲስ የትምህርት መስኮች በተፈለገ ችሎታ መስፈርት ወስጥ ለማክተት፤
- 3.6. በሰራተኞች መካከል ግልጽና ፍትሃዊ የሆነ ወድድር እንዲኖር፤
- 3.7. በተቋሙ ወስጥ ወጥነት ያለው አሰራር ለማስፈን መመሪያው ከፍተኛ ጠቅሜታ ይኖረዋል፡፡

ክፍል ሁለት

**4. አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ "የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገበያዎች ቢሮ የትምህርት መስፈርት እና የሥራ ልምድ አያያዝ መመሪያ ቁ.83/2014" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

**5. ትርጓሜ**

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ወስጥ፡-

- 5.1 . ' ' ቢሮ ' ' ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገበያዎች ቢሮ ነው፡፡
- 5.2 . "የመንግስት ሰራተኛ ማለት" በተቋሙ ወስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰሩ ሰራተኛ ሲሆን የቢሮው ሀላፊ እና ምክትል የቢሮ ሀላፊዎችን አይጨምርም፡፡
- 5.3 "ተፈለገ ችሎታ መስፈርት" ማለት በአንድ የሥራ መደብ የሚከናወኑ ተግባራትን በሚፈለገው ስታንዳርድ መሰረት ለመፈፀም እንዲቻል ሥራውን ከሚከናወነው ሰራተኛ የሚፈለግ የትምህርት፣ የሥራ ልምድና የስልጠና መስፈርት ማለት ነው፡፡
- 5.4 ' ' የሥራ ልምድ ' ' ማለት በመንግስት መሥሪያ ቤቶች ወይም መንግስታዊ ባለሆኑና አለም አቀፍ ድርጅቶች ወይም ህጋዊ አቋምና የተሟላ የወስጥ አደረጃጀት ኖሯቸው ተገቢውን የሥራ ሰዓትና የሥራ አፈጻጸም ወጠቅ በየወቅቱ ክትትልና ቁጥጥር በሚደረጉ የግል ድርጅቶች ወስጥ ቋሚ ደመወዝ እየተከፈለ በመደበኛ የሥራ ሰዓት የተወሰነ ሥራን በማከናወን ሊቀሰም የሚችል የሥራ ችሎታ ማለት ነው፡፡
- 5.5 ' ' ቀጥታ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ' ' ማለት ሰራተኛውን ለማስመራት ከተፈለገበት የሥራ መደብ ጋር ቀጥታ ግንኙነት ያለው የሥራ ልምድ ማለት ነው፡፡
- 5.6 ' ' በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ' ' ማለት ሰራተኛውን ለማስመራት ከተፈለገበት የሥራ መደብ ጋር በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው የሥራ ልምድ ማለት ሲሆን በዚህ መመሪያ ሰንጠረዥ ወስጥ በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው የሥራ ልምድ ተብለው የተለዩትን ያካትታል፡፡
- 5.7 "የሥራ ልምድ ማስረጃ" ማለት ሰራተኛው የሰራተኛውን የሥራ መደብ፣ ሥራው ከመቼ ጀምሮ እስከመቼ ድረስ እንደተከናወነ፣ የወር ደመወዝ፣ ማስረጃው የተሰጠበት ቀንና ቁጥር፣ በድርጅቱ ኃላፊ የተፈረመ ፣ የድርጅቱ ማህተም ያረፈበት፣ ግብር ስለመከፈሉ

የሚልጽ /ከመንግሥት መ/ቤት በስተቀር/ ከግል ድርጅት የተሰጠ ማረጃ ማለት ነው፡፡

5.8 "የትምህርት ደረጃ" ማለት በሀገሪቱ የትምህርት ሥርዓት መሠረት ከአንደኛ እስከ ከፍተኛ የትምህርት ደረጃ ያሉ የትምህርት እርከኖችን በመሥራት የተገኘና በትምህርት ማረጃ የተደገፈ የትምህርት ደረጃ ማለት ሲሆን ከወጭ ሀገር የተገኘ የትምህርት ደረጃንም ያጠቃልላል፡፡

5.9 . 'ተፈላጊ ችሎታ' ማለት በአንድ ሥራ መደብ ላይ የሚከናወን ሥራን በሚፈለገው ስታንዳርድና አግባብ ለመፈጸም የሚያስችል በሥራ መደቡ ላይ ከሚሟሉበት ሠራተኛ የሚፈለግ ሥራውን ለመፈጸም ያለው ብቃት ማለት ነው፡፡

5.10 'የሥራ ደረጃ' ማለት በተቋሙ ውስጥ ሙሉ የሥራ ሰዓት እንዲከናወን የተደራጀ እንደ ሥራው ክብደት፣ ወስብሰብነት፣ ተግባርና ኃላፊነት የተሰጠው ሥራ ማለት ነው፡፡

5.11 'የሥራ መደብ' ማለት በአንድ የመንግስት ማሥሪያ ቤት፣ የግል ድርጅት ወይም መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ ሙሉ የሥራ ሰዓት እንዲከናወን ሥልጣን ባለው አካል የተዘጋጀ የሥራ መደብን ተግባራትና ኃላፊነት በዝርዝር የሚያመለክት ስራ ማለት ነው፡፡

6. የጾታ አገላለጽ

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው ሁሉንም ያታያል፡፡

ክፍል ሦስት

7. መመሪያው ተግባራዊ ሲደረግ ትኩረት የሚደረግባቸው ሃሳቦች

7.1 በሮው ከኢትዮጵያ ገበያዎች እና ጉምድብ ባለስልጣን ጋር በነበረበት ጊዜ በነበረው የመመሪያ ቁጥር 120/2008 ስራ ላይ ከመሞሉ በፊት አግባብነት በሌለው የትምህርት መስክ የተቀሰሱ ሠራተኞች ያላቸው የትምህርት ዓይነት በዚህ መመሪያ ስንጠረዥ ውስጥ ያልተካተተ ከሆነ ወይም ለሚመዘኑበት የስራ መደብ የሚጠይቀውን ቀጥታ ወይም ተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ መስፈርት አሟልተው ከተገኙ የትምህርት አግባብነቱ ሳይታይ በደረጃ ዕድገት እንዲወዳደሩ ይደረጋል፡፡

7.2. ከላይ በተራ ቁጥር 7.1 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ በተቋሙ የሚከናወን ደረጃ ዕድገት፣ የውስጥ ዝውውር፣ አዲስ ማረጋገጫ /Rotation/፣ ምደባ እና ድልድል ይህ ማሞል ከጸደቀ ጊዜ ጀምሮ በማሞሉ በተቀማጠው የትምህርት ተፈላጊ ችሎታ እና የሥራ ልምድ በተከተለ አካላት ብቻ ይሆናል፡፡

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7.2 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ በተቋሙ በሚከናወነው የውስጥ መጫወት /Internal Recruitment/ መሟላት ያልተቻሉ የሥራ መደቦች ላይ ቅጥር የሚፈፀመው የሥራ መደቡ የሚከበይቀው ቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድና የትምህርት ዝግጅትን መሰረት በማድረግ ይሆናል፡፡

7.3.ይህ መመሪያ በተቋሙ ውስጥ ባሉ የሥራ መደቦች ላይ የተገኙ የሥራ ልምዶችን መሰረት በማድረግ የተዘጋጀ ነው፡፡ ስለሆነም ከተቋሙ ውጭ የተገኙ ሥራ ልምዶች በማደጋገማቸው ጊዜ በተቋሙ የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም መመሪያ ላይ የተቀመጡ ቅድመ ሁኔታዎች እንደተጠበቁ ሆነው ሥራ ልምዶቹ በመመሪያው ላይ ከተገለጹት ሥራ ልምዶች ጋር ያላቸው ግንኙነት በጥንቃቄ እየተገናኘበት ጉዳዩን በማጽኑ ላይ በመግኘቱ አካል ቀጥታ ወይም ተዘዋዋሪ አግባብነታቸው እየተረጋገጠ በሚሰጠው ወሳኔ መሰረት ይፈጸማል፡፡

7.4. በዚህ መመሪያ ለየሥራ መደቡ የሥራ ልምድ ቀጥታና ተዘዋዋሪ አግባብነት ተለይቶ የተቀመጠ ቢሆንም በስነምግባር፣ በሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ እንዲሁም በደረጃ አንድ /1/ ላይ በተመደቡ የሥራ መደቦች ላይ ያሉ ሰራተኞች የሥራ ልምድ አያያዝ በበረድሞ የደረጃ ዕድገት መመሪያ ቁጥር 4/2013 አንቀጽ 12 (4) (መ)፣ (ለ) እና (ሰ) እንዲሁም በሴክሬታሪ ሥራ መደብ በመገልገል ላይ የሚገኙ ሰራተኞች የሥራ ልምድ ስለማይዘበት ሁኔታ በዚህ መመሪያ በተቀመጠው ሰንጠረዥ አግባብ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

7.5. ተቋሙ በተለያዩ የስራ መደቦች ላይ አዲስ መሰሪያ /Rotation/ ተግባራዊ በሆነባቸው በዋናው መ/ቤት እና በቅ/ፅ/ቤቶች ላይ ተዘዘረው የሰሩ ሰራተኞች የሥራ ልምዳቸው ለሚደገፉበት የሥራ መደብ በስራ ልምድ አያያዝ በተቀመጠው መሰረት መሰረት የሚፈፀም ይሆናል፡፡

7.6. ለአንድ የሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ወይም ተዘዋዋሪ አግባብነት ያላቸው ሆነው የተያዙ የሥራ ልምዶች እስከ ደረጃ 5 ድረስ በሆኑ የሥራ መደቦች ላይ የተገኙ ሥራ ልምዶች ከሆኑ በሰንጠረዥ ውስጥ በተገለፀው አግባብ የማይዘ ይሆናል፡፡

ክፍል አራት

**8. የትምህርት፣ የሥራ ልምድ እና ሥልጠና አያያዝ**

የትምህርት አያያዝ

8.1. ለየሥራ ሚዛን ከተወሰነው መካከል የትምህርት መስፈርት በላይ የትምህርት ዝግጅት ያለው ሥራ ፈላጊ የትምህርት መስኩ አግባብነት እስካለው የሚመለከቱ ዲግሪ እና የመሠረታዊ ነጥብ መስፈርት እስካሟሉ ድረስ መወዳደር ይችላል፡፡

8.2. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 7.1 አፈጻጸም አነስተኛው የድግሪ መሠረታዊ ነጥብ ለወንዶች 2.50 ፤ ለሴቶች ደግሞ 2.20 ይሆናል፡፡ ሆኖም ተቋሙ እንደ አስፈላጊነቱ የመሠረታዊ ነጥቡን በየጊዜው ሊያሻሻል ይችላል፡፡

8.3. የሚመለከቱ ዲግሪ ትምህርትና አግባብ ያለው ሥራ ልምድ በሚጠይቁ የሥራ ሚዛኖች ላይ ከመካከል መስፈርት በላይ ዝግጅት ይዘው ለመቀጠር የሚወዳደሩ ሥራ ፈላጊዎች በዚህ መመሪያ መሰረት የትምህርት መስኩ አግባብነት እስካለው እና በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 ንዑስ አንቀጽ 8.1 መሠረት የመሠረታዊ ነጥብ መስፈርት አሟልተው እስከተገኙ ድረስ ያላቸው የአንድ ደረጃ የትምህርት ከፍታ በሁለት ዓመት አግባብ ያለው የሥራ ልምድ እየተያዘላቸው ሊወዳደሩ ይችላሉ፡፡

8.4. የትምህርትና አግባብ ያለው የስራ ልምድ በጥምረት የሚጠይቁ የስራ ሚዛኖች ላይ ከዝቅተኛ መስፈርት በላይ ዝግጅት ይዘው ለመቀጠር የሚወዳደሩ አመልካቾች የትምህርት መስኩ አግባብነት እስካለው እና እንዳስፈላጊነቱ በበሮው የሚወሰነው የተጠቃለለ የመሠረታዊ ነጥብ መስፈርት አሟልተው እስከተገኙ ድረስ ያላቸው የአንድ ደረጃ የትምህርት ከፍታ በሁለት አመት አግባብ ያለው የስራ ልምድ እየተያዘላቸው ሊወዳደሩ ይችላሉ፡፡ የትምህርት ደረጃው ወደ ስራ ልምድ ተመዝግቦ የሚያዘው በወድድሩ ጊዜ የትምህርት ደረጃ በሚወዳደሪያ መስፈርትነት ተወስዶ ነጥብ የሚያሰጥ ሆኖ ሲገኝ ይሆናል፡፡

8.5. ከላይ በተራ ቁጥር 8.1 ፤ 8.2 እና 8.3 የተገለጸው በደረጃ ዕድገት ወድድር ወቅትም ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ ሆኖም የሚመለከቱ ዲግሪ የመሠረታዊ ነጥብ መስፈርት ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

8.6. በዚህ መመሪያ ተራ ቁጥር 8.1 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ ዲፕሎማ የትምህርት ዝግጅት በሚጠይቁ የሥራ ሚዛኖች ላይ ቅጥር የሚፈጸሙ ቅድሚያ ዲፕሎማ የትምህርት ዝግጅት ያላቸውን ሥራ ፈላጊዎች በሚወዳደር ሲሆን በዚህ ደረጃ ሥራ ፈላጊዎች ባልተገኙ ጊዜ አግባብ ያለው የሚመለከቱ ዲግሪና የመሠረታዊ ነጥብ መስፈርት ያሟሉ መወዳደር ይችላሉ፡፡

8.7. ዲፕሎማ ከዚያ በላይ የሆነ የትምህርት ደረጃ ተቀባይነት የሚያገኘው ኮሌጅ ወይም ዩኒቨርሲቲው በሚከተለው ስታንዳርድ መሠረት የሚከፈለውን የዲፕሎማ ወይም የሚመለከቱ ዲግሪ

ወይም የሚከተሉት ዲግሪ ትምህርቱን ማሸናፊነት የሚያረጋግጥ ጊዜያዊ የትምህርት ማስረጃ /Temporary/ ሲያቀርብ ነው፡፡

8.8. በቀደም ስርዓተ ትምህርት ከ8ኛ እስከ 12ኛ ወይም በአዲሱ የትምህርት ፓሊሲ ከ8ኛ-10ኛ ክፍል ወይም የሚከተሉት የትምህርት ደረጃ ተቀባይነት የሚያገኘው አመልካቹ ያለበትን የክፍል ደረጃ ያሸናፊነትን ጊዜያዊ /Temporary/ ወይም ቋሚ /Original/ የትምህርት ማስረጃ ሲያቀርብ ነው፡፡

8.9. በየትኛውም ደረጃ በሆነ ከወጭ ሀገር የተገኙ የትምህርት ማስረጃዎች ተቀባይነት የሚያገኙት የሚጠቀሙ በትምህርት ሚስቴር የወጭ ሀገር የከፍተኛ ትምህርት ማስረጃዎች ደረጃ አቻ ገማቸውን ዕውቀትና ሰጪ አካል ተገምግሞው የዕውቀት ማስረጃ ሲቀርብ ብቻ ይሆናል፡፡

8.10. በቀደም ስርዓተ ትምህርት በቴክኒክና ማዕከላዊ ትምህርትና ሥልጠና የተመዘገቡ የ10+1፣ የ10+2፣ 10+3 የትምህርት ደረጃዎች በአዲሱ ስርዓተ ትምህርት ከቴክኒክና ማዕከላዊ ትምህርትና ሥልጠና ደረጃ 1፣ 2፣ 3፣ 4፣ እና 5 ጋር ያላቸው ተዛምዶ

10+1 ከደረጃ 1 ፣

10+2 ከደረጃ 2 እና

10+3 ከደረጃ 3 ጋር እኩል ተደርጎ ይወሰዳል፡፡

8.11. ማንኛውም ከግል ትምህርት ቤት የተገኘ የትምህርት ማስረጃ ተቋሙ ትምህርቱን ባስተማረበት ወቅት እንዲያስተምር እውቀትና የተሰጠው መሆን አለበት፡፡

8.12. በመመዘኛው ወስጥ የሥራ ልምዶች ለአንድ የሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ወይም በተዘዋዋሪ አግባብነት ያላቸው መሆኑ የተገለጸ በሆነም ሥራ ልምዶቹ ለወሰዱ/ለያዙ የሚችሉት የሠራተኛው ትምህርት አግባብነት ያለው የትምህርት መስክ ሲሆን ብቻ ይሆናል፡፡

**የሥራ ልምድ አያያዝ**

7.1. የሥራ ልምድ እየተማዘረ እንደ ትምህርት ደረጃ ለወሰድ አይችልም፡፡

- 7.2. የኮሌጅ ዲፕሎማ ከመገኘቱ በፊት የተገኘ የሥራ ልምድ ዲግሪና የሥራ ልምድ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ የደረጃ ዕድገት፣ ድልድል፣ ምደባና ቅጥር ...ወዘተ በሚከሄድበት ጊዜ በተፈለገ ችሎታ መስፈርትና የሥራ ልምድ አያያዝ መመዘኛው መሠረት የሥራ ልምድ ቀጥታ አግባብ ያለው ከሆነ በግማሽ የሚገዛ ይሆናል፡፡ ነገር ግን ሥራ ልምድ በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ሆኖ ከተገኘ አንድ አራተኛው /25%/ ይያዛል፡፡
- 7.3. የሚጀመሪያ ዲግሪና ከዚያ በላይ የትምህርት ዝግጅትና የስራ ልምድ በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለማድረግ የደረጃ ዕድገት ወድድር ከኮሌጅ ዲፕሎማ በኋላ የተገኘ የስራ ልምድ ቀጥታ አግባብ ያለው ከሆነ አንዱ ዓመት ስራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ቀጥታ አግባብነት ያለው የስራ ልምድ ሆኖ ይታሰባል፡፡ በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድም በተመሳሳይ በተዘዋዋሪነት ይያዛል፡፡
- 7.4. በቴክኒክና ማ ትምህርትና ሥልጠና በቀድሞ 10+3 ወይም በአዲሱ ደረጃ 3 ትምህርት ደረጃ ከመጠናቀቁ በፊት የተገኘ የሥራ ልምድ ደግሞ ሥራ ልምድ በሚጠይቁ ሥራ መደቦች ላይ የደረጃ ዕድገት ወድድር፣ ድልድል፣ ምደባ ... ወዘተ በሚከሄድበት ጊዜ በተፈለገ ችሎታ መስፈርትና የሥራ ልምድ አያያዝ መመዘኛው መሠረት የሥራ ልምድ ቀጥታ አግባብነት ያለው ከሆነ በግማሽ ይያዛል፡፡ ነገር ግን ሥራ ልምድ በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ሆኖ ከተገኘ አንድ አራተኛው /25%/ ይያዛል፡፡
- 7.5. በቀድሞው ሥርዓት ትምህርት 10+3 በአዲሱ ደረጃ 3 የቴክኒክና ማ ትምህርትና ሥልጠና የደረጃ 3 ትምህርት ደረጃ ከተጠናቀቀ በኋላ የተገኘ የሥራ ልምድ ደግሞ ሥራ ልምድ በሚጠይቁ ሥራ መደቦች ላይ የደረጃ ዕድገት ወድድር፣ ድልድል፣ ምደባ ...ወዘተ በሚከሄድበት ጊዜ አንዱ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ይያዛል፡፡ በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድም በተዘዋዋሪነት ይያዛል፡፡

**የሥልጠና አያያዝን በተመለከተ፤**

- 7.6. በአንድ ሥራ መደብ ላይ የሚጠየቀውን የትምህርት ዝግጅት አሟልቶ ከተቀጠረ በኋላ ከሥራው ጋር ቀጥታ አግባብ ያለው የሚገዛ ስልጠና ያገኘ ሰራተኛ ሥልጠናው የፈጀው ጊዜ በእጥፍ እየታሰበ ወደ ሥራ ልምድ ተቀይሮ በደረጃ ዕድገት ወድድር ወቅት ይያዛል፡፡ ሆኖም ሥልጠናው የወሰደው ጊዜ ተወዳዳሪው ካለው ቀጥታ አግባብ ያለው ሥራ ልምድ ላይ መኮነስ ይኖርበታል፡፡



7.7. ማንኛውም ሥልጠና የሚዘው ሥልጠናውን ያካሄደው አካል በሚጠው ማረጃ መሠረት ይሆናል፡፡

7.8. በደረጃ ዕድገት፣ በድልድልና በምደባ ወቅት ከስራው ጋር ቀጥታ አግባብ ያለው ስልጠና የሚታሰበው ከአንድ ወር እስከ ስድስት ወር የተሰጠን የስልጠና ጊዜ ነው፡፡

7.9. በዚህ መመሪያ ከአንቀጽ 7 ከንዑስ 7.1 እስከ 7.2 አንደተጠቀሰ ሆኖ አንድ ሰራተኛ ከፍ ወዳለ የሥራ ሚዛን ለወዳደር የሚቻለው ካለበት የሥራ ደረጃ ጀምሮ እስከ ሶስት ከፍታ /ደረጃ/ ብቻ ይሆናል፡፡

7.10. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 7.2 የተደነገገው ከደረጃ 1-5 ያሉ የሥራ ሚዛኖች ሰራተኞች ትምህርታቸውን አሻሽለው ለደረጃ 6 የሚወዳደሩት ላይ ተፈጻሚ አይሆኑም፡፡

**ማጠቃለያ ተፈራ ደበላ**

**የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገበያዥ**

**በሮ**

**አዲስ አበባ**

**ሰኔ 2013 ዓ.ም**