የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 87/2014

ሰኔ /2013
አዲስ አበባ

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 87/2014

መግቢያ

ለተቋሙ ውጤታማነት የላቀ የሥራ አፈጻጸም፣ ዕውቀት፣ ብቃትና ሥነ ምግባር ያላቸውን ሠራተኞች ከፍ ወዳለ ደረጃ በማምጣት ሥራን የተሻለ አቅም ባላቸው ሠራተኞች ማሠራት አስፈላጊ በመሆኑ፣

የደረጃ ዕድገት የሥራ አፈጻጸምን ለማሻሻል፣ የሠራተኛውን የሥራ ፍላጎት ለማነሳሳትና ሠራተኛው በመ/ቤቱ ላይ ያለውን እምነት ከፍ ለማድረግ ከሚያስችሉ የማትጊያ ስልቶች አንዱ በመሆኑ፣

ቀደም ሲል ሲሰራበት የነበረውን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 108/2007 *በትግበራ ወቅት የታዩ ጉድለቶችን ለማረምና ቢሮዉ ከደረሰበት ተጨባጭ ሁኔታ ጋር በማጣጣም ለአፈጻጸም በሚያመች መንገድ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፣*

የሰው ኃይል እንዲመደብባቸው የሚያስፈልጉ ክፍት የሥራ መደቦችን ብቃት ባላቸው ባለሙያዎች በወቅቱ እንዲሸፈኑ ለማድረግ፣

በአዲስ አበባ ገቢዎች ቢሮ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 *አንቀጽ* 9 (4) *መሠረት ቢሮዉ ይህን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ አውጥቷል፡፡*

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. ***አጭር ርዕስ***
   *ይህ መመሪያ **"የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 87/2014 ዓ.ም"** ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡*
2. ***ትርጓሜ***
   የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፣
   1/ **"የደረጃ ዕድገት"** ማለት አንድን ሠራተኛ ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ በውድድር ወይም በምደባ ወይም በድልድል መመደብ ማለት ነው፡፡
   2/ **"የደረጃ ዕድገት መሰላል"** ማለት በቢሮዉ የሥራ መደቦች አደረጃጀት መሠረት ለሥራ መደቦች የተሰጠ የደረጃ ቅደም ተከተል ነው፡፡
   3/ **"ቢሮ ኃላፊ "** ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ ኃላፊ ነው፡፡
   4/ **"የበላይ አመራር"** ማለት የቢሮዉ ኃላፊ እና ም/ ቢሮ ኃላፊዎች ማለት ነው፡፡
   5/ "**አመራር**" ማለት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 ላይ ከተመለከቱት የበላይ አመራሮች ውጭ የሆኑ በየእርከኑ ያሉ ኃላፊዎች ማለት ነው፡፡
   6/ **"የማወዳደሪያ መስፈርት"** ማለት ከቢሮው ለደረጃ ዕድገት ያወጣውን ተፈላጊ ችሎታ አሟልተው በዕጩነት የቀረቡ ሠራተኞችን በሚያወዳድርበት ወቅት ነጥብ በመስጠት የሚመዝንበትና አሸናፊው የሚለይበት ማወዳደሪያ ነው፡፡
   7/ **"ተፈላጊ ችሎታ"** ማለት በአንድ ሥራ መደብ ላይ የሚከናወን ሥራን በሚፈለገው አግባብ ለመፈፀም የሚያስችል በሥራ መደቡ ላይ ከሚመደበው ሠራተኛ የሚፈለግ ዝቅተኛ የትምህርት፣ የሥራ ልምድና የሥልጠና ዝግጅት ማለት ነው፡፡

8/ **“ምደባ”** ማለት አንድን ሠራተኛ በያዘው የሥራ ደረጃ ወይም ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ የሚጠየቀውን መስፈርት የሚያሟላ ሆኖ ሲገኝ መድቦ ማሰራት ማለት ነው፡፡

9/ **“የሥራ ልምድ”** ማለት በመንግሥት ወይም በግል ድርጅት ውስጥ ደመወዝ እየተከፈለውና የሥራ ግብር እየተቆረጠ የተገኘ አገልግሎት ማለት ነው፡፡

10/ **“ቀጥታ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ”** ማለት ሠራተኛው መወዳደር ከፈለገበት የሥራ መደብ ጋር ቀጥታ ግንኙነት ያለው የሥራ ልምድ ማለት ነው፡፡

11/ **“በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ”** ማለት ሠራተኛው መወዳደር ከፈለገበት የሥራ መደብ ጋር በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው ሥራ ልምድ ማለት ነው፡፡

12/ **“የደረጃ ቀረቤታ”** ማለት በተቋሙ የደመወዝ ስኬል ላይ አንድ የሥራ መደብ ያለበት ደረጃ ከሌላው የሥራ መደብ ደረጃ ጋር ሲገናዘብ ያለው የቅርበት መጠን ማለት ነው፡፡

13/ “**ደንብ**” ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 ዓ.ም ነው፡፡

14/ “**ቢሮ** ” ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ ነው፡፡

15/ ሌሎች ቃላቶች የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 ዓ/ም ላይ ያላቸውን ፍቺ ይይዛሉ፡፡

3. ***የፆታ አገላለጽ***

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው አነጋገር ሴትንም ያካትታል፡፡

4. ***የተፈፃሚነት ወሰን***

መመሪያው በተቋሙ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 አንቀጽ 2 (3) መሠረት የተቋሙ ቋሚ ሠራተኞች በሆኑት ሁሉ ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት

የደረጃ ዕድገት ዕቅድ፣ ቅድመ ዝግጅት፣ የተወዳዳሪዎች ምዝገባ እና የአስፈፃሚ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

5. ***የደረጃ ዕድገት ዕቅድና ቅድመ ዝግጅት***

በዋናው መ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት፣ በቅ/ጽ/ቤቶች ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት የደረጃ ዕድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች በየጊዜው በመከታተል፡-

1/ በደረጃ ዕድገት የሚሸፈኑ ክፍት የሥራ መደቦች ይለያል፣

2/ በየበጀት ዓመቱ የደረጃ ዕድገት ዕቅድ ያዘጋጃል፣

3/ ዕድገቱን ለማካሄድ የሚያስችል በጀት መኖሩ ያረጋግጣል፣

4/ ማስታወቂያ በማውጣት ዕጩ ተወዳዳሪ ይጋብዛል፣

5/ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የተወዳዳሪ መመዝገቢያና የማወዳደሪያ ቅጾችን በማዘጋጀት ቅድመ ዝግጅት ያደርጋል፡፡

6/ የተመዝጋቢዎችን ዝርዝር መረጃ ያደራጃል፣ ሌሎች አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን ያጠናቅራል፣

6. የደረጃ ዕድገት አመልካቾች ምዝገባ

አንድን ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት ለመሸፈን በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ሥር የተጠቀሱ ቅድመ ሁኔታዎች መሟላታቸውን በማረጋገጥ በዋናው መ/ቤት የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት፣ በቅ/ጽ/ቤቶች ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ስራ ሂደቶች በቅድሚያ ግልጽ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በማውጣት የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ቅጽ በትክክል ሞልተው ያቀረቡ ተወዳዳሪዎችን ይመዘግባሉ፡፡

7. ለደረጃ ዕድገት ለመወዳደር መሟላት ያለባቸው ቅድመ ሁኔታዎች

1/ ማንኛውም ሠራተኛ ለደረጃ ዕድገት ውድድር ሊመዘገብ የሚችለው፡-

ሀ) ቋሚ ሠራተኛ ሆኖ ሲገኝ፣

ለ) ለክፍት ሥራ መደቡ ቢሮው ያወጣውን የተፈላጊ ችሎታ መስፈርትና የሥነ-ምግባር ደረጃ የሚያሟላ ሲሆን፣

ሐ) ቀደም ሲል በድልድል ወይም በደረጃ ዕድገት በውድድር ወይም በምደባ ከነበረበት የሥራ ደረጃ ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ የተመደበ ከሆነ ከዘጠኝ ወራት ላላነሰ ጊዜ የሠራ ሆኖ ሲገኝ፣

መ) ቢሮዉ ለተከታታይ ሁለት ጊዜ የተሞላለት የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት አማካይ አጥጋቢ/መካከለኛና ከዚያ በላይ ከሆነ፣

ሠ) የደረጃ ዕድገት ውድድር ምዝገባ በሚካሄድበት ጊዜ የዲሲፕሊን ክስ የሌለበት ከሆነ፣

ረ) በከባድ ዲሲፕሊን ጥፋት ተቀጥቶ የአምስት ዓመት፤የጨረሰ ሆኖ ሲገኝ፣

ሰ) ለጡረታ በህግ ከተወሰነው የዕድሜ ጣሪያ ለመድረስ ከዘጠኝ ወራት የበለጠ ጊዜ የሚቀረው ሲሆን፤

ሸ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ፊደል ተራ /ሰ/ ቢኖርም የጡረታ መውጫ ጊዜው በሚመለከተው አካል እንዲራዘምለት የተፈቀደለት፣

ቀ) 6 ወርና ከዛ በላይ ለሆነ ጊዜ በሥልጠና ወይም በትምህርት ላይ ያልሆነ ሲሆን ነው፤

በ) በራሱም ሆነ በተቋሙ ውሳኔ ከነበረበት የሥራ ደረጃ ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ያልተመደበ፤ ሆኖም ግን ከያዘው የሥራ ደረጃ በላይ ለሆነ የሥራ መደብ መወዳደር ይችላል፡፡

2/ አንድን ክፍት የሥራ መደብ ያለውድድር በደረጃ ዕድገት እንዲያዝ ማድረግ የሚቻለው፡-

ሀ) ክፍት የሥራ መደቡን በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት በደረጃ ዕድገት ለመሙላት ማስታወቂያ ወጥቶ ብቸኛ የሆነ ተወዳዳሪ ሲቀርብና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ እንዳስፈላጊነቱ የሚሰጠውን ፈተና ሲያልፍ፣

ለ) የደረጃ ዕድገት የሚሠጠው በተቋሙ የበላይ አመራር ሲፈቀድ ብቻ ይሆናል፡፡

ሐ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ከተገለጹት ቅድመ ሁኔታዎች መካከል በንዑስ አንቀጽ 1 /ለ/ ከተገለፀው በቀር ሌሎቹ እንደተጠበቁ ሆነው የተቋሙ የበላይ አመራር በዋናው መ/ቤት በጽ/ቤት ኃላፊ፣ በአማካሪ፣ በዳይሬክተር ደረጃ፣ በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ በሥራ አስኪያጅና በም/ስራ አስኪያጅ ደረጃ የሥራ ኃላፊዎችን ይመድባል፡፡ በዚህ አግባብ የሚመደቡ ሠራተኞች የሥራ መደቡን አነስተኛ መስፈርት ያሟሉ መሆን አለባቸው፡፡

መ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1(ሐ) መሠረት የተመደበው ሠራተኛ በሥራው ላይ ብቃት እንደሌለውና የሥነ ምግባር ጉድለት እንዳለበት በተቋሙ የበላይ አመራር ከታመነ ከተመደበበት ቦታ እንዲነሳ ይደረጋል፡፡

ሠ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ 1 (መ) መሠረት ከተመደበበት ቦታ የተነሳ ሠራተኛ በተመደበበት ቦታ አንድ ዓመትና ከዚያ በላይ የቆየ ከሆነ እና ሁለት

ደረጃና በላይ አድጎ ከነበረ ቀደሞ ከነበረበት አንድ ደረጃ ከፍ ያለ ሥራ መደብ መነሻ ደመወዝ እያገኘ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል፡፡ ሠራተኛው የተመደበው አንድ ደረጃ ብቻ ከፍ ብሎ የነበረ ከሆነ ግን በቀድሞው የሥራ መደብ ላይ ሲያገኝ የነበረውን ደመወዝ እያገኘ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል፡፡ ሠራተኛው በትይዩ የሥራ ደረጃ ተመድቦ ከነበረ ደረጃውና ደመወዙ እንደተጠበቀ ሆኖ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል፡፡

ረ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ 1 (ሠ) በተመለከተው አግባብ የሚመደብ ሠራተኛ መንግሥት በሰጠው የደመወዝ ማስተካከያ ወይም በደመወዝ ጭማሪ ሲከፈለው የነበረ ደመወዝ አይቀነስም፡፡

3/ የተቋሙን የሥራ ባህሪይ መነሻ በማድረግ በልዩ ሁኔታ ተመድበው በመሥራት ላይ የሚገኙ ሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ጉዳይ የተቋሙ የበላይ አመራር በተለየ ሁኔታ አይቶ በደረጃ ዕድገት እንዲመደቡ ሊወስን ይችላል፡፡

8. የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ይዘትና አወጣጥ

1/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ቢያንስ የሚከተሉትን መያዝ አለበት፡፡

ሀ) የክፍት የሥራ መደብ መጠሪያ፣
ለ) የሥራ መደቡ መነሻ ደመወዝ፣
ሐ) የሥራ መደቡ መለያ ቁጥር፣
መ) የሥራ መደቡ ደረጃ፣
ሠ) የሥራ መደቡ መስፈርት፣
ረ) የሥራ ቦታ (ዋ/መቤት፣ ቅ/ጽ/ቤት፣ ወረዳ ፤ታክስ ማዕከል)፣
ሰ) የምዝገባ ቦታና ቢሮ ቁጥር፣
ሸ) ምዝገባው የሚጀመርበትና የሚያልቅበት ጊዜ፣
ቀ) ቀን፤ ቁጥር፤ ማህተምና ፊርማ ያረፈበት፤

2/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በመሥሪያ ቤቱ የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ቢያንስ ለ5 የሥራ ቀናት ተለጥፎ መቆየት አለበት፡፡ በወጣው ማስታወቂያ ተወዳዳሪ ካልቀረበ ወይም ተወዳዳሪ ቀርቦ ለቦታው ብቁ የሆነ ሠራተኛ ካልተገኘ የውጭ ማስታወቂያ ወጥቶ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሸፈን ማድረግ ይቻላል፡፡

3/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ፣ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የተወዳዳሪዎች መመዝገቢያ እና የማወዳደሪያ ናሙና ቅጾች ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ተቀጽላ የተመለከቱት ይሆናሉ፡፡

9. የዋናው መ/ቤት የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ተግባርና ኃላፊነት

የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት የተቋሙን ስትራቴጂያዊና ዓመታዊ የሠው ኃይል ዕቅድ መሠረት በማድረግ፡-

1/ የደረጃ ዕድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች ከዘርፎች፣ ከዳይሬክቶሬቶችና ከቅ/ጽ/ቤቶች ጋር በመነጋገር የመለየት፣
2/ በመስክ ሥራ ላይ በመሆናቸው ምክንያት መመዝገብ የማይችሉ ሠራተኞች እንዲመዘገቡ የማድረግ፣
3/ ለክፍት የሥራ መደቡ የተመለመሉትን ዕጩ ተወዳዳሪዎች ዝርዝር መረጃ በተወዳዳሪዎች ማቅረቢያ ቅጽ ላይ በጥንቃቄ የመሙላት፣
4/ ለውድድሩ ክንዋኔ የሚያስፈልጉትን ልዩ ልዩ ማስረጃዎች ዝግጁ የማድረግ፣
5/ ወቅታዊና የተሟላ የሠራተኞች ሪከርድ እንዲኖር ያላሰለሰ ክትትል የማድረግ፣
6/ የሠራተኞች ወቅታዊ የትምህርት፣ የልዩ ሙያ፣ የስልጠና፣ የሥራ ልምድና የዲሲፕሊን ወይም የስነ ምግባር ማስረጃዎች በየጊዜው እንዲሰባሰቡና በጥንቃቄ እየተጣሩ ፎቶ ኮፒዎች ከዋናው ሠነዶች ጋር እየተገናዘቡና እየተመሳከሩ በየግል ፋይላቸው እንዲደራጁ የማድረግ፣

7/ ከውጭ አገር የከፍተኛ ትምህርት ተቋሞች የሚሰጡ የትምህርት ማስረጃዎችና ደረጃ ያልተሰጣቸው የአገር ውስጥ የትምህርት ማስረጃዎች ሲያጋጥሙ ተመዝጋቢው ሥልጣን ካለው መንግሥታዊ አካል የአቻ ግምት ማስረጃ እንዲያቀርብ የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

8/ በቢሮው ቅ/ጽ/ቤቶች የሚከናወኑ የዕድገት አሰጣጥ ሥራዎችን በህግና በዚህ መመሪያ መሠረት መሰራታቸውን የማጣራትና ስህተት ተሰርቶ ሲገኝ አስፈላጊውን ህጋዊ የእርምት እርምጃ መውሰድ አለበት፡፡

10. *የቅ/ጽ/ቤቶች የሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት ተግባርና ኃላፊነት*

የሰው ሀብት ሥራ አመራር የሥራ ሂደት፡-

1/ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 9 የተገለጹትን ተግባራት በቅ/ጽ/ቤት ደረጃ የመፈፀም፣

2/ በየበጀት ዓመቱ በዕድገት መሸፈን ያለባቸውን የስራ መደቦች አዘጋጅቶ ለዋናው መ/ቤት ዕቅዱን ማስተላለፍ፣

3/ በቅ/ጽ/ቤቱ አንድ ጊዜ በወጣ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ክፍት ሥራ መደቡን ለመሸፈን ያልተቻለ የሥራ ሂደት አስተባባሪ የሥራ መደቦች ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በወቅቱ የማስተላለፍ፣

4/ የሠራተኛውን የትምህርት፣ ከመ/ቤቱ ውጭ የተገኘ የሥራ ልምድና ሌሎች ለደረጃ ዕድገት የሚጠቅሙ ማስረጃዎች የተመሳከረ ቅጅ ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በወቅቱ የመላክ፤

5/ ከቢሮው የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት የሚላኩለትን ከዕድገት ጋር የተያያዙ ሥራዎች ሚስጢራዊነታቸውን የመጠበቅና የክንውን ጊዜያቸውን ጠብቆ የመፈፀም ኃላፊነት አለበት፡፡

ክፍል ሦስት
የማወዳደሪያ መስፈርቶች

11. *የማወዳደሪያ መስፈርቶች*

1/ የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መስፈርቶች የሙያ ብቃትን በተጨባጭ የሚለኩና ለሥራው የሚያስፈልጉ የባህሪይ መገለጫዎችንና ሥነ-ምግባርን የሚመዝኑ መሆን ያለባቸው ሲሆን የሚከተሉትን ያካትታል፡-

ሀ) የውጤት ተኮር ዕቅድ የአፈጻጸም ምዘና ውጤት፣

ለ) የብቃት ማረጋገጫ ፈተና/የጽሑፍ ወይም የተግባር ወይም የቃል ወይም የተቀናጀ/

ሐ) አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ፣

መ) የሥራ ልምድ፣

ሠ) የማህደር ጥራት፣

ረ) የደረጃ ቀረቤታ፤

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ ከፊደል ተራ "ሀ" እስከ "ረ" ለተመለከቱት መስፈርቶች የሚሰጠው የነጥብ ውጤት ቀጥሎ የተመለከተው ይሆናል፡፡

ተ.ቁ	*የመመዘኛ መስፈርት*	*የነጥብ ድልድል*	
		ፈተና የሚሰጥ ሲሆን	*ፈተና የማይሰጥ ሲሆን*
1.	የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት	40	40
2.	የብቃት ማረጋገጫ ፈተና (የጽሑፍ/የተግባር/የቃል)	20	-
3.	አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ	10	20
4.	የሥራ ልምድ	15	25
5.	የማህደር ጥራት	10	10
6.	የደረጃ ቀረቤታ	5	5

ድምር	100	100

12. የመመዘኛ መስፈርቶች ዝርዝር አፈፃፀም

1/ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት

ሀ) ለደረጃ ዕድገት ውድድር የሠራተኛው የሁለት ጊዜ የአፈፃፀም ምዘና ውጤት አማካይ መወሰድ አለበት፡፡ የአፈጻጸም ምዘና ውጤቱ የቅርብ ጊዜ ያለው ይሆናል፡፡

ለ) ተወዳዳሪው ለአንድ ዓመት የሙከራ ጊዜ የተቀጠረና በመመሪያው አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት ብቁ እጩ ሆኖ በዚህ አንቀጽ "ሀ" የተገለጸው የአፈፃፀም ምዘና ውጤት ከሌለው በውድድሩ ወቅት ያለው የአንድ ጊዜ የአፈፃፀም ምዘና ውጤት ይያዝለታል፡፡ ሆኖም ለ6 ወራት የሙከራ ጊዜ የተቀጠሩ ሠራተኞች የሁለት ጊዜ የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት አማካይ ሊኖራቸው ይገባል፡፡

ሐ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 «ሀ» የተደነገገው ቢኖርም በወሊድ ምክንያት ያልተመዘነች ሠራተኛ ከሆነች ከወሊድ በፊት ወይም ከወሊድ በኋላ ባላት አንድ የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት መወዳደር ትችላለች፣

መ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1«ሀ» የተደነገገው ቢኖርም ትምህርታቸውን በተቋሙ ፈቃድ በዩኒቨርስቲ ሲከታተሉ ቆይተው አጠናቀው የተመለሱ ሠራተኞች ለደረጃ ዕድገት ሊወዳደሩ የሚችሉት ትምህርታቸውን ካጠናቀቁ በኋላ ቢያንስ የአንድ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ሲኖራቸው ነው፡፡

ሠ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ1«ሀ» የተደነገገው ቢኖርም በብሔራዊ የምርጫ ቦርድ ጽ/ቤት ተመርጠው በምርጫ ማስፈፀም ሥራ ላይ በመሰማራታቸው ምክንያት የሁለት ጊዜ ወቅታዊ የምዘና ውጤት የሚጎላቸው ሠራተኞች ባላቸው አንድ የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት መወዳደር ይችላሉ፡፡

2/ የብቃት ማረጋገጫ ፈተና /የቃል፣ የጽሑፍ፣ የተግባር፤-

ሀ) አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴው ለክፍት የስራ መደቡ የሚሰጠውን የፈተና ዓይነት ይወስናል፡፡ ፈተናው አቅምን፤ ሙያንና አመቺነትን መሰረት ያደረገ መሆን ይኖርበታል፡፡

ለ) በመሆኑም እስከ ደረጃ 5 ላሉ የስራ መደቦች የደረጃ እድገት ኮሚቴው በራሱ ወይም በውጭ ፈተና አገልግሎት ሰጭ ተቋም ያስፈትናል፡፡ ከደረጃ 6 እና ከዚያ በላይ ለሆኑ የስራ መደቦች የደረጃ እድገት ኮሚቴው የፈተና አገልግሎት በሚሰጡ የውጭ አካላት እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡

ሐ) ኮሚቴው ሙያዊ ፈተና ከሚፈልጉ መደቦች ውጭ እስከ ደረጃ አምስት ላሉ የስራ መደቦች ፈተናውን ራሱ ለመስጠት ከወሰነ ፈተናውን በዕለቱ አዘጋጅቶ፣ በተፈታኞች ብዛት ልክ በማባዛት ወዲያውኑ መፈተን አለበት፡፡

መ) ለተወዳዳሪዎች የተሰጠው ፈተና የጽሑፍ ፈተና ሲሆን ፈተናው እንዳበቃ የኮሚቴው አባላት በተፈታኞች የመልስ መስጫ ወረቀት ላይ ይፈርማሉ፡፡ ፈተናው በዕለቱ የሚታረም ከሆነ ኮሚቴው የተወዳዳሪዎችን መልስ ሳያይ

ለጥያቄዎቹ መልስ ያዘጋጃል፣ እርማቱን ያከናውናል፣ ውጤቱን ይመዘግባል፡፡ የፈተናው እርማት በዕለቱ የማይከናወን ከሆነ የተፈታኞች የመልስ መስጫ ወረቀት ታሽጎ በኮሚቴው ፀሐፊ እጅ እንዲቆይ ተደርጎ ኮሚቴው ፈተናውን በሚያርምበት ዕለት የተወዳዳሪዎችን መልስ ሳያይ መልሱን አዘጋጅቶ፣ እርማቱን አከናውኖ ውጤቱን ይመዘግባል፡፡

ሠ) ለተወዳዳሪዎች የሚሰጠው ፈተና የጽሁፍ ወይም የቃል ሲሆን ኮሚቴው ፈተናው በሚሰጥበት ዕለት ፈተናውንና መልሱን አዘጋጅቶ ተወዳዳሪዎችን ይፈትናል፤ ውጤቱን ይመዘግባል፡፡

ረ) ኮሚቴው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ተወዳደሪዎችን ከአንድ በላይ የፈተና ዓይነት በመስጠት ለማወዳደር ከወሰነ የፈተናዎቹን ቅደም ተከተል የጽሑፍ፣ የተግባርና የቃል በማድረግ ያወዳድራል፡፡

ሰ) ኮሚቴው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ተወዳዳሪዎችን ከአንድ ዓይነት በላይ ፈተና በመስጠት ብቃታቸውን የሚለይ ከሆነ በቀደመው የፈተና ውጤት ላይ ተመስርቶ ለየፈተናው ዓይነት የሚቀርቡትን ተወዳዳሪዎች ብዛት ሊወስን ይችላል፡፡

ሸ) አንቀጽ.12 ንዑስ አንቀጽ.2 ፊደላ ተራ ሰ ላይ የጠጠቀሰዉ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ተወደደር ወደሚቀለዉ ሂደት ለማለፍ በተሰጠዉ የጽሐፍ ፈተና 50% እና ከዛ በላይ ማምጣት ይኖሪበታል፡፡

ቀ) ኮሚቴው ከአንድ ዓይነት ፈተና በላይ በሚፈትንበት ጊዜ የየፈተናው አይነትና የነጥበ ድርሻ ቀጥሎ የተመለከተው ሲሆን የተወዳዳሪዎች የተጠቃለለ ውጤት ማለፊያ ማርክ ቢያንስ 50% ይሆናል፡፡

ተ.ቁ	የፈተና ዓይነት	አንድ ዓይነት ፈተና ሲሆን	ሁለት ዓይነት ፈተና ሲሆን
1.	የጽሑፍ	20	10
2.	የተግባር	20	10

በ) አንድ ጊዜ የወጣ ፈተና ጥቅም ላይ የሚውለው ለአንድ ጊዜ ብቻ ይሆናል፡፡

3/ <u>**አግባብ ለሆነ የትምህርት ደረጃ**</u>

በክፍት የሥራ መደቡ የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት ተወዳዳሪዎች ላላቸው አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ በዚህ መመሪያ የተወሰነው ነጥብ እየተሰጣቸው ይወዳደራሉ፡፡

4/ <u>**የሥራ ልምድ**</u>

ሀ) በክፍት የሥራ መደቡ የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት ተወዳዳሪዎች ካላቸው የሥራ ልምድ ውስጥ ለተወዳደሩበት የሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ያለው 100% እና በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው 50% እየተሰላ ይያዝላቸዋል፡፡

ለ) የተወዳዳሪው ጠቅላላ የሥራ ልምድ ነጥብ የሚሰጠው ቀጥታ አግባብነት ላለውና በተዘዋዋሪ አግባብ ላለው የሥራ ልምድ የሚሰጠው ነጥብ ድምር ይሆናል፡፡

ሐ) በፀሐፊነት/በሴክሬታሪነት በመሥራት ላይ ያለ ወይም የሠራ ሠራተኛ የሚወዳደረው በሙያ የሥራ መደብ ላይ ሲሆን የሥራ ልምዱ የሚያዝለት በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መመሪያ ላይ በተቀመጠው አግባብ ይሆናል፡፡

መ) በሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ ሥራ መደብ ላይ በተቋሙ በመሥራት ላይ ያለ ወይም የሠራ ተወዳዳሪ ለሚወዳደርበት የሥራ መደብ በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት የተወሰነውን የትምህርት ዓይነትና ደረጃ ማሟላቱ እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ልምዱ ለተወዳደረበት ሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ሆኖ ይያዝለታል፡፡

ሠ) ተወዳዳሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 "ሀ" ወይም "መ" መሠረት የሚሰላ ሥራ ልምድ ያለው ሲሆን የተሻለ በሚጠቅመው በአንዱ የሥራ ልምድ አያያዝ መሠረት ይያዝለታል፡፡

ረ) የሥነ ምግባር ቡድን አስተባባሪና በዚሁ ሥራ መደብ ላይ የሚሰሩ በተለያየ ደረጃ የሚገኙ ኦፊሰሮች ለሚወዳደሩበት የሥራ መደብ በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት የተወሰነውን የትምህርት ዓይነትና ደረጃ ማሟላታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ልምዳቸው በቢሮው ውስጥ ለሚገኙ የሥራ መደቦች በሙሉ ቀጥታ አግባብነት ያለው ተደርጎ ይያዛል፡፡

ሰ) በደረጃ 1 የሥራ ደረጃ ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች ለደረጃ ዕድገት ሲወዳደሩ ቀጥታና ተዘዋዋሪ የስራ ልምድ በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መመሪያ መሰረት የሚስተናገዱ ይሆናል፡፡

ሸ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 "ሰ" የተደነገገው ቢኖርም ውድድር ሲካሄድ ቀጥታ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ያላቸውና የሌላቸው ሠራተኞች በውድድሩ ውስጥ ሲያጋጥሙ ቀጥታ የሥራ ልምድ ያላቸው ሠራተኞች ቀጥታ አግባብ ለሆነው የሥራ ልምዳቸው 100% የሚያዝ ሲሆን ቀጥታ አግባብ ላልሆነው ሁሉም ተወዳዳሪዎች የሥራ ልምድ 50% ይያዝላቸዋል፡፡

5/ **የማህደር ጥራት**

ለማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ የተወዳዳሪው ማህደር ተመርምሮ ከማህደሩ በተገኘ ማስረጃ መሠረት ሲሆን በዚህ መመሪያ የተወሰነው ነጥብ ይሰጣል፡፡

6/ **የደረጃ ቀረቤታ**

ሠራተኞች ለሚወዳደሩበት የሥራ መደብ አሁን የያዙት የሥራ ደረጃ ያለው ቀረቤታ እየታየ በመመሪያው የተወሰነው ነጥብ ይሰጣል፡፡

7/ **ነጥብ አያያዝ**

ለውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም፣ ለትምህርት፣ ለሥራ ልምድ፣ ለማህደር ጥራት እና ለደረጃ ቀረቤታ የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ መመሪያ ጋር አባሪ በሆነው ከተቀጽላ አንድ እስከ ተቀጽላ አምስት በተመለከተው መሰረት ይሆናል፡፡

ክፍል አራት
የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አወቃቀርና የሥልጣን ክፍፍል

13. *የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ*

1/ **የዋና መ/ቤት የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት፣**

ሀ) የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክተር/ተወካይ………………ሰብሳቢ

ለ) የሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ ዳይሬክቶሬት/ ተወካይ…………………………..አባል

ሐ) የሰራተኞች ሁለት ተወካዮች (አንድ ወንድ አንድ ሴት) ……………. አባል
መ) ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ዳይሬክቶሬት ተወካይ……………… አባል
ሠ) የሰው ኃይል ሙሌትና አገልግሎት አሰጣጥ ቡድን አስተባባሪ….ፀሐፊ ይሆናሉ፡፡

2/ **የቅርንጫፍ ጽ/ቤት የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት፡-**
ሀ) የሰው ሀብት ስራ አመራር የስራ ሂደት/ተወካይ………………… ሰብሳቢ
ለ) የሰራተኞች ሁለት ተወካዮች (አንድ ወንድ አንድ ሴት) ……………. አባል
ሐ) ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት/ ተወካይ……………. አባል
መ) በቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ ስ/አስኪያጅ የሚመደብ………… ፀሐፊ ይሆናሉ፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 በሚቋቋሙት ኮሚቴዎች ውስጥ በዋናው መ/ቤት የሥነ-ምግባር መከታተያ ዳይሬክቶሬት ተወካይ በቅርንጫፍ ጽ/ቤት ደግሞ የሥነ ምግባር መከታተያ ቡድን/ከፍተኛ ኦፊሰር ታዛቢ ሆኖ በዕድገት አፈጻጸም ሂደቱ ላይ ይሳተፋል፡፡
4/ የሠራተኞች ተወካዮች በሠራተኞች ይመረጣሉ፡፡ የሥራ ዘመናቸውም ሁለት ዓመት ይሆናል፡፡
5/ በማዕከል ደረጃ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በሚወጣበት ጊዜ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 13 (1) የተቋቋመው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበትን የሥራ ሂደት ተወካይ በኮሚቴው ስብሰባ ላይ መሳተፍ አይጠበቅበትም፡፡ ሆኖም ከቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች አንድ ተወካይ እንዲሳተፍ ይደረጋል፡፡

14. *<u>ከደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባልነት ስለመነሳትና ስለመሠረዝ</u>*

1/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሰብሳቢ፣ አባል ወይም ፀሀፊ፣

ሀ) ለደረጃ ዕድገት ውድድር በዕጩነት የቀረበ እንደሆነ፣
ለ) ለደረጃ ዕድገቱ በዕጩነት ከቀረበው ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም በተሻሻለው የፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው ከሆነ ጉዳዩ ታይቶ እስከሚያበቃ ድረስ በኮሚቴው ስብሰባ ላይ አይሳተፍም፡፡

2/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሰብሳቢ፣ አባል ወይም ፀሀፊ ፣

ሀ) ለሥራው ሊደረግ የሚገባውን ጥንቃቄና ትጋት ያጓደለ እንደሆነ፣
ለ) አድሏዊነት ያሳየ ወይም ያደረገ እንደሆነ፣
ሐ) ምሥጢር ያወጣ ወይም ቃለ-ጉባዔዎችንና መረጃዎችን ከአባላቱ ውጪ ለሆኑ ሰዎች ያሳየ ወይም የገለጸ ወይም የሰጠ እንደሆነ፣
መ) ሌሎች ተመሳሳይ የዲሲፕሊን ጥፋቶችን መፈፀሙ የተረጋገጠ እንደሆነ፣
ያለ ተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት በመደበው አካል ውሣኔ ከኮሚቴው ይሰረዛል፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /2/ በተዘረዘሩት ምክንያቶች ከአባልነት የተሰረዘ የኮሚቴ አባል ለፈፀመው ጥፋት የዲሲፕሊን እርምጃ ይወሰድበታል፡፡

15. *<u>የዋናው መ/ቤትና የቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት የሥልጣን ክፍፍል እና የሠራተኞች የመወዳደር ገደብ</u>*

1/ **የዋናው መ/ቤት የደረጃ ዕድገት ሥልጣን**
ሀ) እስከ ቡድን አስተባባሪ ድረስ ያሉ የዋናው መ/ቤት ክፍት የሥራ መደቦችን፣
ለ) ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጣቸው ሥልጣን አንድ ጊዜ የደረጃ ዕድገት ውድድር አካሂደው ተወዳዳሪ በማጣታቸው መሸፈን ያልቻሏቸውን በቡድንና በሥራ ሂደት ደረጃ የሚገኙ ክፍት የሥራ መደቦችን በቅድሚያ በተመሳሳይ ደረጃ በዝውውር ለመሙላት ጥረት በማድረግ ቦታውን መሸፈን ካልተቻለ የዋናውን መ/ቤትና የቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች ሠራተኞችን የሚያሳትፍ የደረጃ ዕድገት ውድድር እና

ሐ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 (2) ለ በተደነገገው መሠረት የሚሸፈኑ የሥራ መደቦችን ያለ ደረጃ ዕድገት ውድድር በማየት ሠራተኞች በዕድገት እንዲመደቡ ያደርጋል፡፡

2/ የቅ/ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት ስልጣን ቅ/ጽ/ቤቶች እስከ ቡድን አስተባባሪ ድረስ ያሉ የቅርንጫፍ ጽ/ቤቱን ክፍት የሥራ መደቦች በደረጃ ዕድገት እንዲሸፈኑ ያደርጋሉ፡፡

3/ **የሠራተኞች የመወዳደር ገደብ**

ሀ) በዋናው መ/ቤት እስከ ቡድን አስተባባሪ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ መወዳደር የሚችሉት በዋናው መ/ቤት የሚገኙ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ለ) በቅ/ጽ/ቤት እስከ ቡድን አስተባባሪ ድረስ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ መወዳደር የሚችሉት በቅ/ጽ/ቤቱ ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ሐ) በቅ/ጽ/ቤቶች በሚገኙ የቡድን አስተባባሪ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ ቅ/ጽ/ቤቶች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጣቸው ሥልጣን አንድ ጊዜ በሚያወጡት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ መሸፈን ባልቻሉ ጊዜ፡-

1. ዋናው መ/ቤት የሥራ መደቦቹን በቅድሚያ በዝውውር ለመሸፈን ጥረት ያደርጋል፣
2. በዝውውር ለመሸፈን ሳይቻል ሲቀር ለሁሉም የተቋሙ ሠራተኞች በማዕከል የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በማውጣት ክፍት ሥራ መደቡን ለመሸፈን ጥረት ያደርጋል፣

3. ክፍት የሥራ መደቡን በተገለፀው አግባብ መሸፈን ካልተቻለ በዋ/መ/ቤት በማዕከል የቅጥር ማስታወቂያ እንዲወጣ ተደርጎ ቅጥሩ ባለው የውክልና ሥርዓት መሠረት በቅ/ጽ/ቤቱ እንዲፈፀም ይደረጋል፡፡

4/ ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች ከቡድን አስተባባሪ በታች ባሉ የሥራ መደቦች ላይ አንድ ጊዜ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ አውጥተው ክፍት ሥራ መደቡን መሸፈን ካልቻሉ ወዲያውኑ የውጭ ማስታወቂያ አውጥተው በቅጥር መሸፈን አለባቸው፡፡

ክፍል አምስት
የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አሠራር

16. ምልዐተ ጉባኤና የስብሰባ አካሄድ

1/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ስብሰባ ለማካሄድ ቢያንስ የኮሚቴው ሰብሳቢ፣ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ኃላፊን ጨምሮ 3 የኮሚቴው አባላት መገኘት አለባቸው፡፡

2/ የኮሚቴው አባላት በመታየት ላይ ባለው የደረጃ ዕድገት ጉዳይ ላይ ተወያይተው በመተማመን አንድ ዓይነት ሃሣብ ላይ ለመድረስ ይጥራሉ፡፡ ይህ ሳይሆን ሲቀር ውሳኔው የሚሰጠው በድምፅ ብልጫ ይሆናል፡፡

3/ በውሳኔ አሰጣጥ ወቅት በሃሳብ የተለየ አባል የሃሳብ ልዩነቱን በቃለ ጉባዔው ላይ በጽሑፍ እንዲሰፍር ማድረግ ይችላል፡፡

4/ ድምፅ እኩል በእኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው የሚደግፈው ሃሳብ የኮሚቴው ውሳኔ ይሆናል፡፡

17. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ኃላፊነት፣ ሥልጣንና ተግባራት

1/ በዋናው መ/ቤት ወይም በቅ/ጽ/ቤት የተቋቋመ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ፣

ሀ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 (1) መሠረት ለደረጃ ዕድገት ውድድር መቅረብ የሚገባቸው ሠራተኞች ሁሉ በትክክልና በተሟላ ሁኔታ መመዝገባቸውን ያረጋግጣል፣

ለ) እንደአስፈላጊነቱ የሠራተኞችን የግል ማህደር በመመርመር የደረጃ ዕድገት ዕጩ ተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የሥራ ልምድ፣ የልዩ ሙያ፣ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤትና የሌሎች ማስረጃዎችን ትክክለኛነት ያረጋግጣል፡፡

ሐ) በተወዳዳሪው ከቀረቡ ፎቶ ኮፒ ማስረጃዎች መካከል ከዋናው ማስረጃ ጋር ያልተመሳከረ ወይም አጠራጣሪ ሆኖ ያገኘውን ማንኛውንም ማስረጃ ተመሳክሮና ትክክለኛነቱ ተረጋግጦ እንዲቀርብለት ያደርጋል፣

መ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 2 ሥር በተገለጹት የማወዳደሪያ መስፈርቶችና የመመዘኛ ነጥቦች መሠረት ዕጩዎችን ያወዳድራል፣

ሠ) አዎንታዊ ድጋፍ /Affermative Action/ የማይመለከታቸው ዕጩዎች በደረጃ ዕድገት ውድድር እኩል ነጥብ ሲኖራቸው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ በሚሰጣቸው የጽሑፍ ፈተና አሸናፊ ይለያል፣ በዚህ መሠረት አሸናፊውን መለየት ባልተቻለ ጊዜ የበለጠ የሥራ ልምድ ያለው ተወዳዳሪ አሸናፊ ይሆናል፡፡

2/ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 13 (3) ድንጋጌ መሠረት አዎንታዊ ድጋፍ የሚመለከታቸው /Affermative Action/ ሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ውድድር ሲካሄድ ውጤታቸው ከሌሎች ተወዳዳሪዎች ጋር እኩል ለሆኑ ወይም 1ኛ ከወጣው ጋር ሲነፃፀር ውጤታቸው 3% ወይም ከዚህ በታች በሆነ ልዩነት ዝቅ ያለ ከሆነ ተወዳዳሪው አካል ጉዳተኛ ወይም ሴት ከሆነ ቅድሚያ ይሰጠዋል፡፡

3/ ተወዳዳሪው ከአንድ በላይ የአዎንታዊ ድጋፍ ሁኔታዎችን (ሴት ወይም አካል ጉዳተኛ) አሟልቶ ቢገኝ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት ለአዎንታዊ ድጋፍ ነጥብ የሚሰጠው ለአንዱ ብቻ ይሆናል፡፡

4/ የአዎንታዊ ድጋፍ አሠጣጥ አሠራርን ተከትሎ በተደረገ ውድድር የተጠቃለለ ውጤታቸው እኩል የሆኑ ተወዳዳሪዎች ሲያጋጥሙ በመጀመሪያ የአካል ጉዳት ላለበት ቀጥሎ ለሴት ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

ክፍል ስድስት
የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አሠጣጥና የቃለ-ጉባኤ ሠነዶች አያያዝ

18. የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አሰጣጥ

1/ **የዋናው መ/ቤት የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ፡-**

በዚህ መመሪያ መሠረት ሠራተኞችን በማወዳደር ለክፍት የሥራ መደቡ ብቁ የሆነውን ሠራተኛ መርጦ የደረጃ ዕድገት ውሳኔ ሃሳቡን፡-

ሀ) ከደረጃ 10 በላይ የሆኑ የሥራ መደቦችን ለሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ዘርፍ ም/ቢሮ ኃላፊ ውሳኔ ያቀርባል፡፡

ለ) እስከ ደረጃ 10 ያሉ የሥራ መደቦችን ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ውሳኔ ያቀርባል፣

ሐ) የቀረቡት ዕጩዎች ለደረጃ ዕድገቱ የማይመጥኑና መመዘኛውን የማያሟሉ ከሆነ ምክንያቱን በዝርዝር በመግለጽ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሞላ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

መ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ሀ እና ለ የውሳኔ ሃሣብ የቀረበላቸው አካላት ጉዳዩን መርምረው ቢዘገይ በ3 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣሉ ወይም በቂ ምክንያት ካላቸው እንዲታረም ለኮሚቴው ይመልሳሉ፡፡

2/ **የቅ/ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ፡-**

ሀ) በዚህ መመሪያ መሠረት ሠራተኞችን በማወዳደር ለሥራ መደቡ ብቁ የሆነውን መርጦ የውሳኔ ሃሳቡን ለቅ/ጽ/ቤቱ ሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ምክትል ሥራ አስኪያጅ ውሳኔ ያቀርባል፡፡

ለ) የቀረቡት ዕጩዎች ለደረጃ ዕድገቱ የማይመጥኑና መመዘኛውን የማያሟሉ ከሆነ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 15 (3) ሐ መሠረት ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሞላ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

ሐ) የቅ/ጽ/ቤቱ ሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ምክትል ሥራ አስኪያጅ የሚቀርብለትን የደረጃ ዕድገት ጉዳይ መርምሮ ቢዘገይ በ3 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣል፡፡ ወይም በቂ ምክንያት ካለው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴው የውሳኔ ሀሳቡን እንዲያርም ይመልሳል፡፡

19. ***የደረጃ ዕድገት ደመወዝ አወሳሰን***

በደረጃ ዕድገት የሚመደበው ሠራተኛ የቀድሞ ደመወዝ፣

1/ ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ዝቅ ብሎ የተገኘ እንደሆነ የአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ይሆናል፣

2/ ከአዲሱ የስራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ ደመወዙ በአንድ እርከን ከፍ እንዲል ይደረጋል፣

3/ ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ ጣሪያ ደመወዝ ጋር እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ የቀድሞ ደመወዙን ይዞ ይቀጥላል፡፡

4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 በተደነገገው መሠረት ለሠራተኞች የተወሰነ ደመወዝ የሚከፈለው በደረጃ ዕድገቱ ላይ ቅሬታ አለመቅረቡ ተረጋግጦ ወይም የቀረበ ቅሬታ ካለም በቅሬታው ላይ ውሳኔ ከተሰጠ በኋላ ይሆናል፡፡

20. ***የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አፈጻጸም***

የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት/የሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት

1/ የደረጃ ዕድገት ውሳኔው እንደደረሰው ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ተቀጽላ የደረጃ ዕድገት ናሙና ደብዳቤ መሠረት አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ አዘጋጅቶ እንዲፈረም ያደርጋል፡፡

2/ የደረጃ ዕድገት ደብዳቤ ለሠራተኛው በአድራሻ ሲጻፍ በግልባጭ ዕድገቱ የተሰጠበት የሥራ ክፍል፣ ሠራተኛው ያለበት የሥራ ክፍል፣ ግዥና ፋይናንስ አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/የስራ ሂደት፤ የሰው ኃይል መረጃ አስተዳደር ቡድንና ሌሎች ክፍሎች የደብዳቤው ቅጅ እንዲደርሳቸው ያደርጋል፡፡

3/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት የሚጸናው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ የውሳኔ ሃሣብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 18 መሠረት በዋናው መ/ቤት በሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ዘርፍ ም/ቢሮ ኃላፊ ወይም በሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ በሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ም/ሥራ አስኪያጅ ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡

21. **<u>የደረጃ ዕድገት የሚታይበት ቅደም ተከተል፤ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ስለመሰረዝ እና ተጨማሪ ክፍት ሥራ መደቦችን በመታየት ላይ ባለ የደረጃ ዕድገት ስለማካተት፤</u>**

1/ በተለያዩ ቀናት የወጡ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያዎች ሲያጋጥሙ ዕድገቱ የሚታየው መጀመሪያ ከወጣው ማስታወቂያ ጀምሮ ማስታወቂያዎቹ በወጡበት ቀን ቅደም ተከተል መሠረት ይሆናል፡፡

2/ ማንኛውም ተወዳዳሪ ያመለከተውን የደረጃ ዕድገት መሰረዝ ከፈለገ ጥያቄውን በዋናው መ/ቤት ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ ለሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት በጽሑፍ በማቅረብ መሰረዝ ይችላል፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት መፈፀም የሚቻለው በዚህ መመሪያ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 መሠረት በደረጃ ዕድገቱ ላይ ውሳኔ እስከሚሰጥ ባለው ጊዜ ውስጥ ይሆናል፡፡ በደረጃ ዕድገቱ ላይ ውሳኔ ከተሰጠ በኋላ መሰረዝ የተከለከለ ነው፡፡

4/ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ወይም የቅርንጫፍ ጽ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት የሚቀርብለትን የደረጃ ዕድገት የመሰረዝ ጥያቄ ቢዘገይ በማግሥቱ ባለ የሥራ ቀን ለደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ማስተላለፍ አለበት፡፡

5/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ በማየት ላይ ከሚገኘው የሥራ መደብ ጋር አንድ ዓይነት የሆነ ሌላ ክፍት ሥራ መደብ ካጋጠመ በመታየት ላይ ባለው የደረጃ ዕድገት አካትቶ የውሳኔ ሃሣብ ማቅረብ ይችላል፡፡ ኮሚቴው በዚህ አግባብ የሚፈጽመው በዋናው መ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር የሥራሂደት ተጨማሪውን ክፍት የሥራ መደብ በጽሑፍ ሲያሳውቀው ይሆናል፡፡

22. ቃለ-ጉባዔዎችንና ሠነዶችን በተገቢው መንገድ ስለመያዝ

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ፀሐፊ፡-

1/ የስብሰባውን አጀንዳ በቅደም ተከተል ይይዛል፣ ቃለ-ጉባኤ በጥንቃቄ እያዘጋጀ ቢዘገይ በቀጣዩ የኮሚቴው ስብሰባ ቀን ፀድቆ በስብሰባው ላይ የነበሩ አባላት እየፈረሙበት እንዲቀመጥ ያደርጋል፡፡

2/ ለደረጃ ዕድገት አሰጣጥ አስፈላጊ የሆኑ ማስታወሻዎች፣ ዝርዝር መግለጫዎችና ሌሎች ማስረጃዎች በወቅቱ ተሟልተው እንዲገኙና በጥንቃቄ ተመዝግበው እንዲያዙ ያደርጋል፣

3/ በደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ ቅጽ ላይ ዕጩዎች ከየማህደራቸው የተገኘ መረጃዎችና ለየመመዘኛ መስፈርቶቹ የተሰጣቸው ነጥቦች በጥንቃቄ እንዲሞሉና የኮሚቴው አባላት በቅጾቹ ላይ እንዲፈርሙባቸው ያደርጋል፣

4/ ስለደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ማናቸውም ሥነ-ሥርዓት ከተሟላ በኋላ የውድድሩን ውጤት የሚያመላክቱ ሰነዶች ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት/ለሰው ሀብት ሥራ አመራር የስራ ሂደት በወቅቱ እንዲደርስ ያደርጋል፣ ኮፒውንም በጥንቃቄ ያስቀምጣል፣

5/ ከኮሚቴው ፀሐፊነት ሲለቅ ማንኛውንም የደረጃ ዕድገት ሠነድ ለተካው ሠራተኛ ወይም ለኮሚቴው ሰብሳቢ ያስረክባል፡፡

6/ የተወዳዳሪዎችን ዝርዝር መረጃ አደራጅቶ ለኮሚቴው ውሳኔ ያቀርባል፡፡

7/ ሌሎች ከሥራው ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ሥራዎች ያከናውናል፡፡

ክፍል ሰባት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

23. ተሻሽሎ በተመደበ የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ስለሚመደብበት ሁኔታ

1/ የአንድ የሥራ መደብ የሥራ ደረጃ ተሻሽሎ ሲመደብ፣ የሥራ መደቡን የያዘው ሠራተኛ፣ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከቱትን ሁኔታዎች አሟልቶ ከተገኘ ያለውድድር የተሻሻለውን የሥራ ደረጃና ደመወዝ ይሰጠዋል፡፡

24. የደረጃ ዕድገት የአፈጻጸም ሂደትን በምስጢር ስለመጠበቅ

1/ የደረጃ ዕድገት ውድድር ውሳኔ ተሰጥቶበት ይፋ እስከሚሆን ድረስ ምስጢር ሆኖ መቆየት አለበት፡፡

2/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላትና ሌሎች ከሥራው ጋር ግንኙነት ያላቸው አካላት ሁሉ የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም ሂደቱና ውሳኔው በይፋ እስኪገለጽ ድረስ ምስጢር አድርገው የመጠበቅ ኃላፊነት አለባቸው፣

3/ የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም ሂደት ምስጢራዊነት ሳይጠበቅ ቢቀርና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴው ውሳኔውን ይፋ ከማድረጉ በፊት መረጃ ወጥቶ ቢገኝ የሥነ-ምግባር መኮንኑ በማስረጃ አረጋግጦ በሚያቀርበው ማስታወሻ መሠረት ኃላፊነቱን በዘነጋው/በጣሰው አባል ወይም ሠራተኛ ላይ የዲሲፕሊን እርምጃ እንዲወሰድ ይደረጋል፡፡

25. ተጠያቂነት

ማንኛውም የሥራ ኃላፊ፣ ሠራተኛ እና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት ከሕግ ውጭ ለሚፈጽሟቸው የደረጃ ዕድገት ተግባራት በዚህ መመሪያና በቢሮው የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 አንቀጽ 29 እና 30 መሠረት ተጠያቂ ይሆናሉ፡፡

26. ***የተከለከሉ ተግባራት***

1/ ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በሚሠራበትና በኃላፊነት በሚመራው ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም የሥራ ክፍል በፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ ለደረጃ ዕድገት ሲወዳደር በአፈጻጸሙ ላይ መወሰንም ሆነ መሳተፍ አይችልም፡፡

2/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል ወይም ሰብሳቢ በፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ የሆነ ሠራተኛ የሚወዳደርበት የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ላይ መሳተፍ የለበትም፡፡

3/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል የዕድገት ተወዳዳሪ ከሆነ ውድድሩ እስከሚያበቃ በኮሚቴው ውስጥ ተሳታፊ አይሆንም፡፡

27. ***የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም ማስረጃ ስለሚቆይበት ጊዜ***

1/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ውድድር የተከናወነባቸውና ውሳኔ የተሰጠባቸው ማስረጃዎች ለምርመራና ለሌሎች ሥራዎች እንዲያገለግሉ ቢያንስ ለ2 ዓመታት በጥንቃቄ ተይዘው መቀመጥ አለባቸው፡፡

2/ ቅሬታ ቀርቦ በመታየት ላይ ያለ ዕድገት የተፈፀመበት ማስረጃ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የተጠቀሰው ጊዜ ቢኖርም በጉዳዩ ላይ የመጨረሻ ውሳኔ እስከሚሰጥ ድረስ የቆይታ ጊዜው ይራዘማል፡፡

28. ***ስለሀሰተኛ ማስረጃ***

1/ በተቋሙ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 99/2010 አንቀጽ 31/15/ መሠረት ለደረጃ ዕድገት የቀረቡ ማስረጃዎች ሀሰተኛ ሆነው ከተገኙ አግባብነት ባለው ሌላ ህግ የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተሉት እርምጃዎች ይወሰዳሉ፡፡

ሀ) የሀሰት ማስረጃ አቅራቢው ከውድድሩ እንዲሰረዝና የዲሲፕሊን ክስ እንዲቀርብበት መደረግ አለበት፡፡

ለ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1/ሀ/ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ሠራተኛው የተላለፈውን የወንጀል ሕግ በተመለከተ ለፖሊስ ቀርቦ ሕጋዊ እርምጃ እንዲወሰድ መደረግ አለበት፡፡

ሐ) የሐሰት ማስረጃ በማቅረብ ዕድገት ያገኙ ወይም የተመረጡ ሠራተኞች ቢኖሩ የደረጃ ዕድገታቸው ይሰረዛል፡፡

መ) ሠራተኛው ባቀረበው የተጭበረበረ የትምህርት ማስረጃ ወይም የሥራ ልምድ በተሰጠ የደረጃ ዕድገት አለአግባብ የተከፈለ ደመወዝ ሠራተኛው እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1//ሀ/ የተመለከተው ቢኖርም በሃሰተኛ ማስረጃ በተወዳደሩ ወይም ለመወዳደር በሞከሩ ሠራተኞች ላይ የተቋሙ ኃላፊ በደንቡ መሠረት እርምጃ መውሰድ ይችላል፡፡

29. ***ስለቅሬታ አቀራረብ***

1/ አግባብ ያልሆነ የደረጃ ዕድገት ተፈጽሟል ተብሎ ሲገመት ባለጉዳዩ ወይም ሌላ ያገባኛል የሚል ሰው የደረጃ ዕድገት ውድድሩ በተካሄደበት የዋና መ/ቤት ወይም ቅ/ጽ/ቤት ለሚገኝ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ቅሬታውን ወይም ጥቆማውን ማቅረብ ይችላል፡፡

2/ በደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ላይ የሚቀርቡ ቅሬታዎች በተቋሙ የቅሬታ አቀራረብና አፈታት መመሪያ 2/2011 መሠረት ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

30. ***የተሻረ መመሪያ***

ቀደም ሲል ስራ ላይ የነበረው የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 108/2007 በዚህ መመሪያ ተተክቷል፡፡

31. *<u>መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ</u>*

ይህ መመሪያ በተቋሙ ሀላፊ ከተፈረመበት ዕለት ጀምሮ በሥራ ላይ ይውላል፡፡

ሙሉጌታ ተፈራ ደበላ

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ ኃላፊ

የደረጃ ዕድገት መመዘኛ መስፈርት የነጥብ ድልድል

የውጤት ተኮር የአፈፃፀም ምዘና ውጤት (40%)

ተ/ቁ	የአፈፃፀም ምዝና ወጤት	የተሰጠ ነጥብ
1	60	24
2	61	24.4
3	62	24.8
4	63	25.2
5	64	25.6
6	65	26
7	66	26.4
8	67	26.8
9	68	27.2
10	69	27.6
11	70	28
12	71	28.4
13	72	28.8
14	73	29.2
15	74	29.6
16	75	30
17	76	30.4
18	77	30.8
19	78	31.2
20	79	31.6
21	80	32
22	81	32.4
23	82	32.8
24	83	33.2
25	84	33.6
26	85	34
27	86	34.4
28	87	34.8
29	88	35.2
30	89	35.6
31	90	36
32	91	36.4
33	92	36.8
34	93	37.2
35	94	37.6
36	95	38
37	96	38.4
38	97	38.8
39	98	39.2
40	99	39.6
41	100	40

የውጤት ተኮር የአፈፃፀም ምዘና ለደሲሜል ውጤት የሚሰጥ ነጥብ 40%

ተ/ቁ	የአፈፃፀም ምዘና ውጤት	የተሰጠ ነጥብ
1	0.1	0.04
2	0.2	0.08
3	0.3	0.12
4	0.4	0.16
5	0.5	0.2
6	0.6	0.24
7	0.7	0.28
8	0.8	0.32
9	0.9	0.36
10	1	0.4

ተቀጽላ ሁለት

አግባብ ላለው የትምህርት ደረጃ የሚሰጥ ነጥብ 10% /20%/

ተ.ቁ	የትምህርት ደረጃ	ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 10%	ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 20%
1.	ዶክትሬት ዲግሪ	10	20
2.	ማስተርስ ዲግሪ	9	18
3.	ባችለር ዲግሪ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል V	8	16
4.	ኮሌጅ ዲፕሎማ ወይም ቴክኒክና ሙያ ሌቭል IV	7	14
5.	የቴክኒክና ሙያ ሌቭል III	6	12
6.	በአዲሱ 12ኛ ክፍል ላጠናቀቀ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል II	5	10
7.	በአዲሱ 11ኛ ክፍል ያጠናቀቁ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል I	4	8
8.	በነባሩ 12ኛ ክፍል ወይም በአዲሱ 10ኛ ክፍል ላጠናቀቀ	3	6
9.	በነባሩ 11ኛ ወይም በአዲሱ 9ኛ ላጠናቀቀ	2	4
10.	በነባሩ 10ኛ ላጠናቀቀ	1	2
11.	በነባሩ 9ኛ ላጠናቀቀ		
	ከ1-8ኛ ላጠናቀቀ		

የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ ለዓመት የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 15%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.36	0.18	
2	0.71	0.36	
3	1.07	0.54	
4	1.43	0.71	
5	1.79	0.89	
6	2.14	1.07	
7	2.50	1.25	
8	2.86	1.43	
9	3.21	1.61	
10	3.57	1.79	
11	3.93	1.96	
12	4.29	2.14	
13	4.64	2.32	
14	5.00	2.50	
15	5.36	2.68	
16	5.71	2.86	
17	6.07	3.04	
18	6.43	3.21	
19	6.79	3.39	
20	7.14	3.57	
21	7.50	3.75	
22	7.86	3.93	
23	8.21	4.11	
24	8.57	4.29	
25	8.93	4.46	
26	9.29	4.64	
27	9.64	4.82	
28	10.00	5.00	
29	10.36	5.18	
30	10.71	5.36	
31	11.07	5.54	
32	11.43	5.71	
33	11.79	5.89	
34	12.14	6.07	
35	12.50	6.25	
36	12.86	6.43	
37	13.21	6.61	
38	13.57	6.79	
39	13.93	6.96	
40	14.29	7.14	
41	14.64	7.32	
42	15.00	7.50	

የሥራ ልምድ በወር	ለሥራ ልምድ ለወር የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 15%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.03	0.02	
2	0.06	0.03	
3	0.09	0.05	
4	0.12	0.06	
5	0.15	0.08	
6	0.18	0.09	
7	0.21	0.11	
8	0.24	0.12	
9	0.27	0.14	
10	0.30	0.15	
11	0.33	0.17	
12	0.36	0.18	

የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ ለዓመት የሚኀጥ ነጥብ (ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 25%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርሜራ
1	0.60	0.30	
2	1.19	0.60	
3	1.79	0.89	
4	2.38	1.19	
5	2.98	1.49	
6	3.57	1.79	
7	4.17	2.08	
8	4.76	2.38	
9	5.36	2.68	
10	5.95	2.98	
11	6.55	3.27	
12	7.14	3.57	
13	7.74	3.87	
14	8.33	4.17	
15	8.93	4.46	
16	9.52	4.76	
17	10.12	5.06	
18	10.71	5.36	
19	11.31	5.65	
20	11.90	5.95	
21	12.50	6.25	
22	13.10	6.55	

የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ ለዓመት የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚይሰጥ ሲሆን 25%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
23	13.69	6.85	
24	14.29	7.14	
25	14.88	7.44	
26	15.48	7.74	
27	16.07	8.04	
28	16.67	8.33	
29	17.26	8.63	
30	17.86	8.93	
31	18.45	9.23	
32	19.05	9.52	
33	19.64	9.82	
34	20.24	10.12	
35	20.83	10.42	
36	21.43	10.71	
37	22.02	11.01	
38	22.62	11.31	
39	23.21	11.61	
40	23.81	11.90	
41	24.40	12.20	
42	25.00	12.50	

በደረጃ ዕድገት ወድድር ወቅት ለሥራ ልምድ ለወራት የሚሰጥ ነጥብ

የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚይሰጥ ሲሆን 25%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.05	0.03	
2	0.10	0.05	
3	0.15	0.08	
4	0.20	0.10	
5	0.25	0.13	
6	0.30	0.15	
7	0.35	0.18	
8	0.40	0.20	
9	0.45	0.23	
10	0.50	0.25	
11	0.55	0.28	
12	0.60	0.30	

ተቀጽላ አራት

ለማህደር ጥራት የሚሰጥ ነጥብ (10%)

ተ.ቁ	የማህደር ሁኔታ	የሚሰጥ ነጥብ	ምርመራ
1	ምንም ዓይነት የዲሲፕሊን እርምጃ ያልተወሰደበት	10	
2.	ከባድ የዲሲፕሊን እርምጃ ተወስዶበት የ5 ዓመት የቆይታ ጊዜውን ያጠናቀቀ	10	
3	የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠውና ሁለት ዓመት የቆይታ ጊዜውን ያላጠናቀቀ	3	

ተቀጽላ አምስት

ለደረጃ ቀረቤታ የሚሰጥ ነጥብ (5%)

ተ.ቁ	የማህደር ሁኔታ	የሚሰጥ ነጥብ	ምርመራ
1	አንድ ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	5	
2	ሁለት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	4	
3	ሦስት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	3	
4	አራት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	2	
5	አምስት ደረጃና በታች ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	1	

ተቀጽላ ስድስት

ቀን፡- ....

ቁጥር፡- ....

<u>በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ</u>

<u>የ...............................ቅ/ጽ/ቤት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ</u>

ቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ ከዚህ በታች በተመለከተው ክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኞችን አወዳድሮ በዕድገት ለመመደብ ይፈልጋል፡፡ ስለሆነም መስፈርቱን የምታሟሉ ሠራተኞች አስፈላጊ የትምህርትና አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ማስረጃ ይዛችሁ በመቅረብ መመዝገብ የምትችሉ መሆኑን እናስታውቃለን፡፡

ተ.ቁ	የክፍት የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	መነሻ ደመወዝ	ብዛት	የስራ መደብ መለያ ቁጥር	መስፈርት				ሥራ መደቡ የሚገኝበት ቦታ
						የትምህርት ደረጃ	የትምህርት ዓይነት	የሥራ ልምድ	የሙያ ሥልጠና	

<u>**ማሳሰቢያ፡-**</u>

1. ከተገለፀው ተፈላጊ ችሎታ በላይ ዝግጅት ያላቸው አመልካቾች ሊመዘገቡ ይችላሉ፡፡
2. ተወዳዳሪዎች ለምዝገባ ሲመጡ የትምህርት፣የሥራ ልምድና ሌሎች ማስረጃዎቻቸውን ዋናውንና አንድ ፎቶ ኮፒ ማቅረብ አለባቸው፡፡
3. የተጭበረበረ የትምህርት፣ የሥራ ልምድ ወዘተ ... ማስረጃ በዲሲፕሊን የሚያስከስስ ከመሆኑም በላይ በወንጀል ተጠያቂነትን የሚያስከትል ይሆናል፡፡
4. የምዝገባው ቀን ከ............... ዓ.ም እስከ .... ዓ.ም ይሆናል፡፡
5. የምዝገባው ቦታ ቢሮ ቁጥር .... ነው፡፡
6. ደታ ....
7. ፈተና የሚሰጥበት ጊዜ ....

ማህተም

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ

የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ቅጽ

ማሳሰቢያ፡- በቅጹ ባዶ ቦታ ላይ የተሟላና ትክክለኛ መረጃ የመስጠት ኃላፊነት እንዳለብዎ አይዘንጉ፡፡

1. የሠራተኛው የግል መረጃ
   1.1. ስም_____________ የአባት ስም ____________ የአያት ስም __________________
   1.2.የትውልድ ጊዜ________/___/_____ ዓ.ም ብሔር _________________ ፆታ _______
   ______
   1.3. አሁን ያለበት የሥራ መደብ፡-
   - መጠሪያ ____________________ ደረጃ __________________ደመወዝ___________
   - የሥራ ክፍል /ቦታ/ ____

   1.4 የትምህርት፡-

   - ዓይነት _______________________ ደረጃ __________________
   1.5 አገልግሎት *(የቅርብ ጊዜውን በማስቀደም ይፃፉ ያለው ቦታ ካነስዎ ሌላ ወረቀት ጨምረው ይጠቀሙ)*

   የሥራ መደብ መጠሪያ   አገልግሎት (በዓመት/ በወር ይግለጹ)

   ሀ) _____________________________________ _______________________________

   ለ) _____________________________________ _______________________________

   ሐ) _____________________________________ _______________________________

   መ)_____________________________________ ---------------------------------------
   ሠ)_____________________________________ ---------------------------------------

   1.6የአካል ጉዳት አይነት (ካለ ብቻ የሚገለጽ) ______________________________
   1.7የዲሲፕሊን እርምጃ፡-
   ሀ/ ቀላል (ጥፋቱ ይገለጽ) ____________________ ቀን _________ወር________ዓ.ም_______
   ለ/ ከባድ (ጥፋቱ ይገለጽ) __________________________ ቀን _________ወር________ዓ.ም_______

ሐ/ ክሱ በሂደት ላይ ከሆነ፡- ክሱ የተመሠረተበት ቀን________ወር________ዓ.ም_______

2. ሠራተኛው ለመወዳደር የፈለገበት፡-
   2.1 የሥራ መደብ መጠሪያ _____________________ ደረጃ __________________ ደመወዝ__
   2.2 የሥራ መደብ መስፈርት

- ትምህርት፡- ዓይነት_______________ ደረጃ ___________
- አግባብ ያለው ሥራ ልምድ ______________ዓመት

3. ማረጋገጫ፡-

   ከላይ የሰጠሁት ማስረጃ ትክክልና ዕውነት መሆኑን አረጋግጣለሁ፡፡

   ፊርማ ________________________________ ቀን ________________________

ተቀፅላ ስምንት

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ

የደረጃ ዕድገት ተወዳዳሪዎች መመዝገቢያ ቅጽ

የስራ መደብ መጠሪያ ________________ ደረጃ ______________ደመወዝ ____________________ ማስታወቂያ የወጣበት ቀን___/______/_______ዓ.ም

ሥራ መደብ ያለበት ቦታ____

(ዋና መ/ቤት/ ቅ/ጽ/ቤት ይገለጽ)

ተ.ቁ	የተወዳዳሪው ስም ከነአያት	ዕድሜ	ፆታ	ብሔር	የአካል ጉዳት (ዓይነት ይገለጽ)	ያለበት የሥራ መደብ			የትምህርት		ጠቅላላ አገልግሎት		የቅርብ ጊዜ አማካይ ስራ አፈፃፀም ውጤት	የዲሲፕሊን እርምጃ (✓ ይደረግ)		ስልጠና		የተመዝጋቢ ፊርማ
						መጠሪያ	ደረጃ	ደመወዝ	ዓይነት	ደረጃ	የስራ መደብ መጠሪያ	ብዛት (በዓመት/በወር)		ቀላል	ሂደት ላይ ያለ ከባድ	አይነት	ጊዜ	

ማሳሰቢያ ፡- *የተጠናቀረው የተወዳዳሪዎች መረጃ ትክክል መሆኑን አረጋግጣለሁ፡፡*

ስም ______________________________ ፊርማ __________________ቀን __________/____________/_________ ዓ.ም

<u>ተቀፅላ ዘጠኝ</u>

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ

<u>የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ ቅጽ</u>

የስራ መደብ መጠሪያ ____________ ደረጃ _________ ደመወዝ __________ማስታወቂያ የወጣበት ቀን ___/_____/_____ዓ.ም

የስራ መደብ መስፈርት፡-

- **ትምህርት ፡- ዓይነት ______________________ ደረጃ ___________ የስራ ልምድ ፡- _________**
- **ቀን፡- ……../……../………**

	ስ ም ያት	የሥራ መደብ		የተወዳዳሪው						አማካይ የሥራ አፈፃፀም ውጤት	የማህደር ሁኔታ	ለተወዳዳሪዎች የተሰጠ ነጥብ								
		መጠሪያ	ደረጃ	ትምህርት		ጠቅላላ አገልግሎት		ሥራ ልምድ (በዓመትና በወር)				ለሥራ ልምድ የተሰጠ ነጥብ		ለሥራ አፈፃፀም 40%	ለፈተና ውጤት 20%	ለትም/ደረጃ (10/ 20)%	ለማህደር ጥራት (10)%	የደረጃ ቀረቤታ 5%	ድምር 100%	
				ዓይነት	ደረጃ	በሥራ መደብ መጠሪያ	ብዛት (በዓመትና በወር)	ቀጥታ	ተዘዋዋሪ			ለቀጥታ (15/25)%	ለተዘዋዋሪ (15/25)%							

<u>*የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት*</u>

ስም	ፊርማ
1. ____________________________	________________________
2. ____________________________	________________________
3. ____________________________	________________________
4. ____________________________	________________________

5. ______________________________ ___________________________

ማሳሰቢያ ፡- 1. የማህደር ሁኔታ በሚለው አምድ ውስጥ ማህደሩ ተመርምሮ እንደሁኔታው ንጹህ ወይም ቀላል ዲሲፕሊን ወይም ከባድ ዲሲፕሊን ተብሎ ይገለጽ፡፡

1. ለሥራ ልምድና ለትምህርት ነጥብ ሲሰጥ ለተወዳዳሪው ፈተና ሲሰጥና ፈተና ሳይሰጥ የተወሰነውን የነጥብ ድርሻ ለይቶ መስጠት ይገባል፡፡

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ገቢዎች ቢሮ

የ________________________ቅ/ጽ/ቤት የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ቃለ ጉባዔ ቁ/.......

1. የስብሰባ ቀን፡- ________/___/______ ዓ.ም
2. የስብሰባ ሰዓት፡- _________ ሰዓት
3. የስብሰባ ቦታ፡- ቢሮ ቁጥር ______
4. ቡድኑ የሚገኝበት፡-____________________________________
   (ዋና መ/ቤት / ቅ/ጽ/ቤት ይገለፅ)
5. አጀንዳ
   በ_______________________ የሥራ ሂደት ውስጥ የሚገኘውን የ__________ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት ለመሙላት _________/___/_______ ዓ.ም በቁጥር ___ ____________ በወጣ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ መሠረት የተመዘገቡ ቋሚ ሠራተኞችን በማወዳደር ለሥራው ብቁ የሆነውን የተሻለ ተወዳዳሪ በባለሥልጣኑ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ መሠረት በመምረጥ የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ነው፡፡
6. የተካሄደ ውይይት (ዋና ዋና ነጥቦች ይገለጹ)፡-
   ____
   ____
   ____
   ____
7. ኮሚቴው የውሳኔ ሃሳብ፡-
   ____
   ____
   ____
8. በሃሳብ የተለየ የቡድኑ አባል፡-
   (ካለ የልዩነት ሃሳቡ ይገለፅ)

   ____
   ____
   ____

   በሃሳብ የተለየው አባል ስም________________________ ፊርማ _______
9. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት

ስም	ፊርማ
1. ______________________	______________________
2. ______________________	______________________
3. ______________________	______________________
4. ______________________	______________________
5. ______________________	______________________

10. የበላይ አካል ውሳኔ፡-
   ____

ስም ______________________ ፊርማ ______________ ቀን_________

ተቀፅላ አስራ አንድ

ለደረጃ ዕድገት ውድድር አሸናፊ የተዘጋጀ ናሙና ደብዳቤ

ለአቶ/ወ/ሮ/ወ/ት………………………………..

አዲስ አበባ/ያሉበት

ጉዳዩ፡- ስለ ደረጃ ዕድገት

ባለስልጣኑ / ቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ በ ----/----/------ ዓ.ም በቁጥር ---------------------- ባወጣው የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ተመዝግበው መወዳደርዎ ይታወሳል፡፡

በዚሁ መሠረት በተካሄደው ውድድር አሸናፊ ሆነው ስለተመረጡ ከ ---------- ቀን ----------- ዓ.ም ጀምሮ እየተከፈልዎ ባለው ብር --------- ላይ ብር ---- /----------------/ ተጨምሮልዎ በወር ብር -------------------/--------------------/ እያገኙ በደረጃ ---- በ….. እርከን በ ---------- ---------------------- የስራ መደብ ላይ በደረጃ ዕድገት ተመድበው እንዲሰሩ የተወሰነ ስለሆነ ሥራዎን በጥንቃቄ፣ በቅንነትና በታማኝነት እንዲያከናውኑ አስታውቃለሁ፡፡

ከሠላምታ ጋር

አባሪ፡-

የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ፣ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የደረጃ ዕድገት መመዝገቢያ፣ የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ፣ የደረጃ ዕድገት ቃለ ጉባኤ በጠቅላላው …….. ሰነዶች

ግልባጭ፡-

ለግዥና ፋይናንስ አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ለሃብት አስተዳደር የስራ ሂደት
ሠራተኛው በዕድገት ለተመደበበት የስራ ክፍል
ሰራተኛው ለነበረበት የስራ ክፍል
ለሰው ሀይል መረጃ አስተዳደር ቡድን
ለሰው ሃብት ስራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት

ተቀፅላ አስራ ሁለት

በደረጃ 1 የሥራ መደብ ላይ የሚገኙ ሠራተኞች አገልግሎታቸው በመመሪያው አንቀጽ 12 (4) ሰ፣ ሸ እና ቀ መሠረት መወዳደር የሚችሉባቸው የሥራ መደቦች ዝርዝር

ተ/ቁ	የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	ምርመራ
1	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 3	5	
2	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 2	4	
3	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 1	3	
4	የግምጃ ቤት ፀሐፊ	3	
5	የግምጃ ቤት ሠራተኛ	3	
6	መዝገብ አደራጅ	5	
7	የፎቶ ኮፒና ጥረዛ አገልግሎት ሠራተኛ	4	
8	የስልክ ኦፐሬተር	3	
9	የጽዳትና ተላላኪ ተቆጣጣሪ	3	
10	የሽያጭ መመዝገቢያ መሣሪያ ተቆጣጣሪ	5	
11	የሽያጭ መመዝገቢያ መሣሪያ ብልሽት ተቀባይ	4	
12	የቅድመ ፍተሻ ደህንነት ሠራተኛ	5	
13	የመረጃ አደራጅና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ	5	
14	ሞተረኛ ፖስተኛ	2	1ኛ ደረጃ መንጃ ፍቃድ ያለው ከሆነ
15	ቁልፍ ያዥና የቢሮ አገልግሎት ሠራተኛ	3	
16	የትራንስፖርት ስምሪት ፀሐፊ	3	
17	የሂሣብ ሰነዶች አደራጅና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ	3	

ተ/ቁ	የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	ምርመራ
18	የስልክ ኦፐሬተር	5	
19	የዕቃ አስወጋጅ ሠራተኛ	4	
20	የተያዙ ዕቃዎች መጋዘን ተቆጣጣሪ	4	
21	የመጋዘን ፀሐፊ	4	
22	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 3	5	
23	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 2	4	
24	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 1	3	