በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

ፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ

የመጀመሪያ ደረጃ እና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 129/2014

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመጀመሪያ ደረጃ እና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን የድልድል አፈጻጸም መመሪያ

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ትምህርት ቢሮ በሀገር አቀፍ ደረጃ የታየውን ለውጥ ለማስቀጠልና ዘላቂ ለማድረግ ለተማሪዎች የሚሰጠውን የመማር ማስተማር አገልግሎት ግልጽ፣ፈጣንና ውጤታማ እንዲሆንና ተጠቃሚነትን ለማስፈን በርካታ የለውጥ ስራዎችን ተግባራዊ በማድረግ ላይ ይገኛል፤ ከነዚህ ለውጦች መካከል ዋነኛው የከተማ አስተዳደሩን የመንግስት ትምህርት ቤቶች አሰራር እንደገና በማዋቀር ተግባርና ኃላፊነታቸውን የሚመጥን መዋቅራዊ አደረጃጀትና የመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ ጥናት አካሂዷል፤

በዚህም መሰረት ለተዘጋጁ የሥራ መደቦች ከመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ጋር የሚጣጣም የአፈፃፀም መመሪያና ቅደም ተከተልን መሠረት ያደረገ ጥናት ለየሥራ መደቦቹ በተሰጠው ደረጃ ዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራንን መደቦች ላይ ብቃት ያላቸውን የትምህርት ቤት አመራሮች በውድድር ለመመደብ እንዲያስችል የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ በመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 97 ንዑስ አንቀጽ(2) እና በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የአስፈጻሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 74/2014 አንቀጽ 15 ንዑስ አንቀፅ (3) ተራ ፊደል (ሠ)በተሰጠው ስልጣን መሠረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርእስ

ይህ መመሪያ "የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመጀመሪያ ደረጃና ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን የድልድል አፈጻጸም ማሻሻያ መመሪያ ቁጥር 129/2014" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

የቃሉአገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆን በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

1. **"ከተማ"** ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደርነው፤
2. **"ከተማ አስተዳደር"** ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ነው፤
3. **"ቢሮ"** ማለት የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ነው፤
4. **"የትምህርት ቤት አመራር"**ማለት ትምህርት ቤት የሚመሩና የሚደግፉ ዋና ርዕሰ መምህር እናምክትል ርዕሰ መምህር ነው፤ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም ሱፐርቫይዘርን አያጠቃልልም፤
5. **"ማህደረ ተግባር"** ማለት የመማር ማስተማር ተግባራትን ውጤታማ ያደረጉና የተመረጡ መረጃዎች የሚደራጅበት ፋይል ነው፤
6. **"ቅድመ ምልመላ"**ማለት አመልካቾች ከምልመላ በፊት የወጣውን ዝቅተኛ ተፈላጊ መስፈርት ማሟላታቸውን የሚለይበት ሂደት ነው፤
7. **"ምልመላ"** ማለት አመልካቾች ከማስታወቂያ በኋላ ዝቅተኛ ተፈላጊውን መስፈርት ተከትሎ ተወዳዳሪዎችን የመምረዋ ሂደት ነው፤
8. **"ውድድር"** ማለት አመልካቾች ከምዝገባ በኋላ ባላቸው ብቃት በእኩልነት ተሳታፊ የሚሆኑበት አሰራር ማለትነው፤
9. **"ምደባ"**ማለት አመልካቾች ከውድድር በኋላ ከሌሎች ተወዳዳሪዎች መካከልብልጫ ያገኙትን አሸናፊዎችን ለይቶ ክፍት በሆነው የትምህርት ቤት አመራር መደብ ላይ መመደብ ነው፤

10. **"ዋና ርዕሰ መምህር"** ማለት አንድን ትምህርት ቤት በበላይነት የሚመራ ኃላፊ ነው፤

11. **"ምክትል ርዕሰ መምህር"** ማለት አንድን ትምህርት ቤት እንዲመራ በምክትል ርዕሰ መምህርነት ደረጃ ተመድቦ በኃላፊነት የሚሠራነው፤

12. **"መምህር"** ማለት ከቅድመ መጀመሪያ ደረጃ እስከ ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት በሙያው ተመርቆ በመማር ማስተማሩ ተግባር ተሰማርቶ የሚሰራ ሙያተኛ ነው፤

13. **"የበላይ ኃላፊ"** ማለት የክፍለ ከተማ ትምህርት ጽ/ቤት ኃላፊ ማለት ነው፤

3. <u>የጾታ አገላለጽ</u>

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ፆታ የተደነገገው የሴትንም ፆታ ያካትታል፡፡

4. <u>የተፈጻሚነት ወሰን</u>

1. ይህ የድልድል አፈጻጸም መመሪያ በከተማው አስተዳደር አጠቃላይ የትምህርት ዘርፍ በመንግስት የመጀመሪያ ደረጃና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት በዋና ርዕሰ መምህራንና በምክትል ርዕሰ መምህራን ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ ሆኖም በከተማ አስተዳደሩ ያሉ አዳሪ የመንግስት ሁለተኛ ደረጃ ያሉትን ርዕሰ መምህራንን አይጨምርም፤
2. በክፍለ ከተማና በወረዳ ደረጃ የመጀመሪያ ደረጃና የሁለተኛ ደረጃ ላይ የሚገኙ መምህራን ለውድድር መቅረብ ይችላሉ፡፡

5. <u>ዓላማ</u>

የዚህ መመሪያ አላማዎች የሚከተሉት ናቸው፡-

1. የአጠቃላይ የትምህርት ጥራት ማረጋገጫ ፓኬጅ በአግባቡ የመፈጸም እና የማስፈጸም አቅም ብቃት ያላቸውን ተወዳዳሪ መምህራንና የትምህርት ቤት በዋና ርዕሰ መምህርነትና በምክትል ርዕሰ መምህርነት በውድድር መድቦ ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት እንዲመጡ ማድረግ፤
2. ተገቢውን የአመራር ሚና የሚጫወቱ ዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራንን ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት ማምጣት፤

3. የመማር ማስተማሩ ስራ በተገቢው የአመራር ጥበብ፣ እውቀት ፣ ክህሎትና ሥነ-ምግባር ባላቸው የትምህርት ቤት አመራሮች እንዲመራ በማድረግ የትምህርት ቤቶችን ደረጃናውጤታማነት ማሻሻል ነው፡፡

6. <u>አጠቃላይ መርሆዎች</u>

1. የዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን በዚህ የውድድር መመሪያ መሰረት ግልጽ በሆነ የውድድር ሂደት የሚፈጸም ይሆናል፤
2. ሴቶችን ወደ ዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት መደብ ለማምጣት በሚደረገው ጥረት በውድድር ሂደቱ ለሴት ተወዳዳሪዎች ልዩ ድጋፍ ይደረጋል፤
3. የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር ሂደት ግልጽና አሳታፊ ሆኖ ተጠያቂነትን በሚያረጋገጥ መልኩ ይከናወናል፤
4. የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት የውድድር ሂደት ብቃትንና ተፈላጊ ችሎታን መሰረት ያደረገ ይሆናል፤
5. የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር ውጤት ከሚመለከተው የበላይ ኃላፊ ውሳኔ እስከሚያገኝ ድረስ በሚስጢር መያዝ አለበት፡፡

<u>ክፍል ሁለት</u>

<u>የዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን የውድድር ሥርዓት</u>

7. <u>የቅድመ ውድድር መስፈርቶች</u>

1. ማንኛውም ተወዳዳሪ የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት አለበት፡-

   ሀ) የሀገሪቱን የአጠቃላይ የትምህርትና የስልጠና ፖሊሲ እና የትምህርት ልማት ግቦችን በሚገባ የተገነዘበ እና ለማስተግበር ዝግጁ የሆነ፣

   ለ) በትምህርት ማህበረሰብና በአጠቃላይ በአካባቢው ማህበረሰብ ዘንድ በመልካም ሥነ-ምግባሩ አርዓያ የሆነ፣

   ሐ) በትምህርት ቤትና በሌሎች የማህበረሰብ አገልግሎቶች ንቁ ተሳትፎ ያደረገ፣

   መ) ሀገራዊ ፍቅር ያለውና የትምህርት መዋቅሩን ተልእኮ በብቃት የፈጸመ፣

ሠ) ለተማሪዎችና ለስራ ባልደረቦች እኩል እይታ ያለው፣

ረ) የትምህርት ችግሮችን በተግባራዊ ጥናትና ምርምር የፈታ፣

ሰ) በደባል ሱስ እና በሌሎች ማህበረሰብ ጠንቆች ያልተጠመደ፣

ሸ) በወንጀል ተከሶ የህግ እገዳ የሌለበት፣

ቀ) በከባድ ዲስፕሊን ግድፈት ተከሶ ከሆነ የውሳኔ ቅጣቱን ያጠናቀቀ፣

በ) የስራ ሰዓትን ሙሉ በሙሉ ለመማር ማስተማሩ ሂደት የሚያውል፣

ተ) በትምህርት ቤት በመምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ መምህርነት ወይም በዋና ርዕሰ መምህርነት በማገልገል ላይ መሆኑ የተረጋገጠ፤

2. ተወዳዳሪው ለዋና ርዕሰ መምህርነት መደብ የሚወዳደር ከሆነ በቀጥታ በቅርበት ተጠሪነት ካለው ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ ወይም ኃላፊው በሚወክለው፤ ለምክትል ርዕሰ መምህርነት ከሆነ ከትምህርት ቤቱ ርዕሰ መምህር ወይም በሚወክለው በጽሁፍ ማስረጃ በዚህ በአንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1)ከተራ ፊደል (ሀ) እስከ (በ) የተጠቀሱትን በዝርዝር ማቅረብ የሚችል መሆን አለበት፤

3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ተራ ፊደል (ተ) ትምህርት ቢሮ በሚወክለው አካል ፈተና ተሰጥቶ በአራቱም ክሂል አጥጋቢ ውጤት እና በላይ ማግኘት ይኖርበታል፡፡

<u>ክፍል ሶስት</u>

<u>የመጀመሪያ እና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር መስፈርት</u>

8. <u>ለመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት የውድድር መስፈርት</u>

1. በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተፈላጊ ችሎታ መሰረት ከታወቀ ከፍተኛ የመንግስት ትምህርት ተቋም በትምህርት እቅድና አስተዳደር፣ በትምህርት አመራርና አስተዳደር፣ በመምህርነት ሙያመስክ ቢያንስ የመጀመሪያ ዲግሪ እና በላይ ወይም የአፕላይድ ሳይንስ ቢያንስ የመጀመሪያ ዲግሪ እና በላይ ተመርቆ ተጨማሪ በማስተማር የድህረ ምረቃ ዲፕሎማ (PGDT) ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት የድህረ ምረቃ ዲፕሎማ (PGDSL) ያጠናቀቀ፤

2. በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ቢያንስ አምስት አመትና በላይ በመምህርነት ያገለገለ ሆኖ በደረጃ እድገት መሰላል ቢያንስ መምህር ደረጃ የደረሰ ወይም በርዕሰ መምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ መምህርነት ያገለገለ፤
3. የ2012 ሁለተኛ መንፈቅ ዓመት፣ የ2013 ዓ.ምሙሉ ዓመት እና የ2014 የመጀመሪያ መንፈቅ ዓመት ተከታታይነት ያለው የአራት መንፈቀ አመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ 85% እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ፤
4. በአፋን ኦሮሞ ትምህርት ተቀናጅቶ በሚሰጥባቸው ትምህርት ቤቶች ርዕሰ መምህር ቋንቋዉን መስማት፣መናገር፣ማንበብና መፃፍ የሚችል መሆኑ በሚዘጋጀው ፈተና በውጤቱ የተረጋገጠ፡፡

9. ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የውድድር መስፈርት

1. በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተፈላጊ ችሎታ መሰረት ከታወቀ ከፍተኛ የመንግስት ትምህርት ተቋም በትምህርት እቅድና አስተዳደር ወይም በትምህርት አመራርና አስተዳደር ወይም በትምህርት ቤት አመራር ወይም በትምህርት አመራር ወይም በመምህርነት ሙያ መስክ በሁለተኛ ዲግሪ እና ከዚያ በላይየተመረቀ፤
2. በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ቢያንስ አምስት አመት እና በላይ በመምህርነት ያገለገለ ሆኖ በደረጃ እድገት መሰላል ቢያንስ መምህር ደረጃ የደረሰ ወይም በርዕሰ መምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ መምህርነት ያገለገለ፤
3. የ2012 ሁለተኛ መንፈቅ ዓመት፣ የ2013 ዓ.ም ሙሉ ዓመት እና የ2014 የመጀመሪያ መንፈቅ ዓመት ተከታታይነት ያለው የአራት መንፈቀ አመት አማካይ የስራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ 85% እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ፤
4. ትምህርት በአፋን ኦሮሞ ተቀናጅቶ በሚሰጥባቸው ትምህርት ቤቶች አንዱ ርዕሰ መምህር ቋንቋዉን መስማት፣ መናገር፣ ማንበብና መፃፍ የሚችል መሆኑ በሚዘጋጀው ፈተና በውጤቱ የተረጋገጠ፡፡

10.ልዩ ሁኔታ

1. ብቸኛ እጩ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ እና የሥራ አፈጻጸም መስፈርት ማሟላቱ ከተረጋገጠ ያለውድድር በቀጥታ ይደለደላል፤

2. ውሣኔ ያገኙ የዲስፐሊን ቅጣቶች በፍርድ ቤት ውሣኔ ካልታገደ ወይም ካልተሻረ በስተቀር በተደለደለበት መደብ ላይ ሆኖ ተፈጻሚ ይሆናል፤ በመታየት ላይ ያሉ የዲስፐሊን ጉዳዮችም ሠራተኛው በሚደለደልበት የሥራ መደብ ላይ ሆኖ የመታየት ሂደቱ ይቀጥላል፤
3. ከሥራስንብትውጭቀደም ሲል ውሣኔ ያገኙም ሆነ በሂደት ላይ ያሉ ውሣኔ ያላገኙ የዲስፒሊን ጉዳዩች በዚህ የሠራተኛ ድልድል ውድድር ወቅት እንደመስፈርት ተይዘው ሠራተኛውን ከውድድርና ከድልድል አያግዱትም፤
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ(3) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በዲሲፐሊን ውሳኔ ከነበራቸው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲሉ የተደረጉ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜያቸውን ካላጠናቀቁ ለውድድር መቅረብ አይችሉም፤
5. በግል፣ በሚሲዮንና በቤተ-ክህነት ትምህርት ቤት የተያዙ የሥራ ልምዶች ለዚህ ውድድር ተግባራዊ አይሆንም፤
6. ከመደበኛው የክረምት ፕሮግራም ወይም የሶስት ወራትትምህርት ውጪ መደበኛ ትምህርት ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ካለ በዚህ ምደባ ውድድር ውስጥ አይካተቱም፤
7. ማንኛውም ምክትል ርዕሰ መምህርና ርእሰ መምህር ዝቅተኛው የትምህርት ሳይክል ላይ ሲመደብ በትምህርት ደረጃው ከፍ በማለቱ ምክንያት የትይዩ ጥቅም ማግኘት የተከለከለ ነው፤
8. የተፈላጊ ችሎታ ባለሟሟላት እና በአጠቃላይ ውጤት መበለጥ ምክንያት ምደባ የማያገኙ የትምህርት አመራሮች ካሉ ጥቅማቸው እንደተጠበቀ ሆኖ በመምህርነት ሙያቸው ምደባ እንዲያገኙ ይደረጋል፤ ሆኖም ከማስተማር ሥራ ጋር ሙያቸው ግኑኝነት ከሌለው በፐብሊክ ሰርቪስ ጽህፈት ቤቶች ወይም በቢሮው ደረጃ ምደባ እንዲያገኙ ይደረጋል፤
9. በውድድር ወቅት በተመሳሳይ ጾታ መካከል እኩል ነጥብ የሚያጋጥም ሲሆን ቅድሚያ የ80 ፐርሰንት የሥራ አፈጻጸም ቀጥሎ የስራ ልምድ ከዓመት፣ ወርና ቀን ድረስ ተሰልቶ የሚወሰን ይሆናል፤ በዚህ ሁሉ እኩል ነጥብ ከሆነ የ30 ፐርሰንት የሀላፊዎች ውጤት መሰረት ተደርጎ የመጨረሻ ውሳኔ ይሰጣል፤
10. ተወዳዳሪዎች ትምህርታቸውን ህጋዊ እውቅና ካለው ከግል ከፍተኛ ትምህርት ተቋም የተመረቁ ከሆነ ቀድሞ በሚስተናገዱበት መመሪያ መሰረት በውድድሩ ይስተናገዳሉ፤

11. በውድድሩ ወቅት ሴት ተወዳዳሪዎች ከወንዱ ጋር ያላቸው ነጥብ እስከ ሦስት ነጥብ ልዩነት ካለው ቅድሚያ ለሴት እንዲሰጥ ይደረጋል፤

12. በውድድር ወቅት አካል ጉዳተኞች አካል ጉዳት ከሌለባቸው ጋር ያለው የነጥብ ልዩነት እስከ አራት ነጥብ ድረስ ብቻ ከሆነ ለአካል ጉዳተኞች ቅድሚያ ይሰጣቸዋል፤

13. የልዩ ድጋፍ አሰጣጡ በሴትና በአካል ጉዳት በተመሳሳይ የሚያጋጥም ሲሆን ከፍተኛውን የልዩ ድጋፍ ነጥብ ብቻ እንዲሰጥ ይደረጋል፤

14. ይህ የውድድር መመሪያ ተፈጻሚ ከሆነ በኋላ መደቡን ያገኙ ተወዳዳሪዎች የሶስት አመት የትምህርት ቤት መሻሻል መሪ እቅድ በውስጥና በውጪ ኦዲት የኢንስፔክሽን ግምገማ ትምህርት ቤቶችን ውጤታማ ማድረጋቸው እየተረጋገጠ በትምህርት ቤት አመራርነት የሚቀጥሉ ይሆናል፤

15. የውድድር ሂደቱ ከመጀመሩ በፊት በገዛ ፍቃዳቸው ጥያቄ በማቅረብ ከኃላፊነታቸው ለሚነሱ ርዕሰ መምህራን ወይም ምክትል ርዕሰ መምህራን በማስተማር ሙያቸው መሰረት ሌሎች አቻዎች በደረሱበት የመምህር ደረጃ እድገት መሰላል ላይ ይመደባሉ፤ ሆኖም ሙያቸው ከማስተማር ጋር የማይገናኝ ከሆነ በፐብሊክ ሰርቪስ በኩል ምደባ ይሰጣቸዋል፡፡

11. <u>የማወዳደሪያ ማስታወቂያ የሚወጣበት መስፈርትና የተሰጠው ክብደት፤</u>

1. ማስታወቂያ የሚወጣበት ስፍራ፡-

   ሀ) ለዋና ርዕሰ መምህርና ለምክትል ርእሰ መምህርነት መደብ ማስታወቂያ በየትምህር ቤቱ መምህራንና አስተዳደር ሠራተኞች በሚገኙበት በውስጥ ተወዳዳሪዎች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ቦታ ላይ ሊለጠፍ ይገባል፣

   ለ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ተራ ፊደል (ሀ)መሠረት የሚለጠፍ ማስታወቂያ በወረዳ አስተዳደርና በክፍለ ከተማ የውስጥ ማስታወቂያ ሰሌዳዎች ተወዳዳሪዎች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ቦታ እንዲለጠፍ ይደረጋል፣

   ሐ) የክፍለ ከተማው ወይም የወረዳው የትምህርት ጽህፈት ቤት በኢንፎርሜሽን ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ በመጠቀም በድህረ-ገፅ እንዲወጣ ያረጋል፤

2. የውድድሩ የጊዜ ቆይታ፡-

ሀ) የውድድሩ ማስታወቂያ ክፍት ሆኖ የሚቆየው ለ10 (አስር) ተከታታይ የሥራ ቀናት ይሆናል፣

ለ) የምዝገባ ሰዓት ማስታወቂያው ከወጣበት ዕለት አንስቶ እስከሚጠናቀቅበት ድረስ በሥራ ቀናት ሆኖ በሥራ ሠዓት ብቻ ይሆናል፤

3. የምዘና መስፈርትና ነጥብ አሰጣጥበዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 እና 9የተዘረዘረው የማወዳደሪያ መስፈርት እንደተጠበቀ ሆኖ የማወዳደሪያክብደቱ እንደሚከተለው ይሆናል፡-

ተ.ቁ	ዋና ዋና የምዘና መስፈርቶች	ክብደት (ከ100%)	አፈጻጸሙን የሚሞላው አካል
1.	የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት	50	ከተመዛኙ የግል ማህደር ተጣርቶ በኮሚቴ የሚሞላ፣
2.	ከመንግስት ሰራተኛው የሚጠበቅ አፈጻጸም	30	ለመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች የክፍለ ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ 15% የወረዳ ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ 15 % ሆኖ በጋራ የሚጠመር ይሆናል፤ ሆኖም ለሁለተኛ ደረጃ ትህርት ቤቶች 30% የክፍለ ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ የሚሞላ ይሆናል፤
3.	የትምህርት ዝግጅት	10	ከተመዛኙ የግል ማህደር ለማንኛውም የትምህርት ደረጃ በተመሳሳይ የሚሞላ፤
4.	የስራ ልምድ	5	ከተመዛኙ የግል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤
5.	የማህደር ጥራት	5	ከተመዛኙ የግል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤
	ድምር	100	

4. በበላይ ኃላፊ የሚሞላውነጥብ በከፍተኛ የኃላፊነት ስሜት ሆኖ፤ እውቀትን፣ ክህሎትን፣ ሥነ-ምግባርን እና ውጤታማነትንመሰረት ያደረገና ተቋማዊ ለውጥ ለማስመዝገብ ከፍተኛ ሚና የሚኖራቸውን የትምህርት አመራሮች ለመለየት በሚያስችል ደረጃ ሆኖ እያስመዘገቡ የመጡበትን ተከታታይ ውጤት መነሻ በማድረግ ላይ በማተኮርየሚመዘንበት ይሆናል፡-

ተ.ቁ	መመዘኛመስፈርት	ክብደት (ከ30%)	የተሰጠ ነጥብ	አስተያየት
1.	አሳታፊ የሆነ የትምህር ቤት ማሻሻል እቅድ የማቀድ እውቀት፣ ክህሎት ያለውና የትምህርቱን ስራ በእቅድ የመምራት ብቃት	4		
2.	በየትምህርት ክፍሉ ያሉ መምህራንና አስተዳደር ሰራተኞ በብቃት የማገዝ፣ የመምራት፣ የማስተባበርና የመከታተል ብቃት	2		
3.	የትምህርት ቢሮን ተልዕኮ ወይም የትምህርት ዘርፍን በአግባቡ ተረድቶ የመፈጸምና የማስፈጸም ብቃት	2		
4.	ውሳኔዎች በተብራሩና አሳማኝ መረጃዎች ላይ ተመስርቶ የመወሰን ብቃት	3		
5.	ከትምህርት ማህበረሰቡ ጋር በመግባባት መርህ ላይ ተመስርቶ ሥራን በውጤት የመፈጸም ብቃት	2		
6.	መምህራንና የትምህርት ቤት ሠራተኞን የስራ ተነሳሽነትን የማሳደግ እና የመደገፍ ብቃት	3		
7.	ከላይ ወደ ታች ወይም ከታች ወደላይ የሚመጡ የስራ አቅጣጫዎች መርህ ላይ ተመስርቶ የመፈጸም ብቃት	3		
8.	የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት በአግባቡ በመረዳት ተገቢውን ውጤታማ የትምህርት አገልግሎት እንዲቀርብላቸው የሚደረግ ጥረት	3		

ተ.ቁ	መመዘኛመስፈርት	ክብደት (ከ30%)	የተሰጠ ነጥብ	አስተያየት
9.	ከሌላው ለመማር እንዲሁም ያወቀውን ለሌሎች ለማሳወቅ እና በቡድን መስራት ያለው ፍላጎትና ብቃት	3		
10.	የትምህርት አጠቃላይ መረጃዎችን ፣ ሪፖርቶችን ፣ ግብረ መልሶችን በወቅቱ የማቅረብ ብቃት፣	5		
	ጠቅላላ ድምር	30		

5. የትምህርት ዝግጅት በተመለከተ

ሀ) ተወዳዳሪዎችመወዳደርየሚችሉትበውድድሩበሚካሄደውመደብበሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተፈላጊ ችሎታ መሰረት በተቀመጠው የትምህርት ዝግጅት መሰረት ይሆናል፤

ለ) ተወዳዳሪዎች የሚወዳደሩበት የሥራ መደብ ከሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት በላይያሉ የትምህርት ደረጃዎች ለውድድር መቅረብ ይችላሉ፤ሆኖም ከፍ ላለው የትምህርት ደረጃ የተለየ ነጥብ የሚያስገኝ አይሆንም፤

ሐ) የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ዝቅተኛው የትምህርት ደረጃ የመጀመሪያ ዲግሪ ይሆናል፤

መ) የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ዝቅተኛው የትምህርት ደረጃ የሁለተኛ ዲግሪ ይሆናል፤

ሠ)ያልተጠናቀቀ የትምህርት ዝግጅት በዚህ መመሪያ ተፈጻሚነት አይኖረውም፤

ረ) ለሁሉም የትምህርት ደረጃ እኩል የ10ፐርሰንት ነጥብ የሚሰጥ ይሆናል፡፡

6. የስራ ልምድ በተመለከተ፣

ሀ) ለመደቡ ተፈላጊ ችሎታ የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ ውድድር ለሚደረግባቸው መደቦች ላይ ለሚደረገው ውድድር ከመምህራን ማሰልጠኛ ኮሌጅ የተገኘ ዲግሪ ወይም ዲፕሎማ ከተጠናቀቀ በኋላ የተገኘ አግባብ

ያለው የአንድ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ይያዛል፤ በመምህራን ማሰልጠኛ ተቋም ወይም ኮሌጅ የተገኘ ሰርተፍኬት ከተጠናቀቀ በኋላ ሁለት አመት አገልግሎት እንደ አንድ አመት አገልግሎት ይያዛል፡፡

ለ) የተወዳዳሪው አግባብነት ያለው የስራ ልምድ የሚያዘው አጠቃላይ ልምድ ሲሆን አንድ አመት በ 0.25 ተባዝቶ ይያዛል፤

ለአብነት፤ለርእሰመምህርየሚወዳደርአንድ ተወዳዳሪ አጠቃላይ ዘጠኝ አመት የስራ ልምድ ቢኖረው አጠቃላይ አገልግሎት ማግኘት የሚገባው ነጥብ 9 አመት x 0.25 = 2.25 / ሁለት ነጥብ ሁለት አምስት/ ይሆናል ማለት ነው፡፡

7. የማህደር ጥራት በተመለከተ

ሀ) የማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሰረት ይሆናል፡-

ተ.ቁ	የተወሰደ የዲስፕሊን እርምጃ	የሚሰጠ ነጥብ	ምርመራ
1.	ምንም ቅጣት ሪከርድ የሌለው	5	
2.	ቃል ማስጠንቀቂያ ለተሰጠው	4	
3.	የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ለተሰጠው	3	
4.	እስከ አንድ ወር የደሞዝ ቅጣት ለተቀጣ	2	
5.	ከአንድ ወር በላይ እስከ 3 ወር የሚደርስ የደሞዝ ቅጣት ለተቀጣ	1	
6.	ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ለተደረገ	0	ለውድድር አይቀርብም

ለ) የውድድር ስራው ከመጀመሩ በፊት የምዘና ውጤት የእቅድ አፈጻጸም 50 እና በኃላፊ የተሰጠው30 በድምሩ80% (በመቶ) በየደረጃው ለሚገኘው የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት በፖስታ ታሽጎ እንዲላክ ይደረጋል፣

ሐ) የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ወይም የቋሚ ቅጥር ደብዳቤ ያልደረሰው ተወዳዳሪ ለውድድር መቅረብ አይችልም፤

8. የተወዳዳሪዎች አመዘጋገብ

ሀ) በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት በሚወጣ ማስታወቂያ በተፈቀደው መደብ ተወዳዳሪዎች ምዝገባ እና ውድድር የሚያከናውኑት በክፍለ ከተማ ሲሆን በስሩ የሚገኙ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት በመምህር፣ በምክትል ርዕሰ መምህር እና በዋና ርእሰ መምህር በማገልገል ላይ ያሉ ብቻ ይሆናሉ፡፡

ለ) በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት በሚወጣ ማስታወቂያ በተፈቀደው መደብ ተወዳዳሪዎች ምዝገባ እና ውድድር የሚያከናውኑት በወረዳ አስተዳደር ትምህርት ጽህፈት ቤት ሲሆን በስሩ የሚገኙ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት በመምህር፣በምክትል ርዕሰ መምህር እና በዋና ርእሰ መምህር በማገልገል ላይ ያሉ ይሆና፤ ሆኖም ውድድሩ በየደረጃቸው ይሆናል፡፡

12. <u>ስለ ምደባ</u>

በውድድር ወቅት በተወዳደሩበት መደብ ብልጫ ያመጡ ተወዳዳሪዎች ትምህርት ጽህፈት ቤት በሚወስነው ትምህርት ቤት ዋና ርዕሰ መምህር ወይም ምክትል ርዕሰ መምህር ሆነው የሚመደቡ ይሆናል፤ሆኖም በውድድሩ ወቅት ሴት ተወዳዳሪዎች ከወንዱ እኩል ነጥብ የሚያገኙ ከሆነ ለሴት ተወዳደዳሪ ቅድሚያ ይሰጠል፤ በአካላቸው ላይ ጉዳት የደረሰባቸው አካል ጉዳት ከሌለባቸው ጋር እኩል ነጥብ ካገኙ በአካላቸው ላይ ጉዳት ያለባቸው ቅድሚያ ይሰጣቸዋል፡፡

<u>ክፍል አራት</u>

<u>የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር ስልጣንና ተግባር፤</u>

13. <u>የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር</u>

1. በፀደቀ የሥራ መደብ ላይ ዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህራን ለመደልደል በየደረጃው ባሉ መዋቅሮች ሰባት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚገኙበት የውድድር ኮሚቴ ይቋቋማል፤
2. የኮሚቴው አወቃቀርእንደሚከተለው ይሆናል፡-

ሀ) በክፍለ ከተማ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የውድድር ኮሚቴ የሚደራጀው በትምህርት ጽህፈት ቤት የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ይሆናል፣

ለ) በወረዳ ደረጃ የሚካሄድ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ኮሚቴ የሚደራጀው በየወረዳው የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ይሆናል፡፡

14.<u>ስለኮሚቴ አባላት አወቃቀር</u>

1. በክፍለ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት፡-

ሀ) በክፍለ ከተማው ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ የሚሰየም..............ሰብሳቢ፣

ለ) በክፍለ ከተማው ትምህርት ጽህፈትቤት ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ.. አባል፣

ሐ) የክፍለ ከተማው መምህራን ማህበር ተወካይ ሁለት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፣

መ) ከክፍለ ከተማው ፐብሊክ ሰርቪስከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ/ ተወካይ...አባል፣

ረ) ከክፍለ ከተማው የመምህራንና ትምህርት አመራር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ...አ ባል፣

ሰ) አንድ የሁለተኛ ደረጃ ሱፐርቫይዘር ....አባልና ጸሀፊ፤

2. በወረዳ አስተዳደር የሰው ሃብት ልማት ጽህፈት ቤት፡-

ሀ) የወረዳው ትምህርት ጽህፈት ቤት ኃላፊ የሚሰየም.......................ሰብሳቢ፣

ለ) የወረዳው ትምህርት ጽህፈትቤት ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ....... አባል፣

ሐ) የወረዳው መምህራን ማህበር የሚወከል ሁለት ሆኖ አንድ ሴት........... አባል፣

መ) የወረዳው የሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ ወይም ተወካይ... .አባል፣

ሠ) ከትምህርት ቤቶች የሚወከል የሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ ወይም ተወካይ...አባል፣

ረ) በወረዳው ትምህርት ጽህፈት ቤት የትምህርት ቤት መሻሻልና ሱፐርቪዥን ቡድን መሪ ወይም ተወካይ...አባል፣

ሰ) አንድ የክላስተር ሱፐርቫይዘር.............................. ድምጽ የሌለው ጸሐፊ፡፡

15.የውድድር ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት

1. የውድድር ሂደቱን የሚመራበትና የሚፈጸምበት ተግባራት የድርጊት መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፤
2. በመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ጥናት እና በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ፀድቆ የመጣውን የሥራ መደቦች ዝርዝር ይረከባል፤
3. የሥራ መደብና ደረጃዎች ለአመልካቾች ግልጽ በሆነ ቦታ ማስታወቂያ በመለጠፍ አመልካቾችን በተዘጋጀው ቅፅ መሠረት ምዝገባ ያካሂዳል፤
4. በመመሪያው ላይ በተገለፀው መሠረት አመልካቾችን ከከፍተኛ የሥራ ደረጃ ጀምሮ በማወዳደር ይደለድላል፤
5. ከምዝገባ ስራው ጀምሮ እስከ ማጠናቀቂያ የውድድርና የድልድል ስራዎች ድረስ ሂደቱን ይከታታል፤
6. የውድድር ሥራውን አጠቃላይ መረጃ በሚስጢር ይጠብቃል፤
7. የተለየ ሁኔታ ሲያጋጥም ጉዳዮች በድምጽ ውሳኔ ይሰጥበታል፣ ሆኖም በድምፅ አሰጣጥ ወቅት እኩል ድምፅ ከተገኘ ሰብሳቢው ያለበት ድምፅ አብላጫ እንደሆነ ይቆጠራል፤
8. የውድድር ኮሚቴ ውሳኔው ለበላይ ኃላፊ ቀርቦ እንዲጸድቅ ይደረጋል፤
9. ውድድሩ እንደገና እንዲታይ ከበላይ ኃላፊ ሲታዘዝ የሽግግር ጊዜ የድልድል መመሪያውን መሰረት በማድረግ እንደገና በማየት በመደልደል ወይም ለመደልደል ካልተቻለ ከነምክንያቱ ለበላይ ኃላፊው ያሳውቃል፤
10. ውድድሩ ሲከናወን የውድድር ኮሚቴው አባላት ሊከናወን የሚችለው ከኮሚቴው አባላት ውስጥ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ወይም (2) በተጠቀሰው መሰረት ከግማሽ በላይ ካገኙ ውድድሩን ማከናወን ይቻላል፤
11. የተወዳዳሪ የግል ማህደር ከትምህርት ቤቶች በማስቀረብ የተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የሥራ ልምድ፣ የሥራ አፈጻጸም ውጤትና የሌሎች ማስረጃዎች ትክክለኛነት ይመረምራል፤
12. ከቀረቡት ፎቶ ኮፒ ወይም ስካኒግ ከሆነ ትምህርት ማስረጃዎቹ ከዋናው ጋር ያልተመሳከረ ከሆነ ወይም የሚያጠራጥር ከሆነ ማንኛውንም ማስረጃ ከሰው ሀብት አስተዳደር ቡድን ተመሳክሮ እንዲመጣ ያደርጋል፤

13.ማንኛውም የውድድር ኮሚቴ አባል ከሌሎች ከተወዳዳሪው ጋር የጋብቻ ዝምድና ወይም የስጋ ዝምድና ካለው ውድድር በሚታይበት ጊዜ ከኮሚቴ አባልነት ለጊዜው ይወጣል፡፡

ክፍል አምስት

ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ፤

16.የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት፤

1. በትምህርት ጽህፈት ቤቱ ኃላፊ የሚሰየም.....................................ሰብሳቢ፣
2. በውድድር ኮሚቴነት ያልተሳተፈ ከመምህራን ማህበር የሚወከል ሁለት ሆኖ አንድ ሴት .... አባል፣
3. አንድ የሁለተኛ ደረጃ ወይም የክላስተር ሱፐርቫይዘር...ድምጽ የሌለው ጸሐፊ፡፡

17.የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት

1. ከአድሎአዊ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ኃላፊነት ይወጣል፤
2. የሠራተኞች ድልድላ ጸድቆ ይፋ ከሆነበት ዕለት ጀምሮ ከውድድሩና ከድልድል ጋር ተያይዞ የሚቀርቡ የቅሬታ ማመልከቻዎችን ይቀበላል፤
3. በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ቅሬታዎችን አጣርቶ የውሣኔ ሀሣብ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤
4. የቅሬታ ማመልከቻዎችን ፣ በማጣራት ሥራ የተገኙ ማስረጃዎችን እና ቃለ-ጉባኤዎችን አደራጅቶ ይይዛል፤ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፤
5. ለሰው ሃይል አስተዳደር ክፍል መረጃውን ያስተላልፋል፤
6. የአጠቃላይ ክንውን ሪፖርት ለበላይ ኃላፊ በዝርዝር ያቀርባል፡፡

18.የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት፤

1. ድልድሉን አስመልክቶ ቅሬታ ያለው ማንኛውም ተወዳዳሪ ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፤
2. ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የተወዳዳሪዎችን በጽሁፍ ቅሬታ አጣርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ አለበት፤

3. በእቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት በአመት ሁለት ጊዜ ሂደቱን ጠብቆ የሚሞላ በመሆኑ እና በበላይ ኃላፊዎች የሚሞላውም በከፍተኛ ትኩረትና የትምህርት አመራርነትን ስራ ውጤታማ ከማድረግ አንጻር በአመራር የጋራ ተሳትፎ ተግባርን መሰረት ያደረገ ምዘና የሚካሄድ ስለሆነ ቅሬታ አይቀርብበትም፤

19.**<u>ቅሬታ የሚቀርብበት ጊዜ፤</u>**

1. በውድድሩ ቅሬታ አለኝ የሚል ተወዳዳሪ ውድድሩ ጸድቆ ይፋ ከሆነበት ቀን ጀምሮ ባሉት አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማቅረብ ይችላል፣
2. በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (1)የተጠቀሰው ቢኖርም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለው በአሳማኝ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሆነ ለሶስት ተከታታይ ተጨማሪ የሥራ ቀናት ሊራዘም ይችላል፤
3. ከተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውጪ የሚቀርብ ቅሬታ ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

20. **<u>የውሣኔ አሰጣጥን በተመለከተ፤</u>**

1. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታው በጽሁፍ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ በተከታታይ በአምስት የስራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ሃሳብ ለተቋሙ የበላይ ሀላፊ ማቅረብ አለበት፣
2. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው ከአቅም በላይ የሆነ ችግር ካላጋጠመው በስተቀር የቀረበለትን ቅሬታ በተቀመጠለት የጊዜ ገደብ ውስጥ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ ይጠበቅበታል፣
3. የበላይ ኃላፊው ከቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የውሳኔ ሀሳብ በቀረበለት እስከ ሶስት የስራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ በጽሁፍ መስጠት አለበት፡፡

21.**<u>ይግባኝን በተመለከተ፤</u>**

1. በትምህርት ጽህፈት ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሣኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ከስራ አፈጻጸም በስተቀርይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ አስተዳደር ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፤
2. አስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፤ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህተት አለበት ብሎ

የሚከራከር ይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

22. ሪፖርት ስለማቅረብ፤

ይህ የውድድር አፈጻጸም መመሪያ እንደተጠናቀቀ የውድድሩን አጠቃላይ ሪፖርት በክፍለ ከተማ እና በወረዳ ደረጃ ያሉት ዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን ውድድርና ድልደላው በአመራር ደረጃ ታይቶና ጸድቆ ለትምህርት ቢሮ እናለፐብሊክ ሰርቪስ ቢሮ በዝርዝር የተደራጀ ሪፖርት ውድድሩ ከተጠናቀቀ በኋላ በሶስት ቀናት ውስጥ እንዲላክ ይደረጋል፡፡

ክፍል ስድስት

ልዩ ልዩ ጉዳዮች

23.ኃላፊነት እና ተጠያቂነት

1. ብልሹ አሰራር በድልድልና በሥራ አፈጻጸም ምዘና አሰራር የተፈጸመ ከሆነ ፈጻሚው ኃላፊ ወይም ባለሙያ አግባብ ባለው ህግ በዲሲፒሊን እርምጃ ተጠያቂ ይሆናል፤
2. ውድድር በሚከናወንበት ወቅት የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የድልድል አፈጻጸም ሂደትን የመገምገም፤የመከታተል፤ አስፈላጊው ሆኖ ሲያገኘው የማስተካከያ እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት አለው፤
3. የበላይ ኃላፊው አሳማኝ ምክንያት ሳይኖረው በተቀመጠለት ጊዜ ገደብ ውሳኔ ካልሰጠ እና በሚጠበቀው ደረጃ ሂደቱን ካልመራው አግባብ ባለው ህግ መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፤
4. የውድድር ኮሚቴው በህጉ መሰረት በማከናወን የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ካልቻሉ በአዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀፅ 70 በከባድ ዲሲፐሊን ቅጣት ተጠያቂ ይሆናል፤
5. ይህን መመሪያ ሆን ብሎ ወይንም በቸልተኝነት የተላለፈ በአዋጁ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 94 ንዑስ አንቀጽ (3)በተገለጸው መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፤
6. የተወዳዳሪ ምደባ ሲከናወን በሥራ መደቦች ደረጃ ማሳወቂያ ከተገለፀው የሥራ መደብ ደረጃ ጨምሮ ወይም ቀንሶ ሠራተኛ መመደብ በወንጀል ያስጠይቃል፡፡

24.<u>ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው፤</u>

ይህንንመመሪያ የሚቃረን ማንኛውም የቢሮው መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

25.<u>ስለተሻሩ መመሪያዎች፤</u>

ከዚህ በፊት ስራ ላይ የነበረው የርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራንን የምደባ አፈጻጸም መመሪያ በዚህ መመሪያ ተሽሯል፡፡

26.<u>ልዩ ልዩ ቅጾች</u>

ለዚህ መመሪያ አፈፃፀም የሚያግዙ ልዩ ልዩ ቅጾች የዚህ መመሪያ አካል ሆነው ሥራ ላይ ይውላሉ፡፡

27.<u>ይህ መመሪያ የሚፀናበት ጊዜ፤</u>

ይህ መመሪያ ከሐምሌ 6 ቀን 2014 ዓ.ም ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

ሂክማ ከይረዲን

በምክትል ከንቲባ ማዕረግ

የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ኃላፊ

አባሪዎች 01

ለተፈቀደው ክፍት ስራ መደቡ ውስጥ ማስታወቂያ ይዘት

1. **ክፍት ስራ መደቡ**
    1.1 መጠሪያ
    1.2 የመደብ መታወቂያ
    1.3 ደረጃ እና መነሻ ደሞዝ
    1.4 የተፈቀዱ ጥቅማ ጥቅሞች
    1.5 የትምህር ቤቱ ስም
    1.6 የተፈቀደው የስራ መደብ ብዛት
    1.7 ማስታወቂያ የወጣበት ፕሮቶኮል ቁጥር ወር፣ ቀንና ዓ.ም
    1.8 ማስታወቂያውን ያወጣው ማህተም
2. ለክፍት መደቡ ተፈላጊ ችሎታ፡- ለክፍት መደቡ የተቀመጠ
    2.1 የትምህር መስክ
    2.2 የትምህርት ደረጃ
    2.3 የሰራ ልምድ
    2.4 ለስራው የሚያስፈልግ እውቀት፣ክህሎትና ሌሎች ባህርያት
3. የመመዝገቢያ ቦታ፣ ቀንና ሰዓት
4. ማስታወቂያ ያወጣው ባለሙያና መስሪያ ቤቱ ማህተም መደረግ አለበት

ቅጽ 001

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

የ ————————————ክፍለ ከተማ/ ወረዳ ለ——————-------- ----ደረጃ ትምህርት ቤት ለዋና ርእሰ መምህር/ ምክትል ርዕሰ መምህር የተወዳዳሪዎች መረጃ ማጠናቀሪያ ቅጽ

ተ.ቁ	ሙሉ ስም	ጾታ	የተመረቁበት የት/አይነት	የቅጥር ዘመን	የስራልምድና የተሰጠ ነጥብ (10%)		የት/ት ደረጃና የተሰጠ ነጥብ (15%)		የስራ አፈጻጸም ውጤት የተሰጠ (70%)		የማህደር ጥራት (5%)	ልዩ ድጋፍ	ድምር 100%	የተሰጠ ደረጃ	ውሳኔ
					የስራ ልምድ	የተሰጠ ነጥብ	የት/ት ደረጃ	የተሰጠ ነጥብ	የእቅድ አፈጻጸም (50%)	ከቅርብ ኃላፊ (20%)					

ቅጽ 002

በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት የሰራተኞች /የድልድልማሳወቂያ/

ተራ ቁ	የሰራተኛው ስም	የተመደቡበት የስራ መደብ መጠሪያ	የስራ ደረጃ
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ቅጽ 003

በፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ/ጽ/ቤት በኩል ለተመደቡ የድልድል ማሳወቂያ

ተ/ቁ	የሰራተኛው ስም	የተመደቡበት መ/ቤት	የስራ መደብ መጠሪያ	የስራ ደረጃ	ምርመራ