የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ አስተዳደር

የደረጃ እድገት አፈፃፀም

መመሪያ ቁጥር 442/2013

የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ አስተዳደር

የደረጃ እድገት አፈፃፀም

መመሪያ ቁጥር 442/2013

መግቢያ

ከፍተኛ የሥራ ውጤት ያላቸውን ሠራተኞች ከፍ ወዳለ ኃላፊነት በማምጣት ሥራን የተሻለ አቅም ባላቸው ሠራተኞች ማሰራት አስፈላጊ በመሆኑ፤

የደረጃ እድገት የሥራን ውጤት ከማሻሻልም በላይ የሠራተኛውን የሥራ ፍላጎት የሚያነሳሳና ሠራተኛው በመ/ቤቱ ላይ ያለውን እምነት ከፍ የሚያደርግ በመሆኑ፤

በሥራ ውጤት ላይ የተመሰረተ የደረጃ እድገት ሥርዓት ሠራተኞች የሥራ ውጤታቸውን በየጊዜው ለማሻሻል ያልተቆጠበ ጥረት እንዲያደርር የሚያበረታታ በመሆኑ፤

አስተዳደሩ የሚከተለውን የሠራተኞች የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ ‹‹የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ አስተዳደር የሠራተኞች የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 442/2013 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

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

2.1 ‹‹አስተዳደር›› ማለት የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ አስተዳደር ማለት ነው፡፡

2.2 ‹‹ዳይሬክተር›› ማለት የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ አስተዳደር ዳይሬክተር ነው፡፡

2.3 ‹‹የበላይ ኃላፊ›› ማለት የአስተዳደሩ ዳይሬክተር እና ም/ዳይሬክተር ናቸው፡፡

2.4 ‹‹የደረጃ እድገት›› ማለት አንድን ሠራተኛ ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ ማሳደግ ነው፡፡

2.5 ‹‹ተፈላጊ ችሎታ›› ማለት በአስተዳደሩ ስር በተለያዩ እርከኖች ውስጥ የሚገኙ የሥራ መደቦች ላይ የሚጠይቀው የትምህርት ደረጃ የሙያና የስራ ልምድ ማለት ነው፡፡

2.6 ‹‹ መስፈርት›› ማለት የአስተዳደሩ ለደረጃ እድገት የወጣውን ተፈላጊ ችሎታ አሟልተው በእጩነት የቀረቡ ሠራተኞችን በሚያወዳድርበት ወቅት ነጥብ በመስጠት የሚመዘንበትና አሸናፊውን የሚለይበት ማወዳደሪያ ነው፡፡

2.7 ‹‹ቀጥተኛ አግባብነት ያለው›› ማለት ቀደም ሲል የተገኘው የሥራ ልምድ እድገት ከሚፈፀምበት የሥራ መደብ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው ማለት ነው፡፡

2.8 በዚህ አፈፃፀም መመሪያ ላይ በወንድ ፆታ የተገለፀው በሁሉም ፆታዎች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

2.9 ተጠባባቂ ማለት አንድ ሰው ያለ ውድድር ለአንድ የሥራ መደብ የትምህርት ዝግጅቱና አገልግሎቱ ይመጥናል ተብሎ ከታመነበት፤

ክፍል ሁለት

የደረጃ እድገት ዓላማ፣ እቅድና ቅድመ ዝግጅት

3. የደረጃ እድገት አላማ

የደረጃ እድገት የሚሰጠው የአስተዳደሩን ክፍት የሥራ ቦታ በመሙላት ጥሩ የሆነ የስራ አፈፃፀም ውጤት ለማስመዝገብና ሠራተኞች እንዲበረታቱ ለማድረግ ነው፡፡

4. የደረጃ እድገት እቅድና ቅድመ ዝግጅት

የሰው ኃይል አስተዳደር ዶክመንቴሽንና ኮሚኒኬሽን ቡድን እድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች በየጊዜው እየተከታተለ፡-

ሀ/ ዝርዝር የደረጃ እድገት እቅድ ያዘጋጃል፤

ለ/ ለሥራ መደቦቹ የሚያስፈልገውን መመዘኛ የሚያሟሉ ሠራተኞችን በየጊዜው ይለያል፤

ሐ/ የተመዝጋቢዎች ፕሮፋይል ያደራጃል፣ መረጃዎችን ያጠናቅራል፤

መ/ አስፈላጊ ቅፆችን በማዘጋጀት ቅድመ ዝግጅቶችን ያደርጋል፡፡

ክፍል ሦስት

የደረጃ እድገት ምዝገባና ምልመላ

5. የእጩዎች ምዝገባ

5.1 አንድን ክፍት የስራ መደብ በደረጃ እድገት ለማስያዝ የሰው ኃይል አስተዳደር ዶክሜንቴሽን እና ኮሚኒኬሽን ንዑስ የሥራ ሂደት በቅድሚያ ከመረጃ ቋት እጩ ተወዳዳሪዎችን ይመዘግባል፡፡

5.2 ማንኛውም ሠራተኛ ለደረጃ እድገት ውድድር እጩ ተወዳዳሪ ሆኖ ሊመዘገብ የሚችለው፡-

ሀ/ የሙከራ ቅጥር ጊዜውን የፈፀመና የፕሮጀክቱ ህልውና እስኪያበቃ ድረስ አብሮ እንዲዘልቅ የተቀጠረ ሠራተኛ ሆኖ ሲገኝ፤

ለ/ ለክፍት ሥራ መደቡ አስተዳደሩ ያወጣውን የተፈላጊ ችሎታና ሥነ ምግባር የሚያሟላ ሆኖ ሲገኝ፤

ሐ/ ቀደም ሲል የደረጃ እድገት ያገኘ ከሆነ እድገት ባገኘበት የሥራ መደብ ላይ ከዘጠኝ ወራት ላላነሰ ጊዜ የሰራ ሆኖ ሲገኝ፤

መ/ የሥራ አፈፃፀሙ ለተከታታይ 2 ጊዜ ተሞልቶ በአማካይ አጥጋቢና ከዚያ በላይ ውጤት ያለው ሆኖ ሲገኝ

ሠ/ ለደረጃ እድገት ውድድር ምዝገባ በሚካሄድበት ጊዜ የዲሲፒሊን ክስ የሌለበት መሆኑ ሲረጋገጥ፤

ረ/ በዲሲፒሊን በጊዜ ገደብ ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ብሎ እንዲሰራ ተወስኖበት የቅጣት ጊዜውን ጨርሶ ወደ ቀድሞ ደረጃውና ደመወዙ እንዲመለስ የተደረገ ከሆነና የዲሲፒሊን ቅጣቱ ከተወሰነ በኋላ ሁለት አመት ያለፈው ሆኖ ሲገኝ፤

ሰ/ ለጡረታ በሕግ ከተወሰነው የእድሜ ጣሪያ ለመድረስ ከዘጠኝ ወራት የበለጠ ጊዜ የሚቀረው መሆኑ ሲረጋገጥ ነው፡፡

5.3 አንድን ክፍት የሥራ መደብ ያለውድድር በደረጃ እድገት እንዲያዝ ማድረግ የሚቻለው፡-

ሀ/ ክፍት የሥራ መደቡን በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሰረት በደረጃ እድገት ለመሙላት አመልካቾች በግልጽ ሊያዩት በሚችሉበት መልኩ ማስታወቂያ ወጥቶ አንድ ብቸኛ ተወዳዳሪ ሲቀርና የሚሰጠውን የፅሁፍና የቃል ፈተና ሲያልፍ፤

ለ/ በተራ ፊደል ‹‹ሀ›› የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

- ✧ የሰራተኛው ሥነ ምግባርና የሥራ አፈፃፀም በአርአያነት የሚጠቀስና የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን የአገልግሎት ዘመን ለማሟላት ከአንድ ዓመት ያልበለጠ ጊዜ የሚቀረው፤
- ✧ የሠራተኛው የሥራ አፈፃፀምና ሥነ ምግባር በአርአያነት የሚጠቀስ ሆኖ በተጠባባቂነት በማገልገል ላይ ያለና ለቦታው የሚጠየቀውን የአገልግሎት ዘመን ለማሟላት ከአንድ አመት ያልበለጠ ጊዜ የሚቀረው፤
- ✧ የሠራተኛው የስራ አፈፃፀምና ስነ ምግባር በአርአያነት የሚጠቀስ ሆኖ በተጠባባቂነት በማገልገል ላይ ያለና ለቦታው የሚጠየቀውን የአገልግሎት ዘመን ለማሟላት ከአንድ አመት ያልበለጠ ጊዜ የሚቀረው፡፡

ሐ/ ከፍተኛ የሥነ ምግባር ብቁነት በሚጠይቅ ቦታ በሥነ ምግባር የተሻለውን ሠራተኛ መመደብ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ነው፡፡

5.4 የሰው ኃይል ልማት፣ ዶክመንቴሽንና ኮሚኒኬሽን ንዑስ የሥራ ሂደት በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀጽ 5.1 የተመለከተው ቢኖርም የደረጃ እድገት ምልመላ ከመከናወኑ በፊት የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በይፋ በማውጣት ተወዳዳሪዎችን መመዝገብ ይችላል፡፡

6. የደረጃ እድገት ማስታወቂያ

6.1 ማንኛውም የደረጃ እድገት የሚሰጠው ግልፅ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በማውጣት የደረጃ እድገት መመዘኛውንና በዚህ መመሪያ አንቀፅ 5 ንዑስ አንቀጽ

5.2 የተመለከቱትን ቅድመ ሁኔታዎች የሚያሟሉ አመልካቾች እንዲመዘገቡ እድሉ ከተሰጣቸው በኋላ ነው።

6.2 የደረጃ እድገት ማስታወቂያ የሚከተሉትን መያዝ አለበት፡-

ሀ/ የደረጃ እድገት የሚሰጥበት የሥራ መደብ፣

ለ/ ለሥራ መደቡ የሚከፈለው መነሻ ደመወዝ፣

ሐ/ ለሥራ መደቡ የተሰጠው የመደብ መታወቂያ ቁጥር፣

መ/ የሥራ መደቡ ደረጃ፣

ሠ/ ተፈላጊ ችሎታ፣

ረ/ የስራ ቦታ፣

ሰ/ የምዝገባ ቦታና ቢሮ ቁጥር፣

ሸ/ ምዝገባው የሚጀመርበትና የሚቆይበት ጊዜ፣

6.3 የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በዋና መ/ቤቱ በዞንና በካምፖች የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ለ7 የሥራ ቀናት ተለጥፎ መቆየት አለበት።

7. የሰው ኃይል ልማት፣ ዶክመንቴሽንና ኮሚኒኬሽን ንዑስ የሥራ ሂደት ኃላፊነት

ሀ/ የደረጃ እድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች ለይቶ በደረጃ እድገት ለመሙላት እንዲፈቀድ ለአስተዳደርና ፋይናንስ መመሪያ የማቅረብ፣

ለ/ በሠራተኞች ፕሮፋይል መሰረት አንድ ሠራተኛ ለደረጃ እድገት ከቀረቡት ክፍት የሥራ መደቦች መካከል በይበልጥ ለሥራው ብቁ በሚሆንበትና በሚጠቅምበት የሥራ መደብ ላይ እንዲወዳደር በእጩነት እንዲቀርብ የማድረግ፣

ሐ/ ለክፍት የሥራ መደቡ የተመለመሉትን እጩ ተወዳዳሪዎች ዝርዝር በተወዳዳሪዎች ማቅረቢያ ቅጽ ላይ በጥንቃቄ የመሙላት፤

መ/ ለውድድሩ ክንዋኔ የሚያስፈልጉትን ልዩ ልዩ ማስረጃዎች ለምርጫ ዝግጁ በማድረግ የማቅረብ፣

ሠ/ ወቅታዊና የተሟላ የሠራተኞች ሪከርድ እንዲኖር ያላሰለሰ ክትትል የማድረግ፣

ረ/ በየጊዜው የሠራተኞችን የትምህርት፣ የልዩ ሙያና የሥልጠና የሥራ ልምድ ማስረጃዎች እንዲሰበሰቡና በጥንቃቄ እየተጣሩ ፎቶ ኮፒዎች በየግል ፋይላቸው እንዲካተቱ የማድረግ፣

ሸ/ በተለይም ከውጭ አገር የከፍተኛ ትምህርት ተቋሞች የሚመጡ የትምህርት ማስረጃዎችና አልፎ አልፎም ደረጃቸው ያልተለመደ የአገር ውስጥ የትምህርት መረጃዎች ሲያጋጥሙ በቅድሚያ ስልጣን ላለው መንግስታዊ አካል ቀርበው የአቻ ግምት እንዲሰጣቸው የማድረግ፣ ኃላፊነት አለበት፡፡

ክፍል አራት

የማወዳደሪያ መስፈርቶችና የደረጃ እድገት መራጭ ቡድን

8. የማወዳደሪያ መስፈርቶች

8.1 የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርቶች የሙያ ብቃትን በተጨባጭ የሚለኩና ለሥራው የሚፈለጉ የባህሪ መገለጫዎችን ሥነ ምግባርን የሚመዝኑ መሆን ያለባቸው ሲሆን፣ በተለይ የሚከተሉትን ያካትታል፣

ሀ/ የትምህርት ዝግጅት፣

ለ/ ሠራተኛው ለሥራ ያለው ተነሳሽነት፣

ሐ/ ከውጭ ደንበኞችና ከሠራኞች ጋር ያለው መልካም ግንኙነት፣

መ/ ለደንበኞች የሚሰጠው አገልግሎት ጥራት፣

ሠ/ ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር በመተባበር ውጤት ለማምጣት የሚደረግ ጥረት፣

ረ/ የተሰጠውን ሥራ ጥራቱን ጠብቆ በፍጥነት የማከናወን ውጤት የማቅረብ ችሎታ፣

ሰ/ የተሰማራበትን ሥራ በብቃት የመፈፀም አጠቃላይ ችሎታ፣

ሸ/ አጥጋቢና ከዚያም በላይ የሆነ የስራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት፣

ቀ/ የማህደር ጥራትና የሥነ ምግባር ጉድለት የሌለበት መሆን፣

በ/ እንደየሥራው ባህሪ የፅሁፍ የቃልና የተግባር ፈተናዎች፣

ተ/ በተወዳዳሪዎች ሠራተኛ አማካኝነት በመ/ቤቱ የተከናወኑ የጥናትና ምርመር ወይም ሌሎች ሞዴል የሥራ ውጤቶች፣

ቸ/ ለሥራ መደቡና ደረጃው ያለው ቅርበትና ቀጥተኛ አግባብነት፡፡

8.2 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 8.1 ከፊደል ሀ እስከ ቸ የተመለከቱትን ከግምት ውስጥ በማስገባት ለመስፈርቶቹ የሚከተለው የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ ነጥብ ይሰጣል፡-

ሀ/ የትምህርት ደረጃ ቀጥተኛ 20%

ለ/ የትምህርት ደረጃ ቀጥተኛ ያልሆነ 15%

ሐ/ የውጤት ተኮር አፈፃፀም አጠቃላይ ውጤት

መ/ ለለውጥ ያለው ተነሳሽነት /አዳዲስ ሃሳቦችን ለማወቅ ጥረት የሚያደርግ፣ በሥራ ላይ ያለው ተባባሪነትና ሥራውን ለመፈፀም ያለው ዝግጁነት፣ 20%

ሠ/ ከቡድኑ እስከ መምሪያና በመጨረሻ በዳይሬክተሩ እና በም/ዳይሬክተሩ ማስረጃ የተሰጠው እውቀትንና ክህሎትን በመጠቀም በመ/ቤቱ የተከናወነ ምርጥ ወይም ሞዴል ሥራ / የውስጥና የውጭ ተገልጋዮችን ለማስተናገድ ያለው ብቃትና ፍላጎት/ 10%

ረ/ የፈተና /የቃል፣ የጽሑፍ፣ የተግባር/ 20%

ሰ/ ሥነ ምግባርና ባህሪ/ከሙስና የፀዳ፣ ለመ/ቤቱ ሃብት ተቆርቋሪ፣ ከግል ሱስ የራቀ፣ የቡድንተኝነት ስሜት የማያራምድ/ 15%

ሸ/ በመ/ቤቱ ያለው የሥራ ልምድ 10%

8.3 በዚህ አንቀጽ ንዑስ 8.2 ‹‹ሐ›› የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ የአስተዳደርና ፋይናንስ ማስተባበሪያ መምሪያ መደቡ ከሚገኝበት የሥራ ሂደት ባለቤት ጋር በመሆን የጽሑፍ የቃልና የተግባር ፈተናው በተናጠል ምን ያህል ነጥብ እንደሚኖራቸው በጋራ ይወስናሉ፡፡

9. የሠራተኞች የደረጃ እድገት ቡድን

9.1 የሠራተኞች የደረጃ እድገት ቡድን በዋናው መ/ቤት በዞን እና በመ/ጣቢያዎች ይቋቋማል፤

9.1.1 በዋናው መ/ቤት ደረጃ የሚቋቋመው

ሀ/ የሰው ኃይል ልማት፣ ዶክሜንቴሽን ኮሚኒኬሽን ቡድን ---------ሰብሳቢ

ለ/ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ባለቤት---------- አባል

ሐ/ በሠራተኛው የሚወከል ------- አባልና ፀሐፊ

9.1.2 በዞን ጽ/ቤቶች ደረጃ የሚቋቋመው

ሀ/ አስተዳደርና ፋይናንስ ሰብሳቢ

ለ/ የአቅም ግንባታ /ፕሮግራም አባል

ሐ/ በዞን ማ/ኃላፊ የሚሰየመው አባልና ፀሐፊ

9.1.3 በመ/ጣቢያዎች ደረጃ የሚቋቋመው

ሀ/ የአስተዳደርና ፋይናንስ ተጠሪ ሰብሳቢ

ለ/ የአቅም ግንባታ /ፕሮግራም አባል

ሐ/ የመ/ጣቢያው አስተባባሪ የሚመደብ አባልና ፀሐፊ

9.2 የዋናው መ/ቤት የደረጃ እድገት ኮሚቴ የስልጣን ክልል ከደረጃ 8 በላይ ለሆኑ የሥራ መደቦች ነው፡፡

9.3 የዞን ማስ/ጽ/ቤት የደረጃ እድገት ኮሚቴ የሚያከናውነው ከደረጃ 4 እስከ 7 የሥራ መደቦች ነው፡፡

9.4 የመ/ጣቢያ ከደረጃ 1 እስከ 3 የሥራ መደቦች ይሆናል፡፡

9.5 የተገለፁት የደረጃ እድገት የሥልጣን ክልል እንደተጠበቀ ሆኖ በዞንና በጣቢያዎች እድገቱን የሚያሟሉ ሠራተኞች ከሌሉ ለዋናው መ/ቤት በቅጥር፣ በዝውውርና በእድገት ሊፈፀም ይችላል፡፡

10. ከቡድን አባልነት ስለመነሳትና ስለመሰረዝ

10.1 ማንኛውም የደረጃ እድገት ቡድን አባል ወይም ሰብሳቢ፡-

ሀ/ ለደረጃ እድገት ውድድር በእጩነት የቀረበ እንደሆነ፣

ለ/ ለደረጃ እድገቱ በእጩነት ከቀረበው ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም በፌደራሉ የቤተሰብ ህግ መሰረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው ከሆነ ለዚህ ጉዳይ ብቻ ከስብሰባ እንዲነሳ ይደረጋል፤

10.2 ማንኛውም የደረጃ እድገት አባል ወይም ሰብሳቢ

ሀ/ ለሥራው ሊደረግ የሚገባውን ጥንቃቄና ስጋት ያጓደለ እንደሆነ፤

ለ/ አድሏዊነት ያሳየ እንደሆነ፤

ሐ/ ምስጢር ያወጣ ወይም ቃለ ጉባኤዎችንና መረጃዎችን ከአባላቱ ውጪ ለሆኑ ሰዎች ያሳየ ወይም የገለጸ ወይም የሰጠ እንደሆነ፤

መ/ ሌሎች ተመሳሳይ የዲሲፒሊን ጥፋቶች መፈፀሙ የተረጋገጠ እንደሆነ ያለተጨማሪ ሥነ ስርዓት በአስተዳደሩ የበላይ ኃላፊ ውሳኔ ከቡድኑ ይሰረዛል፡፡

10.3 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 10.2 መሰረት ከአባልነት የተሰረዘ የቡድን አባል የዲሲፒሊን እርምጃ ሊወሰድበት ይችላል፡፡

ክፍል አምስት

የሠራተኛ የደረጃ እድገት ቡድን አሰራር

11. ምልዓተ ጉባኤና የድምጽ አሰጣጥ

11.1 የደረጃ እድገት ምርጫ በሚከናወንበት ጊዜ የሰው ኃይል ልማት፣ ዶክመንቴሽን ንዑስ የስራ ሂደት ባለቤት እና የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ባለቤትን ጨምሮ 2 የቡድን አባላት ከተገኙ ምልአተ ጉባኤ ይሆናል፡፡

11.2 በምርጫ ሂደት ጉዳይ በቡድኑ አባላት በመተማመን አንድ ዓይነት ውሳኔ ላይ ይደርሳሉ፡፡ ይህ ሳይሆን ሲቀር ውሳኔው የሚያልፈው በድምጽ ብልጫ ይሆናል፡፡ በሃሳብ የተለየ አባል ወይም ሰብሳቢ ካለ የተለየበትን ምክንያት በቃለ ጉባኤው ላይ በፅሁፍ እንዲያሰፍር ይደረጋል፡፡

12. የማወዳደሪያ መስፈርቶች

12.1 የደረጃ እድገት ቡድኑ፡-

ሀ/ ለደረጃ እድገት ውድድር መቅረብ የሚገባቸው ሁሉ በትክክልና በተሟላ ሁኔታ መቅረባቸውን ያረጋግጣል፤

ለ/ ማንኛውም ሠራተኛ ለውድድሩ መቅረብ ሲገባው ያለ በቂ ምክንያት ያልቀረበ ሆኖ ካገኘው እንዲቀርብ ይደረጋል፡፡

ሐ/ እንዳስፈላጊነቱ የሠራተኞችን የግል ማህደር /ፕሮፋይል/ በማውጣት የደረጃ እድገት እጩ ተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የልዩ ሙያ፣ የሥራ ልምድ፣ የሥራ አፈፃፀም ውጤትና ሌሎች ማስረጃዎችን ትክክለኛነት ይመረምራል፡፡

መ/ ከቀረቡት ፎቶ ኮፒ ማስረጃዎችም መካከል ከዋናው ማስረጃ ጋር ያልተመሳከረ ወይም አጠራጣሪ ሆኖ ያገኘውን ማንኛውንም ማስረጃ በሚመለከተው ሠራተኛ ተመሳክሮና ትክክለኛነቱ ተረጋግጦ እንዲቀርብለት ይደረጋል፡፡

ሠ/ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8.2 ሥር በተገለፁት የማወዳደሪያ መስፈርቶችና የመመዘኛ ነጥቦች መሰረት እጩዎችን ያወዳድራል፡፡

ረ/ አዎንታዊ ድጋፍ የማይመለከታቸው እጩዎች በተደረገው እኩል ሲሆን የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት በሚሰጠው አስተያየት ይወሰናል፡፡

12.2 የሠራተኞች የደረጃ እድገት ሲፈፀም በውድድር ውጤታቸው ከሌሎች እኩል ለሆኑ ወይም 1ኛ ከወጣው ጋር ሲነፃፀር በውጤታቸው ከ5% ባልበለጠ ለተሸፈኑ አካል ጉዳተኞች እና ሴቶች እንደቅደም ተከተላቸው ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

13. የደረጃ እድገት የውሳኔ አሰጣጥ

ቡድኑ፡-

ሀ/ የምርጫ ውሳኔውን ግልፅ በሆነ አሰራር ለዚሁ በተዘጋጁት የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ ቅጽ እና የውሳኔ መስጫ ቅጽ በመጠቀም የቀረቡትን እጩዎች አወዳድሮ ያገኙትን ነጥብና በውድድሩ አሸናፊ የሆነውን ተወዳዳሪ በመለየት የውሳኔ ሃሳብ የሥራ መደቡ የካምፓና የዞን አመራር ወይም በዋና ክፍልና በክፍል ደረጃ ከሆነ ከአስተዳደርና ፋይናንስ ማስተባበሪያ መምሪያ አስተያየት ጋር ለም/ዳይሬክተሩ እንዲሁም የሥራ መደቡ በዚህ ንዑስ አንቀፅ በታች ከሆነ ለአስተዳደርና ፋይናንስ ማ/መምሪያ ያቀርባል፡፡

ለ/ የቀረቡት እጩዎች በሙሉ ለደረጃ እድገቱ የማይቀመጡና መመዘኛውን የማያሟሉ ሆነው ከተገኙ ጉዳዩ ከቀረበለት አካል ምክንያቱን በዝርዝር በመግለጽ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሞላ ውሳኔ ሊያሳልፍ ይችላል፡፡

14. ቃለ ጉባኤዎችንና ሰነዶችን በተገቢው መንገድ ስለመያዝ

የቡድኑ ቃለ ጉባኤ ፀሐፊ፡-

ሀ/ የየስብሰባው አጀንዳ በቅደም ተከተል እንዲያዝና ቃለ ጉባኤዎችም በጥንቃቄ እየተዘጋጁና አባላት እየፈረሙባቸው እንዲቀመጡ ያደርጋል፡፡

ለ/ ለደረጃ እድገቱ አሰጣጥ ጥናት አስፈላጊ የሆኑ ማስታወሻዎች፣ ዝርዝር መግለጫዎችና ሌሎች ማስረጃዎች በወቅቱ ተሞልተው እንዲገኙና በጥንቃቄ ተመዝግበው እንዲያዙ ያደርጋል፡፡

ሐ/ በውሳኔ መስጫው ቅጽ ላይ የተመረጠው ተወዳዳሪ ብልጫ ያገኘባቸው ዋና ዋና ምክንያቶች በዝርዝር እንዲመዘገቡ፣ በማወዳደሪያ ቅጽ ላይም የተወዳደሩት እጩዎች ሁሉ ያገኟቸው ነጥቦች በጥንቃቄ እንዲሞሉና አባላቱ በቅጾቹ ላይ እንዲፈረሙባቸው ያደርጋል፡፡

15. የደረጃ እድገት ደመወዝ አወሳሰን

ማንኛውም ሠራተኛ የደረጃ እድገት ሲያገኝ የቀድሞ ደመወዙ፡-

15.1 ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ዝቅ ብሎ የተገኘ እንደሆነ አዲሱ ደመወዝ የአዲሱ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ይሆናል፡፡

15.2 ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ ደመወዙ በአንድ እርከን ከፍ እንዲል ይደረጋል፡፡

15.3 ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ ጣሪያ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ የቀድሞ ደመወዙን ይዞ ይቀጥላል፡፡

16. የደረጃ እድገት ውሳኔ አፈፃፀም

16.1 የሰው ኃይል ልማት አስ/ዶክ/ኮሚ/ቡድን፡-

ሀ/ ሥልጣን በተሰጠው አካል የደረጃ እድገት ውሳኔው እንደደረሰው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የመደብ መታወቂያ ቅጥር፣ ደረጃ፣ የሚከፈለውን የወር ደመወዝና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልጽ ደብዳቤ ፊርሞ ከአዲሱ የሥራ መደብ የሥራ ዝርዝር መግለጫ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሰራተኛ እንዲሰጥ ያደርጋል፡፡

ለ/ የደረጃ እድገት ማግኘቱን የሚገልጽ ደብዳቤ ለሠራተኛው በአድራሻ እንዲፃፍለት ሲደረግ አስፈላጊ ማስረጃዎችን አባሪ በማድረግ ግልባጭ ለሚያስፈልጋቸው ክፍሎች ሁሉ እንዲደርሳቸው ያደርጋል፡፡

ሐ/ ማንኛውም የደረጃ እድገት የሚጸናው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ‹‹ሀ›› የተጠቀሰው ደብዳቤ ወጪ ከሚሆንበት ወር መጀመሪያ ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡

17. ያለውድድር እድገት ስለሚሰጥበት ሁኔታ

17.1 የአስተዳደርና ፋይናንስ ማስተባበሪያ መምሪያ እድገት የሚሰጥበትን የሥራ መደብ አስቀድሞ ማስታወቅ ያለበት መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ በሚከተሉት ምክንያቶች የደረጃ እድገት ያለውድድር ሊሰጥ ይችላል፡፡

ሀ/ አንድ የሥራ መደብ በመዋቅር ለውጥም ይሁን በሌላ ምክንያት የምደባ ደረጃው እንደገና ተሻሽሎ ሲመደብ፣ የሥራ መደቡን የያዘው ሠራተኛ፣ በተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያ መሰረት በሥራ መደቡ የሚጠየቀውን ብቃት ያለው ብቸኛ ሠራተኛ ሆኖ ከተገኘ፣

ለ/ በሥራ አፈጻጸም ውጤቱ አጥጋቢና ከዚያ በላይ ነጥብ ያለው ሆኖ ክፍት የሥራ መደቡን በተጠባባቂነት ከአንድ ዓመት በላይ ሲሰራ የቆየ መሆኑ ከተረጋገጠ፣ የደረጃ እድገቱ ለሠራተኛው እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

17.2 እንደገና ደረጃው ተሻሽሎ የተመደበውን የስራ መደብ የያዘው ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 17.1 ‹‹ሀ›› እና ‹‹ለ›› የተጠቀሱትን አሟልቶ ያልተገኘ እንደሆነ፣

ሀ/ ሠራተኛው የተፈላጊ ትምህርት ዝግጅት መመዘኛን አሟልቶ የአገልግሎት ጊዜውን ለማሟላት እስከ አንድ ዓመት ብቻ የሚቀረው ከሆነና አጥጋቢ የሥራ አፈፃፀም ያለው ከሆነ በተጠባባቂነት ቆይቶ ይህንኑ ሲያሟላ የደረጃ እድገቱን እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

ለ/ የአገልግሎት ጊዜውን ለማሟላት ከአንድ ዓመት በላይ የሚቀረው ከሆነ ሠራተኛው በያዘው ደረጃ ተመሳሳይ ወደሆነ ወደሌላ የሥራ መደብ እንዲዛወርና ክፍ ብሎ የተመደበው የሥራ መደብም በክፍትነት ተይዞ በውድድር እንዲሟላ ይደረጋል፡፡

17.3 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 17.1 እና 17.2 መሰረት እድገት ያገኘ ሠራተኛ ጥቅሙን የሚያገኘውና እድገቱ የሚፀናው በዚህ መመሪያ አንቀጽ 16 ‹‹ሐ›› ላይ በተመለከተው መሰረት ይሆናል፡፡

18. የደረጃ እድገት አፈፃፀምን በሚስጢር ስለመጠበቅ

18.1 የደረጃ እድገት የመጨረሻ ውሳኔ ተሰጥቶበት የእድገት ማረጋገጫ ደብዳቤ ለተመራጩ ሠራተኛ እስኪሰጥ ድረስ በማናቸውም አፈፃፀም ደረጃ ሚስጢር ሆኖ መጠበቅ ይኖርበታል፡፡

18.2 የደረጃ እድገት ቡድን አባላትና ሌሎች ከሥራው ጋር ግንኙነት ያላቸው ሁሉ የደረጃ እድገት አፈፃፀም ሂደቱና ውሳኔው በይፋ እስኪገለጽ ድረስ ሚስጢር አድርገው የመጠበቅ ኃላፊነት አለባቸው፡፡

18.3 የደረጃ እድገት አፈፃፀም ሂደት ምስጢራዊነት ሳይጠበቅ ቢቀርና የደረጃ እድገት ቡድኑ ውሳኔውን ይፋ ከማድረጉ በፊት መረጃ ወጥቶ ቢገኝ ኃላፊነቱን በዘነጋው አባል ወይም ሠራተኛ ላይ የዲሲፒሊን እርምጃ እንዲወሰድ ይደረጋል፡፡

19. ተጠያቂነት

ማንኛውም የሥራ ኃላፊ፣ ሠራተኛ እና የደረጃ እድገት መራጭ ቡድን አባል ከህግ ውጪ ለሚፈጽማቸው የደረጃ እድገት ተግባራት ሁሉ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

20. የተከለከሉ ተግባራት

20.1 ማንኛውም ሠራተኛ የሥራ ኃላፊ ወይም ተሸዋሚ በሚሰራበትና በኃላፊነት በሚመራው ቅርንጫፍ ወይም የሥራ ክፍል በፌደራሉ የቤተሰብ ህግ መሰረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ ለደረጃ እድገት ሲወዳደር በአፈጻጸሙ ላይ መወሰንም ሆነ መሳተፍ አይችልም፡፡

20.2 ማንኛውም የደረጃ እድገት ቡድን አባል ወይም ሰብሳቢ በፌደራሉ የቤተሰብ ህግ መሰረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ የሆነ ሠራተኛ በሚወዳደርበት የደረጃ እድገት አፈጻጸም ላይ መሳተፍ የለበትም፡፡

21. ስለመረጃ አያያዝ

ማንኛውም የደረጃ እድገት ውድድር የተከናወነባቸውና ውሳኔ የተሰጠባቸው መረጃዎች ለምርመራና ለሌሎች ሥራዎች እንዲያገለግሉ በጥንቃቄ ተይዘው መቀመጥ አለባቸው፡፡

22. ስለ ሀሰተኛ ማስረጃ

22.1 ለደረጃ እድገት የቀረቡ መረጃዎች ሐሰተኛ ሆነው ከተገኙ በሌላ ህግ መሰረት የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተሉት እርምጃዎች ይወሰዳሉ፡፡

ሀ/ የሀሰት ማስረጃ አቅራቢዎች ከውድድሩ እንዲሰረዙ የዲሲፒሊን ክስ እንዲቀርብባቸው ይደረጋሉ፡፡

ለ/ የሐሰት ማስረጃ በማቅረብ እድገት ያገኙ ወይም የተመረጡ ሠራተኞች ቢኖሩ የደረጃ እድገታቸው ይሰረዛል፡፡

ሐ/ በዚህ አንቀጽ 22.1 ተራ ፊደል ‹‹ለ›› የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በደረጃ እድገቱ ምክንያት ተከፍሎ የነበረ ገንዘብ ተመላሽ ይደረጋል፡፡

22.2 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 22.1 ‹‹ሀ›› የተመለከተው ቢኖርም በሐሰተኛ ማስረጃ በተወዳደሩ ወይም ለመወዳደር በሞከሩ ሠራተኞች ላይ ዳይሬክተሩ ከፍተኛውን የዲሲፒሊን እርምጃ መውሰድ ይችላል፡፡

23.

24. ስለቅሬታ አቀራረብ

24.1 አግባብ ያልሆነ የደረጃ እድገት ተግባር ተፈፅሟል ተብሎ ሲገመት ባለጉዳዩ ወይም ሌላ ያገባኛል የሚል ሰው ለሚመለከተው አካል አቤቱታ ወይም ጥቆማ ማቅረብ ይቻላል፡፡

24.2 በሂደቱ አድሎ ተፈፅሟል የሚል አሳማኝ ምክንያት ሲቀርብ የአስተዳደርና ፋይናንስ ማ/መምሪያ ሁኔታው ተጣርቶ እንዲቀርብ ውሳኔ ይሰጣል፡፡

24.3 ተጣርቶ የቀረበው አድሎ መፈፀሙ ከተረጋገጠ የተሰጠው የደረጃ እድገት ተሰርዞ በፈጻሚ አባላት ላይ አንቀጽ 19 ላይ የተቀመጠው ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

25. የተሻሩ መመሪያዎች

የደረጃ እድገትን አስመልክቶ ከዚህ በፊት ሲሰራበት የነበረው መመሪያ በዚህ መመሪያ ተተክቷል፡፡

26. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በዳይሬክተሩ ከተፈረመበት ጊዜ ጀምሮ በሥራ ላይ ይውላል፡፡

ኢሳያስ ወ/ጊዮርጊስ

ዳይሬክተር