Company Name		Document No.
Ethiopian Civil Aviation Authority		ECAA/HRM/WI/008/
Document Title: Transefer Implementation Deractive	Issue No. 1	Page No. Page 0 of 1

የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን

የዝውውር አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 665/2013

ሐምሌ 2008

መግቢያ

በተቋሙ ከ2001 ☐.ም ጀምሮ ፀድቆ እየተሰራበት በሚገኘው የጥቅማ ጥቅም መመሪያ አንቀጽ አንድ የዝውውር አፈፃፀምን በተመለከተ የአሰራር መመሪያ ወጥቶለት ሲተገበር መቆየቱ ይታወሳል፡፡

ሆኖም የአሰራር መመሪያው በየጊዜው የሚፈጠረውን ለውጥ መሠረት በማድረግ የሚነሳውን ቅሬታ ለመመለስ በሚያስችል መልኩ የተቃኘ ባለመሆኑ ሙሉ በሙሉ መመሪያውን በሚፈተሽ ማጥራትና ማሻሻል እንደሚያስፈልገው ታምኖበታል፡፡

በዚህ መሠረት መመሪያው ሲፈተሽ፡ –

- ✓ የዝውውር አፈፃፀም መመሪያ የሰው ሀብት ስምሪት በመሆኑ ከዝውውሩ ጋር ተያይዞው ለሚፈፀሙ ጥቅማጥቅሞች በጥቅማጥቅም መመሪያ መታቀፍ ያለበት ሲሆን የዝውውር አፈፃፀም መመሪያው ግን በመመሪያነት ማዘጋጀት ያለበት መሆኑ፣
- ✓ በስራ ባህሪያቸው ተመጋጋቢ/ተያያዥነት ያላቸውና ባለሞያዎችን በተመሳሳይ ደረጃ ከአንድ የስራ ዘርፍ ወደ ሌላ የስራ ዘርፍ ወድድር አፈዞሮ ለማሰራት （Job Rotation） የሚያስችል የሚወዳደሪያ ማስፈርት ያለመኖሩ፣
- ✓ በተቋሙ ወስጥ ለተወሰነ ጊዜ በፕሮጀክት የሚከናወን ስራ ሲፈጠር ተገቢውን ክህሎትና ችሎታ ያለውን ባለሞያ አዛወሮ ለማሰራት የሚያስችል ማስፈርት ያለመኖሩ፣
- ✓ ወደ ሌላ የመንግስት ተቋማት የልማት ድርጅቶችና የክልል መንግስት ተቋማት ዝውውር ለሚፈፀም በግልፅ የተቀመጠ አሰራር ያለመኖር፣
- ✓ ወደፊት ተቋሙ እየሰፋ የሚሄድ ቢሆንም በወቅቱ ግን ምንም ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ባልተከፈተባቸው ቦታዎች ቋሚ ዝውውር የሚፈፀም መሆኑ መቀመጡ መመሪያው ያለውን ነባራዊ ሁኔታ ያላገናዘበና የነበረውን በማልበጥ የተሰራ መሆኑ፣

- ✓ በመሚያው ወስጥ የዝወወር ምክንያትና ማሻ በሚለት የተዘረዘሩት ግልፅ ያልሆኑና ድግግሞሽ ብቻ ማሆናቸው፣
- ✓ የዝወወር አፈፃፀሙ ግልፅነት የጎደለወና የቅሬታ ማሻ ማሆ ናቸው፡ :

<u>አንቀጽ አንድ</u>

<u>የዝወወር አሰራር ማንዋል የማዘጋጀት የህግ አግባብ</u>

በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 26፣28 እና 29 የመንግስት መ/ቤት ዝወወር በራሱ ኃላፊነት የሚፈፅም ስለሚሆኑና ከታህሳስ 1 ቀን 2002 □.ም ጀምሮ እንዲተገበር ከሲቪል ሰርቪስ ሚኒስቴር በተላለፈው የዝወወር አፈፃፀም መሚያን መሠረት ያደረገና የተቋማ ባህሪ ከግምት ያስገባ የጥቅማጥቅም መሚያወን ያጣቀሰ የዝወወር አሰራር ማንዋል ተዘጋጅቷል፡ :

<u>አንቀጽ ሁለት</u>

<u>የመሚያው □ላማ</u>

በባለሞያወና በተቋሙ ጠያቂነት በማቅርብ የዝወወር ጥያቄ ስራን ማሰረት በሚድረግና የባለሞያወን ተጨባጭ ሁኔታ በማገናዘብ ግልፅና ወጥ የሆነ አሰራርን በመከተል ባለሞያወን አዛወሮ በማሰራት ተቋሙ የተጣለበትን ኃላፊነት እንዲወጣ ከማስቻሉም በላይ አድሎአዊ አሰራርን ለማስቀረትና የስራ እርካታን ለመፍጠር ነው፡ :

<u>አንቀጽ ሶስት</u>

<u>ትር□ሜ</u>

የቃሉ አግባብ ሌላ ትር□ሜ የሚሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ የአሰራር መሚያ/ማንዋል ወስጥ የሚገኙት፡ –

3.1 «ዝወወር» ማለት ከአንድ የስራ ዘርፍ ወደ ሌላ የስራ ዘርፍ □□ም ከአንድ የመንግስት ተቋም ወደሌላ የመንግስት፣ የልማት ድርጅቶች **ወይም የክልል መንግስት ተቋማት በመ/ቤቱ ወይም በባለሙያው ጠያቂነት ግልፅ የሆነ አሰራርን በመከተል የሚፈፀም የሰው ሀብት ስምሪት ተግባር ነው::**

3.2 «ቋሚ □□·□·ር» ማለት ከስድስት ወርና ከዚያ በላይ ለሶስት □መታት የሚደረግ ከዋናው መ/ቤት ወደ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከአንድ ቅርንጫፍ □/ቤት ወደ ሌላ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወደ ዋናው መ/ቤት **□ሚ□ረፅ በተቋሙ ወይም በባለሙያው ፈላጊነት የሚፈፀም ነው::**

3.3 «□□□ዊ □□·□·ር» ማለት □እስከ ስድስት ወራት የሚቆይ ዝውውር ሲሆን ባለሙያውን አዛውሮ ማሰራት አስፈላጊ ሲሆን የሚፈፀም ነው::

3.4 «አዟዙሮ ማሰራት»/Job Rotation/ በሞያቸው ተያያዥና ተመጋጋቢ በሆኑ የስራ ዘርፎች የሚገኙ ባለሞያዎችን በአንድ ሞያ ላይ ተወስነው ማሰራታቸውን ለማስቀረትና በስራው ላይ የሚፈጠረውን ማሰልቸትና ፍላጎት ማጣት ለማስቀረት ተፈላጊውን ችሎታ አሟልተው ሲገኙ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ያለምንም ጥቅማጥቅም አዟዙሮ ማሰራት ነው፡፡

3.5 «አፈፃፀም መመሪያ/አሰራር ማንዋል» ማለት የሲቪል ሰርቪስ ሚኒስቴር ያወጣውን የዝውውር አፈፃፀም መመሪያ መሠረት በማድረግ የተቋሙ ያዘጋጀው የዝውውር አሰራር ማንዋል ማለት ነው፡፡

3.7 «የማወዳደሪያ ማስፈርት» ማለት ዝውውሩን ግልፅና ወጥ በሆነ መንገድ ለሚፈፀም ሊመዝን የሚችልና በስሌት የሚገለፅ ማስፈርት ማለት ነው፡፡

3.8 «የዝውውር ምራጭ ቡድን» ማለት ዝውውሩን ለሚፈፀም የተሰየሙ ምራጭ አባላት ማለት ነው፡፡

አንቀጽ አራት

የመመሪያው ተፈፃሚነት ወሰን

የዝውውር አፈፃፀም ግልፅ የሆነ ማስፈርት በመከተል ከአድልዎና ከቅሬታ በፀዳ መልኩ የሚከናወን ሆኖ በኦፕሬሽናል ዘርፍ/ወሳኝ የስራ ዘርፍ እና በድጋፍ ሰጪ ያሉ ባለሞያዎችና ኃላፊዎችን ያካትታል፡፡

አንቀጽ አምስት

የዝውውር አፈፃፀም መርህ/Principlies

በተቋሙ በተለያዩ የስራ ዘርፎች የሚገኙ ባለሞያዎች የሚፈፀም ዝውውር ግልፅ የሆነ ማስፈርት በማጠቀም በወድድር ላይ ተመስርቶ በሚከናወን ቅሬታና አድሎዊ አሰራርን ማስወገድ ነው፡፡ በአንድ ተቋም የባለሞያ እጥረት በታየባቸው

ክፍት የስራ መደቦች ያለተጨማሪ ስልጠና በቀጥታ በስራው ላይ ተመድቦ ለስራ የሚችል ብቃት ያለው ሠራተኛ በመመደብ የተቋሙን አፈፃፀም ውጤታማና ስኬታማ ለማድረግ ያስችላል፡፡ (የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የዝውውር መመሪያ)

አንቀጽ ስድስት

ዝውውር ለማፈፀም የሚያስፈልግ ቅድመ-ሁኔታ

ከተቋሙ የስራ ባህሪ አንፃር በማንኛውም የዝውውር □ይነት ዝውውር ለፈፀም የሚችለው፡ –

ሀ) በዝውውር የሚሞላ ክፍት የስራ መደብ፣

ለ) ዝውውር ለማፈጸም እንዲቻል ከስራ ዘርፉ የቀረበ የሰው ሀብት ጥያቄና ውሳኔ የተሰጠበት ቅጽ፣

ሐ)የፀደቀ የዝውውር አፈፃፀም መመሪያ/የአሰራር ማንዋል፣

መ) የወጣ የዝውውር ማስታወቂያ፣

አንቀጽ ሰባት

ዝውውር ለማፈፀም አጠቃላይ መነሻ

ከላይ የተመለከቱትን የዝውውር □ይነቶችን መሠረት በማድረግ ለማፈፀም መነሻ የሚሆነው፡ –

- ✓ ባለሙያው/ሠራተኛው በጤና መታወክ ምክንያት ባለበት የስራ መደብ/ክልል ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ዋና መ/ቤት ማሰራት ያለመቻሉ የሚገልፅና ከመንግስት ሆስፒታል በሐኪሞች ቦርድ የተረጋገጠ ማስረጃ ፣

- ✓ አንድ ብቃት /አቅም ያለውን ባለሙያ ካለው የባለሙያ እጥረት አንፃር አዛውሮ ማሰራቱ ጠቀሜታ ያለው መሆኑ ሲታመንበት፣
- ✓ ባለሙያው /ሠራተኛው ካጋጠመው ማህበራዊ ችግር ማለትም ከጋብቻ ጋር በተያያዘ በማስረጃ በማስደገፍ ጥያቄ ሲያቀርብ
- ✓ ነፍሰጡር የሆነች ባለሙያ/ሠራተኛ ያለችበት የስራ መደብ/የስራ ቦታ ለጤንነቷና ለፅንሱ ጤንነት አመቺ ያለመሆኑን የሚገልፅ ማስረጃ ሲቀርብ፣

- ✓ በአደረጃጃት ለወጥ ምክንያት አንድ ባለሙያ/ሠራተኛ የስራ መደቡ የተሰረዘ እንዲሆን ያለው ክህሎትና ችሎታ ለማጠቀም ተመሳሳይ ደረጃ ወዳለው መደብ አዛወሮ ማስራቱ ሲታመንበት፣
- ✓ በክልል ቅ/ጽ/ቤት ለሚገኙ ባለሙያዎች (core staff) ስልጠና በዋናው መ/ቤት የሚሰጥ ሲሆን ስልጠናው የሚወስደው ጊዜ እንዲሁም ስራወን ባሉት ባለሙያዎች ሸፍኖ ማስራት የሚይቻል ሆኖ ሲገኝና የስልጠናው የቆይታ ጊዜ በስራው ላይ ሊፈጥር የሚችለው ተፅዕኖ ለማሻፈን፣
- ✓ **አንድ ባለሙያ በገዛ ፈቃዱ የስራ ውሉን ሲያቋርዓ ባለሙ□ በቅዓር እስኪሸፈን ድረስ በጊዜያዊነት ዝውውር ለመፈፀም መነሻ መሆኑ፣**
- ✓ በክልል ቅ/ጽ/ቤቶችና በዋና መ/ቤት ያሉ ባለሙዎች (core staff) ያላቸወን ያልተጠቀሙትን የ□መት እረፍት ፈቃድ በባለሙያ እጥረት ሳቢያ ባለማጠቀማቸው የሚጠረወን ቅሬታ ለመቅረፍ የ□መት እረፍት ፈቃድ በወጣው ባለሙያ ምትክ ሌላ ባለሙያ ለተወሰነ ጊዜ አዛወሮ ማስራት አስፈላጊ ሚሆኑ **ናቸው፡፡**

<u>**አንቀጽ ስምንት**</u>

<u>**የዝወወር □ይነቶች**</u>

8.1 በግል የሚቀርብ የዝወወር ጥያቄ

ባለሙያው በግል ባጋጠመው የቤተሰብ ችግር/ህመም በሚያቀርበው ተጨባጭ ማስረጃ መነሻነት የሚፈጸም ሲሆን መሟላት የሚገባው፡ –

8.1.1 በጤንነት ችግር

በህመም ምክንያት ከሆነ በስራ መደቡ ላይ/ በስራ ቦታው ከጤንነቱ ሁኔታ አንፃር መስራት የማችል ማሆኑን የሚገልፅ ከመንግስት ሆስፒታል በህክምና ቦርድ በሶስት ሐኪም የተረጋገጠ ማስረጃ **መቅረብ አለበት፡፡ ስለሆነም ለአፈፃፀሙ አስፈላጊ የሆነ ቅድመሁኔታ፡-**

ሀ) ሠራተኛው/ባለሙያው ሊዘወር የሚችልበት ክፍት የስራ መደብ፣

ለ) ከሚዘወርበት ቦታ ተተኪ ባለሙያ በቅድሚያ ማስሚራት ያለበት ሚሆኑና በአጠቃላይ ተቋሙ በቂ ዝግጅት አድርጎ ሲያጠናቅቅ ዝወወሩ ይፈፀሚል፡፡

8.1.2 በጋብቻ ምክንያት የሚቀርብ የዝወወር ጥያቄ

በጋብቻ ምክንያት ለመቀርብ የዝውውር ጥያቄ የጋብቻ ህጋዊ ማስረጃ ተያይዞ መቅረብ አለበት፡፡ ዝውውሩ ለሚፈፀም ቅድመሁኔታ፡ –

ሀ) ሠራተኛው/ባለሙያው ሊዘወር የሚችልበት ክፍት የስራ መደብ፣

ለ) ለስራ መደቡ ተፈላጊውን ማስፈርትና የሚጠይቀውን መደበኛ ስልጠና አሟልቶ ሲገኝ፣

ሐ ከሚዛወርበት ቦታ ተተኪ ባለሙያ በቅድሚያ ማስማራት ያለበት መሆኑና በአጠቃላይ ተቋሙ በቂ ዝግጅት አድርጎ ሲያጠናቅቅ ዝውውሩ ይፈፀማል፡፡

8.1.3 በአስቸጋሪ የአየር ንብረት የሚገኙ ባለሙያዎች/ሠራተኞች የሚያቀርቡት የዝውውር ጥያቄ

በአስቸጋሪ የአየር ንብረት ክልል የሚገኙ ባለሙያዎች የዝውውር ጥያቄ ማቅረብ የሚችሉ ቢሆንም ዝውውሩ ለፈፀም የሚችለው እንደምክንያቱ ክብደት፡ –

ሀ) ሠራተኛው/ባለሙያው ሊዘወር የሚችልበት ክፍት የስራ መደብ፣

ለ) ከሚዛወርበት ቦታ ተተኪ ባለሙያ በቅድሚያ ማስማራት ያለበት መሆኑና በአጠቃላይ ተቋሙ በቂ ዝግጅት አድርጎ ሲያጠናቅቅ፣

ሐ ለስራ መደቡ ተፈላጊውን ማስፈርትና የሚጠየቀውን መደበኛ ስልጠና አሟልቶ ሲገኝ ይፈፀማል፡፡

8.2 በተቋሙ አስገዳጅነት የሚፈጸም ዝውውር

ተቋሙ ለስራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው አንድ ባለሙያ ከአንድ የስራ መደብ ወደ ሌላ የስራ መደብ ወይም ከዋናው መ/ቤት ወደ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከአንዱ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወደ ሌላ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ዋና መ/ቤት አዛውሮ ማሰራት ይችላል፡፡ ስለሆነም በዚህ መሠረት የሚፈጸም ዝውውር፡ –

8.2.1 ቋሚ ዝውውር

በተቋሙ ፍላጎት የሚፈፀም ቋሚ ዝውውር የጊዜ ገደብ ያለው ሲሆን ገደቡ ከስድስት ወር እስከ ሶስት □መት ድረስ ነው፡፡ ይ□ውም፡ -

- ✓ አንድ ባለሙያ/ሠራተኛ በቋሚነት ተዛውሮ ጅግጅጋ፣ ጎዴ፣ ጎሬ፣ ሁመራ፣ አሶሳ፣ ሰመራ፣ ጋምቤላ ለሶስት □መታት የሚያገለግል ሲሆን አፈፃፀሙ አዲስ የሚቀጠሩ ባለሙያዎች (core staff) ሰልጥነው የስራ ስምሪት የሚደረግላቸው በመሆኑ የቅጥር ማስታወቂያ ሲወጣ ፍላጎታቸውን በምዝገባ ወቅት ስለሚያሳወቁ ማወዳደር ሳያስፈልግ ጥያቄው ለመሟላስ ያስችላል፡፡
- ✓ ከላይ በተገለፀት ቅ/ጽ/ቤት የሚገኙ ባለሙያዎች የዝውውር ጥያቄ ማቅረብ የሚችሉት ተዛውረው እያገለገሉ ያለ ከሆነ የዝውውር የጊዜ ገደቡ ሲጠናቀቅ እንዲሁም በፍላጎታቸው ሰልጥነው አዲስ የተቀጠሩ ባለሙያዎች ለማገልገል የተስማሙበት የጊዜ ገደብ ሲጠናቀቅ ይሆናል፡፡
- ✓ በዝውውር በቋሚነት ወደ ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች የሚሄኩ ባለሙያዎችና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች በመመሪያው የተመለከተውን ማወዳዳሪያ መስፈርት በማጠቀም ይፈፀማል፡፡
- ✓ በአስቸጋሪ የአየር ንብረት ባልሆኑ ቅ/ጽ/ቤቶች የሚያገለግሉ ባለሙያዎች የዝውውር ጥያቄ ማቅረብ የሚችሉት ሶስት □መት ካገለገሉ በኃላ ይሆናል፡፡

8.2.2 ጊዜያዊ ዝውውር

በተቋሙ ወስጥ የሚፈጸም ጊዜያዊ ዝውውር እስከ ስድስት ወራት የሚቆይ ሲሆን በተቋሙ ፍላጎት በመመሪያው በተመለከተው የማወዳደሪያ መስፈርት በማጠቀም በወድድር ላይ ብቻ ተመስርቶ ነው፡፡ ሆኖም በጊዜያዊነት ተዛውሮ የሚሰራ አመልካች ሲታጣ ተቋሙ ለስራው ሲባል ሊዛወሩ ስለሚችሉ ባለሙያዎች ወሳኔ ይሰጣል፡፡

8.3 አዟዙሮ ማሰራት (Job Rotation)

በተቋሙ የሚገኙ ባለሙያዎች የተለያየ ክህሎትና ችሎታ እንዲያዳብሩ በማድረግ ተተኪን ለመፍጠርም ሆነ በአንድ ሙያ ለረዥም ጊዜ በማገልገል የሚፈጠረውን መሰልቸትና ፍላጎት ማጣት ለመቅረፍ ባለሙያው/ሠራተኛው ደረጃና ደመወዝ እንደተጠበቀ ሆኖ ብቃት ያላቸውን አዟዙሮ (Job Rotation) በማሰራት የሰው ሀብት እጥረትን ለመፍታት የሚያስችል ከመሆኑም በላይ የባለሙያውን አፈፃፀም ከፍ ለማድረግ ያስችላል፡፡ ሆኖም በአንድ የስራ ዘርፍ ያሉ ባለሙያዎች

ካላቸው ሜ ጋር ተመጋጋቢ ሜ ወዳለው የስራ ዘርፍ አዟዞሮ ለማሰራት የሚቻለው ግልፅ የሆነ መስፈርትን በማጠቀም በወድድር ላይ ብቻ ተመስርቶ ያሆናል፡፡

8.4 በፈቃደኝነት የተመሠረተ የስራ ቦታ ልወጣ

ከዋናው መ/ቤት ወደ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከአንድ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወደ ሌላ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ባለሙያው በስምምነት በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ተቋሙ ሲስማማ የሚፈፀም ዝውውር ነው፡፡ ይህንን ለሚፈፀም -

ሀ) ዝውውሩን የሚፈፅሙ ባለሙያዎች ጥያቄያቸውን በፅሑፍ መቅረቡ፣

ለ) የሚዛዋወሩት ባለሙያዎች ተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ያላቸው መሆኑ፣

ሐ ማዛወራቸው ለስራው አፈፃፀም አስተዋፅዖ ያለው መሆኑ በስራ ሂደት ሜው/ኃላፊው ሲታመንበት፣

መ) የባለሙያዎቹ ልወጣ በግል ካጋጠማቸው ችግር በመነሳት ከሆነ በፅሑፍ የቀረበ ተጨባጭ ማስረጃ ናቸው፡፡

<u>አንቀጽ ዘጠኝ</u>

<u>የዝውውር ማወዳደሪያ መስፈርት</u>

በተቋሙ የሚፈፀመው ዝውውር በተቻለ መጠን በወድድር ላይ የተመሰረተና ግልፅ የሆነ አሰራርን በመከተል ይፈጸማል፡፡

9.1 በቋሚነትና በጊዜያዊነት ለሚፈፀም ዝውውር ማወዳዳሪያ መስፈርት

በቋሚነት/በጊዜያዊነት ለሚፈፀመው ዝውውር በፈቃደኝነት ሆኖ ዝውውሩ ለስራ አስፈላጊ መሆኑ በስራ ዘርፉ ታምኖበት በወድድር ተመስርቶ የሚፈፀም በመሆኑ ከሁለት በላይ ተወዳዳሪዎች ባሉበት ሁኔታ የወድድር መስፈርቱ፡ -

9.1.1 የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት -- 35%

9.1.2 የሚህደር ጥራት --- 10%

9.1.3 የቅርብ አለቃ አስተያየት -- 10%

9.1.4 አገልግሎት/ የስራ ልምድ -- 45%

ለአገልግሎት/ለስራ ልምድ የሚሰጠው ነጥብ መሠረት የሚደረገው ባለሙያው ካሁን ቀደም ቢይንስ ከአንድ ጊዜ በላይ ተዛውሮ ማስራቱን ከግምት በማስገባት አገልግሎቱ የሚሰላ ሲሆን በጥቅሉ አስር □መት እና በላይ ያገለገለ 45% የሚያገኝ ሲሆን ከዚያ በታች ያለ የስራ ልምድ እንደየአገልግሎት ዘመናቸው ስሌቱ የሚሰራ ይሆናል ፡፡

ሆኖም በቋሚነትና በጊዜያዊነት ለሚፈፀም ዝውውር ብቸኛ ተወዳዳሪ/አመልካች ባለበት ሁኔታ አመልካቹ የሚጠየቀውን ማስፈርት ካሟላ ያለወድድር ዝውውሩን መፈፀም ይቻላል፡፡

9.2 በቋሚነት/በጊዜያዊነት በሚፈፀም ዝውውር፡- በፈቃደኝነት የሚዛወር አመልካች ሲታጣ ዝውውሩ ለተቋሙ አስፈላጊ በመሆኑ በተመሳሳይ የሙያ ደረጃ ያሉ ባለሙያዎች/ሠራተኞችን አወዳድሮ ለማዛወር እንዲቻል ማስፈርቱ፡-

9.2.1 ባለሙያው/ሠራተኛው በዝውውር የተላከ ከሆነ -- 40%

9.2.2 በጋብቻ ምክንያት በማስረጃ በማስደገፍ የቀረበ -- 15%

9.2.3 ባለሙያው በተቋሙ ያለው አገልግሎት አስር □መትና በላይ ከሆነ ---------------------- 15%

9.2.4 ባለሙያው የሶስተኛ □መት ተማሪና ለመመረቅ አንድ □መት የቀረው ከሆኑ ------- 30%

9.3 አዟዙሮ ለማስራት (Job Rotation) :- የስራ ስምምነት በመሆኑ በአንድ የስራ ዘርፍ ተተኪ ከመፍጠርና የስራ ተነሳሽነትን መሠረት በማድረግ ኃላፊው ስራው በሚይጎዳ መልኩ አዛዙሮ ማስራት ይችላል፡፡ ስለሆነም ምንም □ይነት ማስፈርት ማስቀመጥ አስፈላጊ አይደለም፡፡

ተማሪቂ ባለሙያዎች በተማከተ ትምህርታቸውን በማጠናቀቅ የድካማቸውን ወጤት ማግኘት ያለባቸው መሆኑና ትምህርቱን ሲያጠናቅቁ ለተቋሙ የሚያበረክቱትን አስተዋፅዖ ከግምት በማስገባት ዝውውር ወስጥ እንዳይካተቱ ይደረጋል፡፡ ይህ የሚሆነው በትክክል የተጨበጠ ማስረጃ ሲቀርብና ባለሙያው ለመመረቅ ምን ያህል ክሬዲት ሀወር/ሰ□ት እንደቀረና ያለበት ደረጃ በቀረበው ማስረጃ መሠረት ሲታመነበት ብቻ ይሆናል፡፡

በደህረ ምረቃ መርሀግብር የማስተርስ ትምህርቱን የሚከታታል ባለሙያ በልዩ ሁኔታ በወድድር አይካተትም፡፡ ሆኖም የስራው ሁኔታ ታይቶ አስገዳጅ ሲሆን ዝውውሩ ይወሰናል፡፡

9.4 በጤንነት ማታወክ ምክንያት የሚቀርብ የዝውውር፡- ጥያቄ ከመንግስት ሆስፒታል በህክምና ቦርድ የተረጋገጠ የህክምና ማስረጃ ማቅረቡ እንዳለ ሆኖ ዝውውሩ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ በተገኘው ክፍት የስራ መደብ የሚፈፀም ሆኖ በዚህ ደረጃ ክፍት የስራ መደብ የማይገኝ ከሆነ ባለሞያው/ሠራተኛው ዝቅ ባለ ደረጃ ለማስራት ፈቃደኛ መሆኑን በፅሑፍ ሲገልፅ ደረጃውን በመቀነስ ወደሚስማማው የስራ መደብ ወይም ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ያለምንም ወድድር አዛውሮ ማስራት ይቻላል፡፡

<u>አንቀጽ አስር</u>

<u>በቅርንጫፍ ጽ/ቤት የሚፈፀም ዝውውር ወጪ ስለማሸፈን</u>

የወሎ አበልና የ□ዘ ማንሻ ተመንና ልዩ ልዩ ጥቅማጥቅም በተመለከተ በጥቅማ ጥቅም መመሪያው መሠረት ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

<u>አንቀጽ አስራ-አንድ</u>

11.1 <u>የዝውውር መራጭ አባላት ስለማቋቋም</u>

የዝውውር መራጭ ቡድን አባላት፡ -

11.1.1 ክፍት የስራ መደብ የሚገኝበት ዳይሬክተር ----------- ሰብሳቢ

11.1.2 የሰው ሀብት ስራ አመራር ስራ አስኪያጅ ---------- አባል

11.1.3 የሰው ሀብት ከፍተኛ ባለሞያ ---------------------- አባልና ፀሐፊ

11.2 የዝውውር ኮሚቴ ስልጣንና ተግባር

11.2.1 ተቋሙ ባዘጋጀው ማስፈርት መሠረት ግልፅና ወጥ የሆነ አሰራርን በመከተል ዝውውር የጠየቁ አመልካቶችን መረጃ ይመረምራል፣

11.2.2 በተዘጋጀው ማስፈርት መሠረት እጩዎችን አወዳድሮ በወድድሩ ብልጫ ያገኘውን ይመርጣል፣

11.2.3 በምርጫው ሂደት የሚደረገውን ውይይት በሚስጥር ይይዛል፣

11.2.4 እንዲዛወር የተመረጠው ተወዳዳሪ ዝውውሩ እንዲፈፀም ውሳኔ ያስተላልፋል፡፡

አንቀጽ አስራ-ሁለት

የዝውውር ውሳኔ አፈፃፀም

ባለሞያው/ሠራተኛው እንዲዛወር በቃለጉባኤ ሲወሰን ዝውውሩ ከቀጣዩ ወር ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አንቀጽ አስራ-ሶስት

የቅሬታ አቀራረብ

የዝውውር አፈፃፀሙ ትክክለኛ ማስፈርት በሚከተል የተፈፀመ አይደለም የሚል ተወዳዳሪ ቅሬታውን የዝውውሩ ውጤት በተለጠፈ አምስት ተከታታይ የስራ ቀናት በፅሑፍ ማቅረብ አለበት፡፡ የቀረበው ቅሬታ ትክክለኛ መሆኑ ከተጣራ ዝውውሩ ወዲያው ይሰረዛል፡፡

አንቀጽ አስራ-አራት

ልዩ ልዩ አፈፃፀም

- ✓ በመሥሪያው በማዳደሪያ ማስፈርትነት የሚታየው የስራ አፈፃፀም ምዘና የሁለት ጊዜያት አማካይ መሆን ይገባዋል፡፡ ሆኖም የሁለት ጊዜያት አፈፃፀም ካልተገኘ ለሚጨረሻ ጊዜ የተሞላ የአንድ ጊዜ አፈፃፀም የሚወሰድ ሆኖ ውጤቱ በሚገኘው የስራ አፈፃፀም ልክ እየተመነዘረ ይሰላል፡፡
- ✓ በመሥሪያው የቅርብ አለቃ አስተያየት በማወዳዳሪያ ማስፈርትነት የሚወሰደው ባለሞያው/ሠራተኛው ላላበት የስራ ዘርፍ ለተገኘው ውጤት ያበረከተው አስተዋፅዖ፣ በስራ ዘርፉ የባለሞያ እጥረት ሲገጥም በፈቃደኝነት ያለውን ክፍተት ሸፍኖ የማስራት ዝንባሌው፣ ስራን ለማካለጥ የሚያስችል የፈጠረው አዲስ የአሰራር ዘዴና አስተሳሰብ በተጨባጭ ማስረጃ በማስደገፍ ሲቀርብ ብቻ ነው፡፡
- ✓ በቋሚነት የተዛወረ ባለሞያ /ሠራተኛ የዝውውር ጊዜው ከማለቁ ከሁለት ወራት በፊት ተተኪ ባለሞያ በዝውውር/በቅጥር/በደረጃ እድገት መሟላት አለበት፡፡ በተዛወረው ባለሞያ/ሠራተኛ የተጀመረው ስራ በባለሞያው ብቻ የሚጠናቀቅና ባለሞያው የዝውውር ጊዜው ተጠናቆ በዚያ መቆየት እንዳለበት በበላይ ኃላፊ ሲፈቀድ ብቻ ለሁለት ወራት ማቆየት ይቻላል፡፡

- ✓ የተዛወረው ባለሟ/ሠራተኛ የዝውውር ጊዜው ተጠናቆ በተዛወረበት ቅ/ጽ/ቤት ለመቆየት በፅሑፍ ሲገልፅ የዝውውር ጥያቄ ማቅረብ ሳያስፈልግ ባለሟው ባለበት ቅ/ጽ/ቤት ቀጣዩ የዝውውር ገደብ እስኪጠናቀቅ ድረስ ይደረጋል በደብዳቤ በማሳወቅ እንዲቆይ ይደረጋል፡፡
- ✓ ዝውውር እንዲደረግለት በተለያየ ምክንያት የጠየቀና የስራ መደቡ ባለመኖሩ ወይም በተለያያ ምክንያት ዝውውር ሳይፈፀምለት ለስድስት ወራት ከቆየና ሠራተኛው ዝውውሩ

- ✓ እንዳልተፈፀመለት ተረድቶ መሻሪያ ማመልከቻ ካልስገባ በቀር ዝውውር በጠየቀበት ቅ/ጽ/ቤት ክፍት የስራ መደብ ቢገኝ በጠየቀው ጥያቄ መሰረት ዝውውሩ ይፈፀማል፡፡
- ✓ በዝውውር አፈፃፀም መመሪያ የማህደር ጥራት በማስፈርትናት ሲታይ አንድ ሠራተኛ በዲስፒሊን ከተቀጣ በኃላ ቅጣቱ በሪከርድነት ሊጠቀስ የሚቻለው በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 67/5 ፊደል «ሀ» እና «ለ»መሠረት ቀላል የዲስፒሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነ ቀን ጀምሮ ለሁለት □መት እንዲሁም ከባድ የዲስፒሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት □መት ይሆናል፡፡ የነጥብ አሰጣጡ፥

ሀ) ከባድ የዲስፒሊን ቅጣት የተቀጣ -------------------------------- 0%

ለ) ከአስር ቀናት በላይ ደመወዝ የተቀጣ ----------------------------1%

ሐ ከስድስት እስከ አስር ቀናት ደመወዝ የተቀጣ ----------------- 3%

መ) ከግማሽ እስከ አምስ ቀናት ደመወዝ የተቀጣ ------------------ 4%

ሠ) የፅሑፍ ማስጠንቀቂያና የአንድ ቀን ደመወዝ የተቀጣ -------- 6%

ረ) የቃል ማስጠንቀቂያና ተግሳፅ የተሰጠው ------------------------ 8%

ሰ) ምንም ጥፋት የሌለበት ---10%

<u>አንቀጽ አስራ-አምስት</u>

<u>በዝውውር ወቅት ለወድድር ብቁ የማያደርጉ ሁኔታዎች</u>

- ✓ ነፍሰጡር የሆነች ባለሟ/ሠራተኛ ከዋናው መ/ቤት ወደ ክልል ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወደ ሌላ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ማዛወር የተከለከለ ነው፣

- ✓ አንድ ከአራት አመት በታች ህፃን /ልጅ ያላት ባለሙያ ለህፃኑ ጥበቃና እንክብካቤ ከዋናው መ/ቤት ወደ ክልል ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም ከቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወደ ሌላ ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ማዛወር የተከለከለ ነው፣

- ✓ አንድ ባለሙያ ከሚሰራበት ዋና መ/ቤት ወይም ቅርንጫፍ ጽ/ቤት የዝውውር ደብዳቤ ከደረሰው ጊዜ ጀምሮ በተመደበበት ቦታ ቀርቦ ሪፖርት ያለማድረግና ስራ ያለመጀመር በጥብቅ የተከለከለ ከመሆኑም በላይ በዲስፒሊን ያስጠይቃል፣
- ✓ በዝውውር ዋና መ/ቤት ወይም ቅርንጫፍ ጽ/ቤት የተመደበ ባለሙያ በህዝብ ትራንስፖርት የሚ□ዝ ከሆነ የትራንስፖርት ወጪ በቅድሚያ ተሰርቶ አይሰጥም፣
- ✓ ለአካል ጉዳተኞች ምቹ የስራ አካባቢ መፍጠርና መደገፍ ስለሚገባ ራሳቸው ካልፈቀዱ በቀር ማዛወር አይፈቀድም፣
- ✓ አንድ ዝውውር ሲፈፀም እንዲዛወር የታሰበው ባለሙያ ከስራው ላይ ቢነሳ የሚያስከትለው ጉዳት ከበቂ ማስረጃ ጋር በማስደገፍ የስራ ኃላፊው ካቀረበ ማዛወር አይቻልም፡፡

አንቀጽ አስራ-ስድስት

መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ

ይህ የአሰራር ማንዋል/መመሪያ ሐምሌ 1 ቀን 2008 □.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አንቀጽ አስራ ሰባት

መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ ካለው የአቪዬሽን ኢንደስትሪ ጋር ተያይዞ ለማስራት የሚያስችል ሆኖ ሲገኝና በተጨባጭ ሚጋገጫ ሲቀርብ በማንኛውም ጊዜ ማሻሻያ ይደረጋል፡፡