	Company Name **Ethiopian Civil Aviation Authority**	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:	**Recrutiment Implementation Criterion**	Issue No. 1	Page No. Page 0 of

የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን

የቅጥር አፈፃፀም ማወዳደሪያ መስፈርት መመሪያ
ቁጥር 663/2013

ህዳር 2012

መግቢያ

ባለስልጣን መ/ቤቱ ከ2001 ዓ.ም ጀምሮ ሲሰራበት የነበረውን የምልመላና ሚጣ መመሪያ ያሉትን ክፍተቶች ነቅሶ በማውጣት ግልፅ የሆነ አሰራርን ለማዘርጋት የሚያስችል መመሪያ በማዘጋጀትና በማፀደቅ ከሐምሌ 2008 ጀምሮ እየተተገበረ ይገኛል፡፡

ሆኖም ከታህሳስ 2010 ዓ.ም ጀምሮ በሥራ ላይ የዋለ አዲስ ከወጣው የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 መሠረት አዋጅ ተከትሎ የሚኒስቴር መ/ቤቱ አዲስ የምልመላና ሚጣ መመሪያ ከጥቅምት ወር 2011 ዓ.ም ጀምሮ የተላለፈና ተቋማት መመሪያውን መሠረት በሚድረግ አዲስ የምልመላና ሚጣ ማወዳደሪያ ማስፈርት እንደየተቋማቱ የሥራ ባህሪ አኳያ አዘጋጅተው እንዲያፀድቁ ተወስኗል፡፡

በመሆኑም በማወዳደሪያ ማስፈርቱ በአዲስ ሜልክ ሊካተቱ የሚገባቸው መሠረታዊ ነጥቦች፡ –

- ✓ በኦፕሬሽናልና ድጋፍ ሰጪ የሥራ ዘርፎች የሚቀጠሩ ሠራተኞች/ባለሙያዎች ምልመላና ሚጣ የሚከናወነው በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 13/1 መሠረት በሀገር አቀፍ ደረጃ በሚወጣው መመዘኛ በሚሰጠው የፈተና ውጤት ወይም በሌላ ማናቸውም ተጨባጭ የሙያ ሥራ ብቃት ማረጋገጫ ላይ ብቻ ተመስርቶ መሆኑ፣
- ✓ በማንኛውም ክፍት የሥራ መደብ ሠራተኛ የሚቀጠረው ለሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላና ከሌሎች ተወዳዳሪዎች ጋር ተወዳድሮ ብልጫ ያለው ሆኖ ሲገኝ ብቻ መሆኑ፣
- ✓ በሙስና፣ በእምነት ማጉደል፣ በስርቆት፣ በማጭበርበር ወይም አስገድዶ የመድፈር ወንጀል የፈፀመ ሰው ፈፅሞ በመንግስት መ/ቤት የማይቀጠር መሆኑ፣
- ✓ **ማንኛውም ተቀጣሪ በተለይም ልምድ በሚጠይቁና** በኃላፊነት የሥራ መደቦች የባህሪ ማረጋገጫ ሰርቲፊኬት ቀደም ሲል ከሚሰሩበት ተቋም የማቅረብ ግዴታ ያለባቸው መሆኑ፣
- ✓ **በሙከራ ቅጥር የተቀጠረ ሠራተኛ በሙከራ ወቅት አፈፃፀሙ በአዲሱ የውጤት ተኮር ዕቅድ ዝግጅትና ትግበራና የአፈፃፀም ምዘና መመሪያ መሠረት** መካከለኛ ማለትም 65–79.99% ማስመዝገብ ያለባቸው መሆኑ፣

- ✓ ዜግነቱ ኢትዮጵያዊ ያልሆነ ሰው በመንግስት ሠራተኝነት ሊቀጠር የሚችል ሆኖ የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ዜጎችን በትወልድ ሀገራቸው በተለያዩ መብቶች ተጠቃሚ ለማድረግ በወጣው አዋጅ ቁጥር 270/1994 አንቀጽ 5/2 እና በአዋጁ 1064/2010 አንቀጽ 21/2 መሠረት የሚስተናገዱ መሆኑ፣
- ✓ በአዋጁ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 22/1 መሠረት የህዝብ ጥቅም በሚይጎዱ የተወሰኑ የሥራ መደቦች ወይም ሥራዎች በግል ድርጅት ወይም ለሌሎች ተቋማት በወል ማሸጋገር የሚቻል ስለመሆኑ፣
- ✓ በአዋጁ አንቀጽ 66/13 መሠረት ከሥራው ጋር በተያያዘ በበቂ ምክንያት የህክምና ምርመራ እንዲያደርግ ሲጠየቅ ከኤች.አይ.ቪ በስተቀር የመንግስት ሠራተኛ ምርመራ የሚድረግ ግዴታ ያለበት መሆኑ፣

አንቀጽ አንድ

የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማወዳደሪያ ማስፈርት የማዘጋጀት የህግ አግባብ

በፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አሰራር መመሪያ የመንግስት ተቋማት ሠራተኛ የመቅጠር የስልጣን ውክልና በህግ ተሰጥቷል፡፡ ጥቅምት 2011 ☐.ም ጀምሮ በተላለፈው የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም በመመሪያው አንቀጽ 10/11 በተራ ቁጥር 1-2 እያንዳንዱ የመንግስት መሥሪያቤት የቅጥር ማወዳደሪያ ማስፈርት በማውጣት ለሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ማላክ ያለበትና የቅጥር የሚከናወነውም በሚኒስቴር መ/ቤቱ ተቀባይነት ባገኘው ማስፈርት መሠረት መሆኑን ይገልፃል፡፡ በመሆኑም የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማወዳደሪያ ማስፈርት ማዘጋጀቱ የህግ አግባብ ስላላው የማወዳደሪያ ማስፈርት ተዘጋጅቷል፡፡

ይህ የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማወዳደሪያ ማስፈርት የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን የሠራተኛ ምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማወዳደሪያ ማስፈርት ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

አንቀጽ ሁለት

የማወዳደሪያ ማስፈርቱ □ላማ

በባለስልጣኑ መ/ቤቱ የሚከናወነው ቅጥር በተወዳዳሪዎች ብቃት፣ ችሎታና በወድድር ላይ እንዲመሰረት ማድረግ፣ ግልፅና ተጠያቂነትን የሚረጋግጥ ወጥ አሰራርን በማዝርጋት ውጤታማ ለተቋም እድገትና ዓላማ ስኬት አስተዋፅዖ ያላቸውን ባለሞያዎች መድቦ ማሰራት ነው፡፡

አንቀጽ ሶስት

ትርጓሜ

የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጓሜ የሚሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ ማወዳደሪያ ማስፈርት ወስጥ የሚኙ ፡–

3.1 «ምልመላ » ማለት በአንድ መሥሪያቤት ወስጥ ባለ ወይም ወደፊት ሊኖር በሚችል ክፍት የሥራ መደብ በቅጥር፣ በደረጃ እድገት ወይም በድልድል ወይም በዝወውር ሠራተኛ ለመመደብ ብቃት ያላቸው አመልካቾችን ለይቶ ማወቅና ለወድድር የማባበዝ ሂደት ነው፡፡

3.2 «መረጣ» ማለት በአንድ መሥሪያቤት ወስጥ ባለ ክፍት የሥራ መደብ ላይ ብቃት ያላቸዉን ሠራተኞች በቅጥር፣ በደረጃ እድገት ወይም በድልድል ወይም በዝወውር ለመመደብ ያማለከቱትን እጩዎች አወዳድሮ የማምረጥ ሂደት ነው፡፡

3.3 «ተፈላጊ ችሎታ» ማለት ለማንኛወም ክፍት የሥራ መደብ የሚያስፈልግ እወቀት፣ ችሎታና ክህሎት ነው፡፡

3.4 «እወቀት» ማለት አንድን የሥራ መደብ ለማያዝና ሥራውን በተሳካ ሁኔታ ለማከናወን ሠራተኛው/ዋ የሚያስፈልገው/የሚያስፈልጋት በትምህርት የተገኘ እወቀት ማለት ነው፡፡

3.5 «ክህሎት» ማለት አንድ የሥራ መደብ የሚጠይቀው ልዩና በስልጠና የሚገኝ ሥራን በጥራትና በቅልጥፍና ለማከናወን የሚያስችል ነው፡፡

3.6 «ችሎታ» ማለት የተቀሰመውን እወቀትና በሥራ ላይ የተገኘን ልምድ በተግባር ለማዋል ወይም የየሥራ መደቡን ተግባር በአጥጋቢ ሁኔታ ለማከናወንና መሥሪያቤቱ ያቀደውን ዓላማ ለማሳካት የሚያስችል ነው፡፡

3.7 «እጩ ምሩቃን» ማለት በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ትምህርታቸውን በማጠናቀቅ ላይ ያሉ ተወዳዳሪዎች ነው፡፡

3.8 «መራጭ ቡድን »ማለት ለቅጥር ወይም ለደረጃ እድት ወይም ለድልድል ያማለከቱ ተወዳዳሪዎችን በተዘጋጀው ማለኪያ ወይም ማስፈርት መሥረት አወዳድሮ አብላጫ ወጤት ያስማዘገበውን ተወዳዳሪ እንዲመረጥ ኃላፊነት የተሰጠው አካል ነው፡፡

3.9 «የተፈቀደ ክፍት የሥራ መደብ » ማለት በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ቀርቦ የተፈቀደ የሥራ መደብ ሲሆን በመደብ መታወቂያ ቁጥር የተወሰነ ባይሆንም ተወስኖ በተፈቀደው የሥራ መደብ በተለያየ መንገድ ተለቆ በክፍትነት የሚታወቅና ደረጃው የተመዘነ የሥራ መደብ ማለት ነው፡፡

3.10 «ሜሪት »ማለት በአመልካቾች መካከል ልዩነት ሳይደረግ በእውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታና በብቃት ላይ የተመሰረተ የምልመላና ሚጣ ዘዴ ነው፡፡

3.11 «የሥራ አፈፃፀም ውጤት» ማለት ሠራተኛው የመዛኛወን ጊዜ ጠብቆ አንድ ጊዜ የተሞላ ውጤት ወይም ለሙከራ ጊዜ የተቀጠረ ሠራተኛ በስድስት ወራት እንዲሁም በአፈፃፀሙ ዝቅተኝነት የሙከራ ጊዜው ከተራዘመ ለተጨማሪ ሶስት ወራት ተመዝኖ ያገኘው ውጤት ተኮር የእቅድ አፈፃፀም ምዘና ነው፡፡

3.12 «አዋጅ » ማለት የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 ነው፡፡

3.13 «የማወዳደሪያ መስፈርት» ማለት የፌደራል መንግስት መሥሪያቤቶች ለሠራተኛ ቅጥር ወይም ደረጃ እድገት ወይም ድልድል የተቀመጠውን ዝቅተኛ ተፈላጊ ችሎታ አሟልቶ በእጩነት የቀረቡ ሠራተኞችን በማወዳደር ነጥብ በመስጠት የሚመዝንበትንና አሸናፊውን የሚለይበት ማወዳደሪያ ነው፡፡

3.14 «የሥራ ልምድ» ማለት በቀጥታም ለክፍት የሥራ መደቡ አግባብነት ያለው ልምድ/ችሎታ ነው፡፡

አንቀጽ አራት

የማወዳደሪያ መስፈርቱ ተፈፃሚነት ወሰን

ከመንግስት ተሿሚዎች በስተቀር በኦፕሬሽናልና ቴክኒካል/በወሳኝ እና በድጋፍ ሰጪ የሥራ ዘርፍ የሚገኙ ከመስተኛ እስከ ከፍተኛ ባለሙያ እንዲሁም ኃላፊዎችን ያካትታል፡፡

አንቀጽ አምስት

የሠራተኛ ምልመላና ሚጣ መርህ/Priniciple/

የሰው ሀብት ምልመላና ሚጣ በችሎታና በብቃት ላይ የተመሰረተና በዋናነት የመምረጫ ፈተና የሚፈለገውን የብቃት ደረጃ የሚለኩና አስተማማኝነታቸው የተረጋገጠ ግልፅና ከአድልኦ ነፃ በሆነ መንገድ ሚፈፀም ነው፡፡

<u>አንቀጽ ስድስት</u>

6.1 <u>ምልመላና ሚጥ ለማከናወን የሚያስፈልግ ቅድሙሁኔታ</u>

ምልመላና ሚጣ ለማድረግ የሚያስፈልግ ቅድሙሁኔታ፡ –

- ✓ የተፈቀደና ደረጃው የተመዘነ ክፍት የሥራ መደብ፣
- ✓ ክፍት የሥራ መደቡ በሚገኝበት የሥራ ሂደት ተደራጅቶ የተላከ የሥራ ክፍሉ የቅጥር ፍላጎት መግለጫ፣
- ✓ የፀደቀ የምልመላና ሚጣ ማወዳደሪያ ማስፈርት፣
- ✓ **በጠያቂው የሥራ ሂደት አስተያ□ት ተሰጥቶበት ስምምነት ያገኘ □ቅዓ ር ማስ□ቂ□** ናቸው፡፡

6.2 የባለሙያ/ሠራተኛ ምልመላና ሚጣ

በባለስልጣን መ/ቤቱ ክፍት የሥራ መደብ በሰው ሀብት ለሽፈን የሚችል በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 11 መሠረት የባለስልጣኑ መ/ቤት የሰው ሀብት እቅድ

፣የሥራ ክፍሎች የሰው ሀብት መግለጫ ሥራው የሚጠይቀወን እወቀት፣ ክህሎት፣ ችሎታና ሌሎች ተፈላጊ ሁኔታዎች በማካተት እንደ ሥራው ባህሪ በቅጥር እንዲሟላ ይደረጋል፡፡

የምልመላና ሚጣ የማወዳደሪያ ማስፈርት መሠረት የሚያደርገው፡ –

ሀ) ምልመላና ሚጣ አፈፃፀም አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና ጥቅምት 2011 □.ም ጀምሮ እንዲተገበር በተላለፈው የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም መመሪያ ላይ የተገለፀወን አጠቃላይ የሰው ሀብት አስተዳዳር መርሆዎች ሳይለቅ የሃባለስልጣኑን ሥራ ወጤታማ ለማድረግ በሚያስችል ሜኩ ይከናወናል፣

ለ) ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ የሚወዳደር አመልካች በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 14/1 ከፊደል ተራ ሀ–መ በተቀመጠው ድንጋጌ መሠረት ያልተገደቡ/ክልከላ ያልተጣለባቸው መሆኑ፣

ሐ) ክፍት የሥራ መደብ በቅጥር በሰው ሀብት ለማሸፈን በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 11/3 መሠረት የተቀመጠወና የባለስልጣኑንና የየሥራ ዘርፎችን የሰው ሀብት ዕቅድ ተማስርቶ መሆኑ፣

መ) ማንኛወም ክፍት የሥራ መደብ በቅጥር ለሸፈን የሚችለው ግልፅ ማስታወቂያ በማውጣት በወድድር ላይ ተማስርቶ መሆኑ፣

ሠ) በፌደራል መንግስት ሠራተኞች የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ አንቀጽ 11 በተራ ቁጥር 1-2 መሠረት ቅጥር ለማካሄድ ተቋሙ ብቃትን ለለካ የሚችልና አስተማማኝ የሆነ የማወዳደሪያ ማስፈርት የያዘ የአፈፃፀም መመሪያ በማውጣትና የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ተቀባይነት ባገኘና የምልመላና ሚጣ ክንወን ኮሚሽኑ ባወጣው የማወዳደሪያ ማስፈርት በተፈቀደው መሠረት ነው፡፡

አንቀጽ ሰባት

ክፍት የስራ መደብ ማስታወቂያ አወጣጥ

የቅጥር ማስታወቂያ አወጣጥ በፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ የአሰራር መመሪያ የተገለፀው እንደተጠበቀ ሆኖ፡ -

7.1 በሥራ ሂደቱ የሰው ሀብት ፍላጎት ላይ ተመስርቶ የወጣ የቅጥር ማስታወቂያ በቅድሚያ የሥራ ሂደት ባለቤቱን አስተያየት ታክለብትና ስምምነት አግኝቶ ማስታወቂያው የሚወጣ መሆኑ፣

7.2 ከደረጃ VII እና በታች ለሚገኙ የሥራ መደቦች የቅጥር ማስታወቂያ ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ለህዝብ በይፋ ሊታይ በሚችል በተቋሙ/በአካባቢው በሚገኝ ማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ይለጠፋል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ እነዚህን ክፍት የሥራ መደቦች ተደራሽ ለማድረግ እንዳአስፈላጊነቱ በጋዜጣ ይወጣል፡፡ (የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም መመሪያ አንቀጽ 6 ፊደል «ሐ»)

7.3 ከደረጃ VIII እና ከዚያ በላይ የሆኑ የሥራ መደቦች የቅጥር ማስታወቂያ ሰፊ ስርጭት ባላቸውና ተደራሽነት ባለው ጋዜጣ ወይም በኤሌክትሮኒክስ ማናኛ ብዙኃን እስከ ሰባት የስራ ቀናት ክፍት ሆኖ ይቆያል፡፡ (የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም መመሪያ)

አንቀጽ ስምንት

8.1 አመልካቾችን ስለመመዝገብና ሚጃዎችን ስለማጣራት

የቋሚ ቅጥር ሂደት በተመለከተ የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም መመሪያ አንቀጽ 5/1 ከፊደል «ሀ» እስከ «ሠ» ድረስ የተዘረዘረው መሠረት በማድረግ ተፈፃሚ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ፡ -

ሀ) አመልካች በምዝገባ ወቅት በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 14 ከፊደል ሀ-መ በተመለከተው መሠረት ለመቀጠር ያልተገደቡ/ክልከላ ያልተጣለባቸው መሆኑ፣

ለ) አመልካቾች ከመመዝገባቸው በፊት ለሥራ መደቡ የተጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታና ልዩ ስልጠና/ክህሎት ስለሚያሟላታቸው ማጣራት፣

ሐ) አመልካቾች በምዝገባ ወቅት በምዝገባው ቅጽ/መመዝገቢያ ፎርም ላይ ሥማቸውን፣ የተወዳደሩበትን የሥራ መደብና ፊርማቸውን ማስፈር ይጠበቅባቸዋል፣

መ) አመልካቾች ባለስልጣን መ/ቤቱ ባዘጋጀው የሥራ ማጠየቂያ ቅጽ በትክክል ያልሞሉና በግንባር ቀርበው ያልተማዘገቡ አመልካቾች ከማመልከቻቸው ጋር የሥራ ማጠየቂያ ቅጽ በተወካያቸው መሞላቱን ማጣራት፣

ሠ) በኤሌክትሮኒክስ መገናኛ ብዙሀን በመጠቀም ማመልከቻ የላኩ አመልካቶች የትምህርትና የሥራ ልምድ ማስረጃ ያላቀረቡ ከፈተና ቀን በፊት ዋናውን ማስረጃ በማቅረብ ትክክለኛነቱን ሚረጋገጥ ያለበት መሆኑ፣

ረ)በምዝገባ ወቅት ለአመልካቾች በጋራ ወይም በተናጥል ከሰው ሀብት በሚሟደብ ባለሞያ ስለባለስልጣን መ/ቤቱ ዓላማ ተግባርና ኃላፊነት አጠር ያለ ገለፃ ማስጠት ያለበት መሆኑ፣

8.2 የመጀመሪያ ማጣሪያ ስለማድረግ

የመጀመሪያ ማጣሪያ ለማድረግ የአመልካቾችን ማስረጃ አጥርቶ ማለየት እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

ሀ) የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ባለቤትና የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር በጋራ የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማለትም ተመራጭ እጩዎችን የማለየት፣ የፈተናውን ጊዜ የማሳወቅና ወጤት አጠቃሎ ተወዳዳሪዎችን ሥራ የማስጀመሪያ ጊዜውን የሚወሰን መሆኑ፣

ሀ) ለአንድ የሥራ መደብ በርካታ አመልካቾች የሚቀርቡ ከሆነ በሰው ሀብት ሥራ አመራር የሥራ ሂደት ባለቤትና የሥራ ዘርፉ ኃላፊ በጋራ ግልፅ የማጣሪያ ምርጫ በማድረግ ተመራጭ ችሎታና የበለጠ ብቃት ያላቸውን እጩዎች በማምረጥ ለወድድር ማቅረብ ያለባቸው መሆኑ፣

ለ) በወጣው የቅጥር ማስታወቂያ ለአንድ ክፍት የሥራ መደብ ብቸኛ ተመዝጋቢ ሆኖ ሲገኝ የምርጫ ሂደቱ እንዲከናወን የሚደረግ መሆኑ፣

አንቀጽ ዘጠኝ

የማወዳደሪያ ማስፈርት

እንደባለስልጣን መ/ቤቱ የሥራ ባህሪ የተጠየቀወን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላ ተወዳዳሪ የማጣሪያ ምርጫ ከተደረገ በኃላ ለሥራው የሚያስፈልገው እውቀት፣ ክህሎትና ችሎታ ለመመዘን የሚያስችል የፅሑፍ፣ የተግባርና የቃለማጠይቅ ፈተና ይሰጣል፡፡ ለሥራ መደቡ የሚሰጠው ፈተና የባለስልጣን መ/ቤቱን የሥራ ባህሪ በማገናዘብ ለመወሰን የሚያስችል የማወዳደሪያ ማስፈርት ተካቷል፡፡

9.1 ብቁ ተወዳደሪዎችን ለፈተና ስለመጥራት

በአንድ የሥራ መደብ አመልክተው በመጀመሪያ ማጣሪያ ለተመረጡት እጩ ተወዳዳሪዎች የሚሰጠው የፈተና □ይነት ተወስኖ፡ -

ሀ) የፈተና የጥሪ ማስታወቂያ በሰሌዳ ላይ እንዲለጠፍ በማድረግ በስልክ ጥሪ ይተላለፋል፣

ለ) የፈተና መስጫ ቦታው በግልፅ ይነገራል፣

ሐ) የፈተናው □ይነት ለተወዳዳሪዎች ይገለፃል፣

ሆኖም የፈተና መስጫ ቦታው ሲመረጥ ለአካል ጉዳተኞችና ነፍሰጡር ሴቶች አመቺ መሆኑ ከግምት መግባት አለበት፡፡

አንቀጽ አስር

የፅሑፍ፣ የቃለ-ማጠይቅና የተግባር ፈተና ነጥብ አወሳሰን

እንደየሥራ መደብ ባህሪ እጩተወዳዳሪዎች የሚዝኑበት ፈተና ይወሰናል፡፡ ስለሆነም -

10.1 በአፕሬሽናልና ቴክኒካል ዘርፍ ያሉ ባለሞያዎች

10.1.1ለአመልካቶች የመጀመሪያ ማጣሪያ በተቀማጠው ማስፈርት መሠረት እንደተጠናቀቀ ለእጩ ተወዳዳሪዎች አመካከት፣ ባህሪና የሞራል እሴትና ስብዕና ለለካ የሚችል የattitude test በባለስልጣን መ/ቤቱ እንዲሰጣቸው በሚደረግ በምዘናው መሠረት shortlisted ተወዳዳሪዎች ብቻ ለቀጣይ ፈተና እንዲጠሩ የሚደረግ መሆኑ

10.1.2ባለስልጣን መ/ቤቱ የሥራ ባህሪው ለየት ያለ በመሆኑና በባለስልጣን መ/ቤቱ ብቻ ባሉ በአፕሬሽናልና ቴክኒካል ዘርፍ የሚገኙ ባለሞያዎች ማለትም በወሳኝ የሥራ ሂደት ለሚገኙ /core staff/የቅጥር አፈፃፀም ፈተናው በባለስልጣን መ/ቤቱ የሥራ ዘርፍ ኃላፊ የሚዘጋጀው ይሆናል፡፡ ስለሆነም ከመካከለኛ እስከ ከፍተኛ ደረጃ ያሉ ባለሞያዎች እንዲሁም ኃላፊዎች የሚዘጋጀው ፈተና የፅሑፍ 70% እንዲሁም የቃለመጠይቅ 30% መሆኑ፣

10.1.3 በአፕሬሽናልና ቴክኒካል ዘርፍ የሚገኙ ባለሞያዎች በቅድሚያ የሚወስዱት የፅሑፍ ፈተና በመሆኑ በፅሑፍ ፈተናው 40% እና በላይ ሲያገኙ ብቻ የቃለ-መጠይቁ ፈተና የሚሰጥ መሆኑ፣

10.1.4ከመደበኛ መመዘኛ ፈተና በተጨማሪ የተወዳዳሪወን አመካከት፣ ባህሪና የሞራል እሴት ለለካ የሚችል መመዘኛ በባለሞያ እንዲሰጥ በሚደረግ ወጡቱ በቃለ-መጠይቅ እንዲካተት የሚደረግ መሆኑ፣

10.2 በድጋፍ ሰጪ የሥራ ዘርፍ ላሉ ባለሞያዎች

10.2.1 ለአመልካቶች የመጀመሪያ ማጣሪያ በተቀማጠው ማስፈርት መሠረት እንደተጠናቀቀ ለእጩ ተወዳዳሪዎችን አመካከት፣ ባህሪና የሞራል እሴትና ስብዕና ለለካ የሚችል የattitude test በባለስልጣን መ/ቤቱ እንዲሰጣቸው በሚደረግ በምዘናው መሠረት shortlisted ተወዳዳሪዎች ብቻ ለቀጣይ ፈተና እንዲጠሩ የሚደረግ መሆኑ

10.2.2 በድጋፍ ሰጪ የሥራ ዘርፍ የሚገኙና ፈተናው በወጪ የፈተና ተቋማት የሚሰጥ የሥራ መደቦች ሥራ አስኪያጆችና ንዐስ የሥራ ሂደት መሪዎች እንዲሁም ከመካከለኛ እስከ ከፍተኛ ባለሞያዎች ሲሆን የፈተናው ይዘት የፅሑፍ 70% የቃለመጠይቅ 30% መሆኑ፣

10.2.3በፈታኝ ተቋማት በሚሰጥ የፈተና ውጤት ወደ 70% የሚወጥ ቢሆንም ተፈታኙ በፈታኝ ተቋሙ ከ100% በተሰጠዉን ፈተና ወደ ቀጣዩ መመዘኛ የሚባው ፈተና 50% እና በላይ ሲያገኝ ብቻ መሆኑ፣

10.2.4በድጋፍ ሰጪም ሆነ በኦፕሬሽናል ዘርፍ የሚገኙና የተግባር ፈተና የሚያስፈልጋቸው የሥራ መደቦች፡-ሞተረኛ ፖስተኛ፣ ረዳት ሀለገብ የጥገና ሠራተኛ፣ ረዳት አዲዮቪዥዋል ሠራተኛ፣ ሁለገብ የጥገና ሠራተኛ፣ ሾፌር I፣ II፣ III **እና** IV፣ አዲዮቪዥዋል ሠራተኛ፣ ማስተኛ አወቶመካኒክ፣ አወቶመካኒክ፣ አወቶኤሌትሪሽያን፣ ኤሌትሪሽያን፣ ከፍተኛ አወቶ-መካኒክ፣ ከፍተኛ አወቶ-ኤሌትሪሽያን፣ የተሽከርካሪ ጥገና ሱፐርቫይዘር፣ የስልክ አፕሬተር፣ ዳታ ኢንኮደር፣ ሴክሬታሪ፣ ሲኒየር ሴክሬታሪ፣ ኤክስ. ሴክሬታሪ I እና II፣ ላብራቶሪ ቴክኒሽያን፣ **ነርስ**፣ **ፋርማሲስት**፣ሐኪም/ዶክተር፣ ሰርቬየር፣ ድራፍትስማን፣ ኮምፒውተር ቴክኒሽያን፣ ከፍተኛ ሰርቬየር፣ ከፍተኛ ድራፍትስማን፣ የግንባታና ጥገና ሱፐርቫይዘር፣ከፍተኛ ኢንፈርስትራክቸር ሶፍትዌር ኢንጂነር II፣ ከፍተኛ ሶፍትዌር ኢንጂነር III እና ከፍተኛ ኔትወርክ ኢንፈርስትራክቸር ኢንጂነር III እና ወደ ፊት የተግባር ፈተና የሚሰጣቸው የሥራ መደቦችን የሚያካትት መሆኑ፣

10.2.5 በኃላፊነት የሥራ መደብ የሚቀጠሩ ሠራተኞች ምዝና ወስጥ በተለይም ያለወን የተግባቦት ችሎታ፣ የአመራር ብቃት፣ ወሳኔ የመስጠትና መፍትሔ የመፍለቅ ክህሎታቸው ለለካ በሚችል መልኩ ኬዝ ጥያቄዎችን በቃለ-ማጠይቅ ፈተና በማካተት መመዝን አስፈላጊ መሆኑ፣

10.2.6 እንደአጠቃላይ በኦፕሬሽንና ቴክኒካል ዘርፉ ተወዳዳሪዎች የሚወዳደሩበት ሥራ የአካል ብቃትንና ሌሎች ሁኔታዎችን በዝርዝር በማካተት በቃለ-ማጠይቅ እንዲካተት የሚደረግ መሆኑ፣

በነዚህ የሥራ መደቦች የተግባርና የንድፈሀሳብ ፈተና በወጪ ፈታኝ ተቋማት የሚሰጥ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ በወጪ የሥራ መደቡ ካለው ልዩ የሥራ ባህሪ አንፃር በማስፈተኛ ተቋማት ፈተና ሊሰጡ የሚችሉ መሆኑ ሲረጋገጥ ብቻ በባለስልጣኑ/በዋናው መ/ቤት የተግባርና የንድፈሀሳብ ፈተና እንዲሰጥ ይደረጋል፡፡ ስለሆነም የተግባር ፈተናው 50% የንድፈሀሳብ 30% የቃለማጠይቅ 20% ሆኖ

የቃለ-ማጠይቁን እና የፅሑፉን ፈተና እንደአስፈላጊነቱ በማጣመር ወይም በመነጣጠል መስጠት ይቻላል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ተወዳዳሪ በሚሰጠው የተግባር ፈተና ከ50% ወጤቱ 25% በላይ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ወደ ቀጣዩ መመዘኛዎች እንዲሸጋገር ይደረጋል፡፡

ማወዳደሪያ መስፈርት ነጥብ			
የሥራ መደቡ	**የፅሑፍ ፈተና**	**የቃለማጠይቅ**	**የተግባር**
ዳይሬክተር/ቡድን መሪ	70%	30%	-

ከማስተኛ– ከፍተኛ ባለሙያ	70%	30%	–
የተግባር ፈተና የሚያስፈልጋቸው የሥራ መደቦች	30%	20%	50%

10.3 የቅጥር አፈፃፀም ውሳኔ

ሀ) ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ ከፍተኛ ኃላፊነት በሚጠይቁ የሥራ መደቦች የተሟጠ ተወዳዳሪ የማለፊያ ዝቅተኛ ነጥብ 50% ሲሆን በከፍተኛ ኃላፊነትና በከፍተኛ ባለሙያ/ኤክስፐርት ዝቅተኛ ማለፊያ ነጥብ 50% እና በላይ ይሆናል፡፡

ለ) ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ በወሳኝ የሥራ ዘርፍ ለሚገኙ ኢንስፔክተርና ለኤርናቪጌሽን ባለሙያዎች በአጠቃላይ ዝቅተኛ የማለፊያ ነጥብ 70% ይሆናል፡፡

ሐ) በምርጫ ሂደቱ የመራጭ ቡድን አባላት በነጥብ አሰጣጥ ሂደት ሰፊ ልዩነት ካላቸው በቂ ወይይት በማድረግ ልዩነቱን አስወግደው ስምምነት ካልደረሱ አባላቱ ልዩነታቸውን በዝርዝር በፅሑፍ በማስፈር በባለስልጣን መ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ የመጨረሻ ውሳኔ እንዲሰጠው መደረግ ያለበት መሆኑ፣

መ) ለቅጥር ተመዝግበው ሲወዳደሩ አጠቃላይ ውጤታቸው አንደኛ ከወጣው አዎንታዊ ድጋፍ ለሚደረግለት እጩ ጋር ሲነፃፀር ለአካል ጉዳተኞች 4%፣ ለሴቶችና በአንፃራዊ ሁኔታ በባለስልጣን መ/ቤቱ አነስተኛ የብሔር ተዋፅዖ ላለው ብሔረሰብ አባል 3% እንደቅደም ተከተላቸው የመሚጥ ቅድሚያ ይኖራቸዋል፣

ሠ) የቅጥር ውሳኔ የፀና የሚሆነው ቃለ-ጉባኤው በባለስልጣን መ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ከመራጭ ቡድን አባላቱ በስተቀር የበላይ ኃላፊው በሚወክለው ኃላፊ ይሆናል፡፡

<u>አንቀጽ አስራ አንድ</u>

<u>የእጩምሩቃን ቅጥር አፈፃፀም</u>

ባለስልጣን መ/ቤቱ ካለው የሥራ ባህሪ አንፃር የሚፈለገውን እውቀት ያለው ተወዳዳሪ ከገበያ ላይ በሚገኝበት ሁኔታ ባለስልጣኑ የሚፈልገው የትምህርት ማስክ የተሟላ ተማሪዎች ለመቅጠር በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ጋር በጥምረት ተመራቂዎችን በቀጥታ በመምልመልና በማሟጥ ሲሟሉ መቅጠር ይቻላል፡፡ የእጩምሩቃን ሚልማ፡-

1) ስለባለስልጣን መ/ቤቱ የሚገልፅ በራሪ ወረቀት በማዘጋጀት እጩ ተመራቂዎች ከመመረቃቸው ከስድስት ወራት በፊት ባለሙያ በትምህርት ተቋማቱ በመገኘት ገለፃ ያደርጋል፣

2) እጩ ምሩቃን ከመመረቃቸው ከሶስት ወራት በፊት የቅጥር ማስታወቂያ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በማስጠፍ ፍላጎት ያላቸውን ደንቡን ተከትሎ ምዝገባ ይደረጋል፣

3) የሰው ሀብት የሥራ ሂደት ባለቤትና የሥራ ዘርፉ በርካታ አሜልካቾች ከተመዘገቡ በጋራ የመምረጫ መስፈርት በማዘጋጀት መሚጣ ያደርጋል፣

4) በቅጥር አፈፃፀም መመሪያ መሠረት የፅሑፍና የቃለመጠይቅ እንዲሁም የተግባር ፈተና ለሚያስፈልጋቸው ለይቶ በማስጠት ተመራጭ ተወዳዳሪው ይለያል፡

<u>አንቀጽ አስራ ሁለት</u>

<u>የውጭ ሀገር ዜጎች ስለመቅጠር</u>

በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 21/2 «አንድ የመንግስት መ/ቤት ከፍተኛ ባለሙያ ለሚጠይቁ ሜፍቸወም ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ እደገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ኢትዮጵያዊ ባለሙያ ለማገኘት አለመቻሉን በሚረጋገጥ የውጭ ሀገር ዜጋ በጊዜያዊነት ሊቀጥር ይችላል» **በሚል በተቀመጠ ድንጋጌ የውጭ ሀገር ዜጎችን በቋሚነት በተፈቀደ የሥራ መ□ብ ላ□**

በጊዜያዊነት ቀጥሮ ማሰራት ይቻላል፡፡ ሆኖም ኢትዮጵያዊ ወይም የውጭ ሀገር ዜጋ ጊዜያዊ ሠራተኛ አቀጣጥር፣ የሚሮራቸው መበቶችና ግዴታዎች ዝርዝር ሁኔታ በሚኒስትሮች ምክርቤት በሚወጣው ደንብ መሠረት ይሆናል፡፡

<u>አንቀጽ አስራ ሶስት</u>

<u>ለቅጥር ሚሟላት የሚገባው መረጃዎች</u>

ተመራጭ ተወዳዳሪዎች ለቅጥር ሚሟላት የሚገባቸው ማስረጃዎች፡ –

- ✓ የጤንነት ምርመራ ውጤት፣
- ✓ **የትምህርትና የሥራ ልምድ ማስረጃ ከዋናው ጋር የተገናዘበ**
- ✓ ከወንጀል ነፃ ማስረጃ፣
- ✓ ቀደም ሲል ሲሰሩ ከነበሩበት ተቋም የሥራ መልቀቂያ ማስረጃ፣
- ✓ **□ሥነ-ምግባር መግለጫ ማስረጃ ከሚሰሩበት ተቋም ወይም ከሚኖሩበት ወረዳ/ክፍለከተማ፣**

✓ የጠፈታ ማለያ ቁጥር ካላቸው የማስረጃወን ኮፒ እንዲሁም ሌሎች ቢያያዙ ሊጠቅሙ የሚችሉ ማስረጃዎች መቅረብ አለባቸው፡ ፡

አንቀጽ አስራ አራት

14.1 የምልመላና ሚጣ ኮሚቴ ስለሚቋቋም

በባለስልጣን መ/ቤቱ ወስጥ ለሚፈፀሙ ቅጥር የምልመላና ሚጣ ቡድን አባላት የሚከየም ሲሆን አባላቱ፡ –

14.1.1 ክፍት የሥራ መደብ የሚገኝበት ዳይሬክተር ---------------------------------- ሰብሳቢ

14.1.2 የሰው ሀብት ሥራአሜር ሥራ አስኪያጅ ----------------------------------- አባል

14.1.3 የሰው ሀብት ባለሞ --- ----------- አባልና ፀሐፊ

14.2 የምልመላና ሚጣ ኮሚቴ ስልጣንና ተግባር

14.2.1 በባለስልጣኑ መ/ቤት የተዘጋጀወና በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን በፀደቀው የቅጥር ማስፈርት መሠረት እጩ ተወዳዳሪዎች ለወድድር እንዲቀርቡ ያደርጋል፣

	Company Name **Ethiopian Civil Aviation Authority**	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:	**Recrutiment Implementation Criterion**	Issue No. 1	Page No. Page 13 of 18

14.2.2 በተዘጋጀው ዝርዝር ማስፈርት ዕጩዎችን አወዳድሮ ያሸነፈወንና የበለጠ ብቃት ያለወን ይመርጣል፣

14.2.3 በማስፈርቱና በምርጫው ሂደት ላይ የሚፈረገወን ወይይት ሚስጥራዊነት ይጠብቃል፣

14.2.4 በወድድሩ አሸናፊ የሆነወን ሠራተኛ በማሚጥ እንዲቀጠር የወሳኔ ሀሳብ ለባለስልጣን መ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ በማቅረብ ይወስናል፡ ፡

አንቀጽ አስራ አምስት

የቅሬታ አቀራረብ

በምልመላና ሚጣ ወቅት ተገቢው አሰራር ተከትሎ አልተፈፀመም የሚል አሜልካች ቅሬታወን ተሚራጭ ተወዳዳሪው የቅጥር ፎርሚኪቱ እንዲያሟላ ከተገለፀለት ጊዜ ጀምሮ ባሉት ሶስት ተከታታይ ቀናት ቅሬታወን በፅሑፍ ለባለስልጣን መ/ቤቱ

የበላይ ኃላፊ ማስገባት ይኖርበታል፡፡ የምልመላና ሚጣ አፈፃፀሙ ደንብና መሟያን ተማስርቶ ያለሚፈፀማ ለሚጋገጥ፡ –

ሀ) የተወዳዳሪዎች ማስረጃ የፈተና ወጤትና የምልምላና ሚጣ ቃለጉባኤ ተደራጅቶ እንዲቀርብ የባለስልጣን መ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ያዛል፣

ለ) ቅሬታው እንደቀረበ የምልመላና ሚጣው ሂደት ደንብና መሟያን ተከትሎ ስላለሚፈፀሙ ተጣርቶ እስኪቀርብ ድረስ ተሚጭ ተወዳዳሪው ሪፖርት እንዲያደርግ እንጂ የቅጥር ፎርሚሊቲ እንዲያሟላ አይደረግም፣

ሐ) የባለስልጣን መ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ የምልመላና ሚጣው ሂደት በወስጥ የሚያጣራ ኮሚቴ እንደአስፈላጊነቱ በጊዜያዊነት በማስየም በሁለት ቀናት አጣርቶ እንዲያቀርቡ ይደረጋል፣

መ) ደንብና መሟያን ተከትሎ ያለሚፈፀሙ ከተረጋገጠ ቅጥሩ እንዲሰረዝና ይህንን በፈፀመው ባለሞ/የምልመላና ሚጣ ኮሚቴ በዲስፒሊን እንዲከሰሱ ይደረጋል፣

ሠ) አሚልካች ተወዳዳሪ ደንብና መሟያን ተከትሎ ቅጥሩ ስላለሚፈፀሙ ለባለስልጣን መ/ቤቱ ቅሬታወን ማቅረቡ እንደተጠበቀ ሆኖ አቤቱታወን ለሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ማቅረብ ይችላል፣

ረ) የቅጥር ማስታወቂያ በድጋሚ እንዲወጣና የምልመላና ሚጣ ሂደቱ እንዲቀጥል ይደረጋል፡፡

<u>አንቀጽ አስራ ስድስት</u>

<u>ልዩ ልዩ ሁኔታዎች</u>

16.1 ለአንድ ክፍት የሥራ ሚደብ የተወዳደሩ አሚልካቾች ባገኙት 50% እና በላይ ወጤት ሚሠረት እስከ የሥራ ደረጃ VII እንዲሁም በሥራ ደረጃ VIII እና በላይ ለሆኑ የሥራ ሚደቦች እንደቅደም ተከተላቸው ከሶስት ያልበለጡ ተወዳዳሪዎች ቅጥሩ እንዲፈፀም በቃለጉባኤ ከተወሰነበት ጊዜ ጀምሮ እንደየደረጃቸው በሚፈጠረው ክፍት የሥራ ሚደብ ለመቅጠር ለአንድ □መት በተጠባባቂነት ተመዝግቦ እንዲቆይ ይደረጋል፣

16.2 **በተጠባባቂነት እንዲያዙ በተደረገበት ዓመት ውስጥ በባለስልጣን መ/ቤቱ በተመሳሳ□ ደረጃ ክፍት የሥራ መደብ ከተፈጠረ ከተጠባባቂዎች ውስጥ እንደውጤታቸው ቅደምተከተከል ለሙከራ ለመቀጠር የሚቻል መሆኑ፣**

16.3 አንድ ክፍት የሥራ ሚደብ ቅጥር ከሚፈፀሙ በፊት ቦታው በደረጃ እድገት/በዝወውር ለሙሟት ጥረት ሚደረግ አለበት፤ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ ከወጪ መቅጠር አስፈላጊነቱ በተጨባጭ ማስረጃ ተደግፎ

ሲቀርብና ሲታመንበት የደረጃ እድገትና የዝውውር ማስታወቂያ ማውጣት ሳያስፈልግ በቀጥታ በቅጥር እንዲሸፈን ይደረጋል፤

16.4 **□ቅዓር ማስታወቂያ በግልፅ ወጥቶ የቅጥር ሂደት ከተጀመረ** በኃላ የቅጥር ሂደት ማቋረጥ አይቻልም፤ ሆኖም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ባለስልጣን መ/ቤቱ የቅጥር ሂደቱን ለማቋረጥ የሚያስገድዱ ሁኔታዎች ሲያጋጥም ለኮሚሽኑ ምክንያቱን በማቅረብ ኮሚሽኑ ጉዳዩን መርምሮ የቅጥር ሂደቱ እንዲቋረጥ በፅሁፍ ሲገልፅ ብቻ ሂደቱ እንዲቋረጥ የሚደረግ መሆኑ፣

16.5 አንድ አመልካች አለአግባብ ለቅጥር እንዳልወዳደር ተከልክያለሁ በሚል የሚያቀርበው አቤቱታ ቅጥሩ ከመታየቱ በፊት በመራጭ ቡድን ቀርቦ መታየት አለበት፤

16.6 ቀደም ሲል ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ አመልካቶች ሲታጡ ወደ ጎን በእርከን ገባ ብሎ ሲፈፀም የነበረው ቅጥር ከሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽኑ ሐምሌ 3 ቀን 2011 ዓ.ም በቁጥር ሲ/ሰ/ኮ30/ጠ5/17/291 በተላለፈ ሰርኩላር/ዘዋሪ ደብዳቤ መሠረት ክልከላ የተደረገበት መሆኑ፣

16.7 አዲስ ለሚገቡ ተቀጣሪዎች ወጥ በሆነ መንገድ ስለባለስልጣን መ/ቤቱ አጠቃላይ አሰራር፣ ጥቅማጥቅሞች ገለፃ የሚሰጥና ከሪፎርም፣ ከሥርዓተ–ፆታና፣ ከሥነ ምግባር ጽ/ቤቶች በሚገኙ

16.8 ባለሙያዎች የአማካከት ለወጥ፣ ሙያዊ አስተሳሰብና ውጤታማነትን መሠረት በማድረግ ስልጠና የሚሰጥ መሆኑ፣

16.9 በባለስልጣን መ/ቤቱ በሚገኙ ክፍት የሥራ መደቦች በሰው ሀብት እንዲሸፈን የሚደረገው በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 11/3 መሠረት መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር፣ወይም በደረጃ እድገት ወይም በዝውውር እንዲሆን የመወሰን ኃላፊነት ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ዳይሬክተር መሆኑ፣

16.10 ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ፣ የሥራ ኃላፊና ተሿሚ በሚሰራትና በኃላፊነት በሚመራው ተቋም የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱን ለቅጥር ወይም ለደረጃ እድገት ወይም ድልድል ሲወዳደር በአፈፃፀሙ ላይ ፈፅሞ መሳተፍ አይችልም፤ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ ከላይ በተመለከቱት የሰው ሀብት ስምሪት እያወቀ የተሳተፈ ማንኛውም ሠራተኛ ወይም ኃላፊ አግባብ ባለው የዲስፕሊንና የፍትሐብሔር ህግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

16.11 ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ፣ የሥራ ኃላፊና ተሿሚ በሚሰራትና በኃላፊነት በሚመራው ተቋም የጋብቻ አጋሩን ማስቀጠር የማይችል መሆኑ፣

16.12 ማንኛውም የሥራ ኃላፊ፣ ሠራተኛ የምልመላና ሚጣ (የቅጥር፣የደረጃ እድገት፣ የዝውውርና የድልድል) ሚራጭ ቡድን አባላት ለህግ ውጭ ለሚፈፀሙ የሰው ሀብት ስምሪት ተግባራት በአዋጅ 1064/2010 አንቀጽ 94/3 መሠረት ተጠያቂ ይሆናሉ፡፡

16.13 ማንኛውም የባለስልጣኑ መ/ቤቱ ሠራተኛ ወይም ኃላፊ ህግና ደንብ ተከትሎ ባልተከናወነ የሰው ሀብት ስምሪት ከበቂ ማስረጃ ጋር ጥቆማና ክስ በማቅረብ ብልሹ አሰራርን የማስተካከልና የማጋለጥ ኃላፊነት እንዳለበት እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ነገር ግን ሆን ተብሎ ያለበቂ ማስረጃና ሚጃ ህግና ደንብ ተጥሶ ያልተፈፀመ የሰው ሀብት ሥምሪት እንደተፈፀመ በማድረግ የማቀር ቅሬታና ክስ ተፈፀመ የተባለው ጉዳይ ተጣርቶ ትክክለኛ አሰራሩን ተከትሎ ስለሚፈፀሙ ሲረጋገጥ ይህንን ድርጊት የፈፀመ ኃላፊ ወይም ሠራተኛ አግባብ ባለው የዲስፕሊን ህግ እንዲጠየቅ የሚደረግ ማሆኑ፣

16.14 በባለስልጣኑ መ/ቤቱ የሚከናወን ማንኛውም የሰው ሀብት ስምሪት ማስረጃዎች ማለትም የተወዳዳሪዎች ማስረጃና ሚጃው የተጠናቀረበትና ለጠየቂው የሥራ ክፍል ለአስተያየት የተላከ፣ ጠየቂው ክፍል አስተያየት በማስጠት የማለሰበት፣ ቃለጉባሌዎችና ተያያዥ ማስረጃዎች በጥንቃቄ ተጠብቀው በሰው ሀብት የሥራ ክፍል መቀመጣቸው፣

16.15 በሀሰተኛ ማስረጃ ለቅጥር፣ ለደረጃ እድገት፣ ለዝውውርና ለድልድል በማቅረብ የሥራ ሚቡን ያገኙና ያቀረቡት ማስረጃ ሀሰተኝነት ማሆኑ ከተረጋገጠ አግባብ ባለው ህግ ማጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ ቅጥሩ፣ የደረጃ እድገቱ፣ ዝውውርና ድልድሉ በተቋሙ የበላይ ኃላፊ ወዲያው የሚሰረዝና ለኮሚሽኑ እንዲያወቀው ይደረጋል፡፡

በዚህ በማወዳደሪያ ማስፈርቱ ያልተካተቱ ጉዳዮች በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና በፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም መሚያ መሠረት ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

አንቀጽ አስራ ሰባት

የተሻረና ተፈፃሚነት የሌለው መሚያ

17.1 ቀደም ሲል ሲሰራበት የነበረውና በዋና ዳይሬክተር የካቲት 17 ቀን 2003 ☐.ም ፀድቆ ሲሰራበት የቆየውና በዋና ዳይሬክተር ሳይፀድቅና የተወሰነ ማስተካከያ በማድረግ የተላለፈውና

የሲቪል ሰርቪስ ሚኒስቴር ማስከረም 25 ቀን 2004 □.ም በቁጥር ሲሰሜ9.6/ጠ5/1/12 ማስተካካያ የጠየቀበት የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን የደረጃ እድገትና የቅጥር ማወዳዳሪያ ማስፈርት ተሸሯል::

17.2 ከሐምሌ 2008 ዓ.ም ጀምሮ በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር ፀድቆ ሲሰራበት የነበረው አዲሱ የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ አዋጅና ሌሎች መመሪያዎች በአዲስ መልክ በመውጣታቸው ምክንያት የተሸረል

17.3 ይህንን የማወዳደሪያ ማስፈርት የሚቃረን ማናቸውም የአሰራር ማንዋል፣ መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ ወስጥ የተማለከቱትን ጉዳዮች በሚማለከት ተፈፃሚ ት አይኖረወም፡፡

አንቀጽ አስራ ስምንት

የማወዳደሪያ ማስፈርቱን ስለማሻሻል

ይህ የማወዳደሪያ ማስፈርት ካለው የአቪዬሽን ኢንደስትሪ ጋር ተያይዞ ለማስራት የሚያስችል ሆኖ ሲገኝና በተጨባጭ ሚኒጋገጫ ሲቀርብ በማንኛወም ጊዜ ማሻሻያ ይደረጋል፡፡

አንቀጽ አስራ ዘጠኝ

የማወዳደሪያ ማስፈርቱ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ የምልመላና ሚጣ አፈፃፀም ማወዳደሪያ ማስፈርት በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ከፀደቀበት ጊዜ ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡