በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

ፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ

የመጀመሪያ ደረጃ እና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ትግበራ የትምህርት ቤት አመራሮች የድልድል አፈጻጸም መመሪያ

ነሐሴ 2012 ዓ.ም

አዲስ አበባ

መመሪያ ቁጥር 20/2013

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመጀመሪያ ደረጃና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት ዋና ር/መምህራንና ም/ር/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 ሀላፊነታቸውን የሚመጥን መዋቅራዊ አደረጃጀትና የመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ ጥናት አካሂዷል፡፡

በዚህም መሰረት ለተዘጋጁ የስራ መደቦች ከመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ጋር የሚጣጣም የአፈፃፀም መመሪያና ቅደም ተከተልን መሠረት ያደረገ ጥናት ለየሥራ መደቦቹ በተሰጠው ደረጃ ዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ር/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 በተሰጠው ስልጣን መሠረት ይህንን የዋና ርዕሰ መምህር እና ምክትል ርዕሰ መምህራን የድልድል አፈጻጸም መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርእስ

ይህ መመሪያ "የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመጀመሪያ ደረጃና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት ዋና ር/መምህራንና ም/ር/መምህራን የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 20/2013" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

የቃሉአገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

1. "ከተማ" ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ነው፤
2. "ከተማ አስተዳደር" ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ነው፤
3. "ቢሮ" ማለት የፐብሊ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ማለት ነው፤
4. "የትምህርት ቤት አመራር" ማለት ትምህርት ቤት የሚመሩና የሚደግፉ ምክትል ርእሰ መምህር እና ዋና ርዕሰ መምህር ነው፡፡ ነገር ግን በዚህ ትርጓሜ ብቻ 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 የመምረጥ ሂደት ነው፤
8. "ውድድር" ማለት አመልካቾች ከምዝገባ ቡኋላ ባላቸው ብቃት በእኩልነት ተሳታፊ የሚሆኑበት አሰራር ማለት ነው፤

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 የሚሠራማለትነው፡፡

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

3. የጾታ አገላለጽ

በዚህ የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

4. የተፈጻሚነት ወሰን

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፡፡ ነገር ግን በከተማ አስተዳደሩ ያሉ አዳሪ የመንግስት ሁለተኛ ደረጃ ያሉትን ርዕሰ መምህራንን አይጨምርም፡፡
2. በክ/ከተማና በወረዳ ደረጃ የመጀመሪያ ደረጃና የሁለተኛ ደረጃ ላይ የሚገኙ መምህራን ለውድድር መቅረብ ይችላሉ፣

5. ዓላማ

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 ስነምግባር ባላቸው የትምህርት ቤት አመራሮች እንዲመራ በማድረግ የትምህርት ቤቶችን ደረጃና ውጤታማነት ማሻሻል ነው፣

6. አጠቃላይ መርሆዎች

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፡፡

ክፍል ሁለት

የዋና ርዕሰ መምህራንና ምክትል ርዕሰ መምህራን የውድድር ስርዓት

7. የቅድመ ውድድር መስፈርቶች፣

1) የሀገሪቱን የአጠቃላይ የትምህርትና የስልጠና ፖሊሲ እና የትምህርት ልማት ግቦችን በሚገባ የተገነዘበ እና ለማስተግበር ዝግጁ የሆነ፣
2) በትምህርት ማህበረሰብና በአጠቃላይ በአካባቢው ማህበረሰብ ዘንድ በመልካም ስነ-ምግባሩ አርዓያ የሆነ፣

3) በትምህርት ቤትና በሌሎች የማህበረሰብ አገልግሎቶች ንቁ ተሳትፎ ያደረገ
4) ሀገራዊ ፍቅር ያለውና የትምህርት መዋቅሩን ተልእኮ በብቃት የፈጸመ
5) ለተማሪዎችና ለስራ ባልደረቦች እኩል እይታ ያለው
6) የትምህርት ችግሮችን በተግባራዊ ጥናትና ምርምር የፈታ
7) በደባል ሱስ እና በሌሎች ማህበረሰብ ጠንቆች ያልተጠመደ
8) በወንጀል ተከሶ የህግ እገዳ የሌለበት
9) በከባድ ዲስፕሊን ግድፈት ተከሶ ከሆነ የውሳኔ ቅጣቱን ያጠናቀቀ፣
10) የስራ ሰዓትን ሙሉ በሙሉ ለመማር ማስተማሩ ሂደት የሚያውል
11) በትምህርት ቤት በመምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ መምህርነት ወይም በዋና ርዕሰ መምህርነት በማገልገል ላይ መሆኑ የተረጋገጠ፤

ነገር ግን ተወዳዳሪው ለዋና ርዕሰ መምህርነት መደብ የሚወዳደር ከሆነ በቀጥታ በቅርበት ተጠሪነት ካለው ትምህርት ጽ/ቤት ኃላፊ ወይም ሃላፊው በሚወክለው እንዲሁም ለምክትል ርዕሰ መምህርነት ከሆነ ከትምህርት ቤቱ ርዕሰ መምህር ወይም በሚወክለው በጽሁፍ ማስረጃ ከላይ በአንቀጽ 7 በተራ ቁጥር 1-10 የተጠቀሱትን በዝርዝር ማቅረብ የሚችል መሆን አለበት ፣ እንዲሁም በተራ ቁጥር 11 ላይ ትምህርት ቢሮ በሚወክለው አካል ፈተና ተሰጥቶ በአራቱም ክሂል አጥጋቢ ውጤት እና በላይ ማግኘት ይኖርበታል፡፡

8. የቅድመ መጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር የነጥብ የስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተጠናቅቆ ሲቀርብ ወደፊት የሚታይ ይሆናል፣

ክፍል ሶስት

9. የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት የዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር መስፈርት

1. በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተፈላጊ ችሎታ መሰረት ከታወቀ ከፍተኛ የመንግስት ትምህርት ተቋም በትምህርት እቅድና አስተዳደር፣ በትምህርት አመራርና አስተዳደር፣ በመምህርነት ሙያ መስክ 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. የ2010 የሁለተኛ መንፈቅ አመት፣ የ2011ዓ.ም የሁለት መንፈቀ አመትና የ2012 ዓ.ም የአንደኛ መንፈቀ አመት ተከታታይነት ያለው የአራት መንፈቀ አመት አማካይ የስራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ 85% እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ፣
4. በአፋን ኦሮሞ ትምህርት ተቀናጅቶ በሚሰጥባቸው ትምህርት ቤቶች አንዱ ርዕሰ መምህር ቋንቋዉን መስማት፣መናገር፣ማንበብና መፃፍ የሚችል መሆኑ በሚዘጋጀው ፈተና በውጤቱ የተረጋገጠ፣

ክፍል አራት

10. የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የዋና ርዕሰ መምህርነትና የምክትል ርዕሰ መምህርነት ውድድር መስፈርት

1. በስራ 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 2ኛ ዲግሪ የተመረቀ እና በላይ፣
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. የ2010 ለሁለተኛ መንፈቀ አመት፣ የ2011ዓ.ም የሁለት መንፈቀ አመት እና የ2012 ዓ.ም የአንደኛ መንፈቀ አመት 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፤

11 .የማወዳደሪያ ማስታወቂያ የሚወጣበት መስፈርትና የተሰጠው ክብደት፤

11.1 ማስታወቂያ የሚወጣበት ስፍራ

11.1.1 ለዋና ርዕሰ መምህርና ለምክትል ርእሰ መምህርነት መደብ ማስታወቂያ በየትምህር ቤቱ መምህራንና አስተዳደር ሰራተኞ በሚገኙበት በውስጥ ተወዳዳሪዎች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ላይ ሊለጠፍ ይገባል፡፡ እንዲሁም በወረዳ አስተዳደርና በክፍለ ከተማ የውስጥ ማስታወቂያ ሰሌዳዎች ተወዳዳሪዎች ሊያዩትና ሊያነቡት በሚችሉት ግልጽ ቦታ እንዲለጠፍ ይደረጋል::

11.1.2 በተጨማሪም የክፍለ ከተማው ወይም የወረዳው በኢንፎርሜሽን ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ በመጠቀም በድህረ-ገፅ እንዲወጣ ይደረጋል፡፡

11.2 የውድድሩ የጊዜ ቆይታ

11.2.1 የውድድሩ ማስታወቂያ ክፍት ሆኖ የሚቆየው ለ10 /አስር/ ተከታታይ የስራ ቀናት ይሆናል፡፡

11.2.2 የምዝገባ ሰዓት ማስታወቂያው ከወጣበት ዕለት አንስቶ እስከሚጠናቀቅበት ድረስ በሥራ ቀናት ሆኖ በስራ ሠዓት ብቻ ይሆናል፡፡

11.3 የምዘና መስፈርትና ነጥብ አሰጣጥ

በአንቀጽ 8-10 የማወዳደሪያው መስፈርት እንደተጠበቀ ሆኖ የማወዳደሪያ ክብደት እንደሚከተለው ተቀምጧል፡፡

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 ሰራተኛ የሚጠበቅ አፈጻጸም	20	ለመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች የክፍለ ከተማ ት/ጽ/ቤት ሀላፊ 10% የወረዳ ት/ጽ/ቤት ሀላፊ 10% ሆኖ በጋራ የሚጠመር ይሆናል፣ ሆኖም ለሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች 20% የክፍለ ከተማ ት/ጽ/ቤት ሀላፊ የሚሞላ ይሆናል፣
3.	የትምህርት ዝግጅት	15	ከተመዛኙ የግል ማህደር ለማንኛውም የትምህርት ደረጃ በተመሳሳይ የሚሞላ፤
4.	የስራ ልምድ	10	ከተመዛኙ የግል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤
5.	የማህደር ጥራት	5	ከተመዛኙ የግል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤
	ድምር	**100**	

11.3.1 በኃላፊ የሚሞላ ከሙያው የሚጠበቅ ማወዳደሪያ መስፈርት (20%)

ተ/ቁ	መመዘኛ መስፈርት	ክብደት (ከ20%)	የተሰጠ ነጥብ	አስተያየት
1.	አሳታፊ የሆነ የትምህር ቤት ማሻሻል እቅድ የማቀድ እውቀት፣ ክህሎት ያለውና የትምህርቱን ስራ በእቅድ የመምራት ብቃት	3		
2.	በየትምህርት ክፍሉ ያሉ መምህራንና አስተዳደር ሰራተኞ በብቃት የማገዝ፣	1		

ተ/ቁ	መመዘኛ መስፈርት	ክብደት (ከ20%)	የተሰጠ ነጥብ	አስተያየት
	የመምራት፣ የማስተባበርና የመከታተል ብቃት			
3.	የትምህርት ቢሮን ተልዕኮ ወይም የትምህርት ዘርፍን በአግባቡ ተረድቶ የመፈጸምና የማስፈጸም ብቃት	1		
4.	ውሳኔዎች በተብራሩና አሳማኝ መረጃዎች ላይ ተመስርቶ የመወሰን ብቃት	2		
5.	ከትምህርት ማህበረሰቡ ጋር በመግባባት መርህ ላይ ተመስርቶ ስራን በውጤት የመፈጸም ብቃት	1		
6.	መምህራንና የትምህርት ቤት ሰራተኞን የስራ ተነሳሽነትን የማሳደግ እና የመደገፍ ብቃት	2		
7.	ከላይ ወደ ታች ወይም ከታች ወደላይ የሚመጡ የስራ አቅጣጫዎች መርህ ላይ ተመስርቶ የመፈጸም ብቃት	2		
8.	የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት በአግባቡ በመረዳት ተገቢውን ውጤታማ የትምህርት አገልግሎት እንዲቀርብላቸው የሚደረግ ጥረት	2		
9.	ከሌላው ለመማር እንዲሁም ያወቀውን ለሌሎች ለማሳወቅ እና በቡድን መስራት ያለው ፍላጎትና ብቃት	2		
10.	የትምህርት አጠቃላይ መረጃዎችን ፣ ሪፖርቶችን ፣ ግብረ መልሶችን በወቅቱ የማቅረብ ብቃት፣	4		
	ጠቅላላ	20		

11.3.2 የትምህርት ዝግጅት በተመለከተ

1. ተወዳዳሪዎች መወዳደር የሚችሉት በውድድሩ በሚካሄደው መደብ በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ተፈላጊ ችሎታ መሰረት በተቀመጠው የትምህርት ዝግጅት መሰረት ይሆናል፡፡

2. ተወዳዳሪዎች የሚወዳደሩበት የስራ መደብ ከሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት በላይ ያሉ የትምህርት ደረጃዎች ለውድድር መቅረብ ይችላሉ፡፡ ነገር ግን ከፍ ላለው የትምህርት ደረጃ የተለየ ነጥብ የሚያስገኝ አይሆንም፣

3. ያልተጠናቀቀ የትምህርት ዝግጅት በዚህ መመሪያ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

4. ለሁሉም የትምህርት ደረጃ እኩል የ15 ፐርሰንት ነጥብ የሚሰጥ ይሆናል፤

11.3.3 የስራ ልምድ በተመለከተ፣

1. 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፣ እንዲሁም በመምህራን ማሰልጠኛ ተቋም ወይም ኮሌጅ የተገኘ ሰርተፍኬት ከተጠናቀቀ በኋላ ሁለት አመት አገልግሎት እንደ አንድ አመት አገልግሎት ይያዛል፡፡
2. የተወዳዳሪው አግባብነት ያለው የስራ ልምድ የሚያዘው አጠቃላይ ልምድ ሲሆን አንድ አመት በ 0.25 ተባዝቶ ይያዛል፡፡

   ለአብነት፤ ለርእሰ መምህር የሚወዳደር አንድ ተወዳዳሪ አጠቃላይ ዘጠኝ አመት የስራ ልምድ ቢኖረው አጠቃላይ አገልግሎት ማግኘት የሚገባው ነጥብ 9 አመትx 0.25 = 2.25 / ሁለት ነጥብ ሁለት አምስት/ ይሆናል ማለት ነው፡፡

11.3.4 የማህደር ጥራት በተመለከተ

የማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሰረት ይሆናል፡፡

	የተወሰደ የዲስፕሊን	የሚሰጠ	

ተ.ቁ	እርምጃ	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

1. የውድድር ስራው ከመጀመሩ በፊት የምዘና ውጤት የእቅድ አፈጻጸም 50 እና በሀላፊ የተሰጠው 20 በድምሩ /70 ፐርሰንት/ በየደረጃው ለሚገኘው የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ጽ/ቤት በፖስታ ታሽጎ እንዲላክ ይደረጋል፣
2. የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ወይም የቋሚ ቅጥር ደብዳቤ ያልደረሰው ተወዳዳሪ ለውድድር መቅረብ አይችልም፣

11.4 የተወዳዳሪዎች አመዘጋገብ

11.4.1 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፡፡

11.4.2 በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት በሚወጣ ማስታወቂያ በተፈቀደው መደብ ተወዳዳሪዎች ምዝገባ እና ውድድር የሚያከናውኑት በወረዳ አስተዳደር ትምህርት ጽ/ቤት ሲሆን በስሩ የሚገኙ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት በመምህር፣በምክትል ርዕሰ መምህር እና በዋና ርእሰ መምህር በማገልገል ላይ ያሉ ይሆናሉ፡፡ ነገር ግን ውድድሩ በየደረጃቸው ይሆናል፡፡

12. ስለ ምደባ በተመለከተ፣

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

ክፍል አምስት

የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር ስልጣንና ተግባር፤

13. የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር፤

በፀደቀ የሥራ መደብ ላይ ዋና ርዕሰ መምህርና ምክትል ርዕሰ መምህራን ለመደልደል በየደረጃው ባሉ መዋቅሮች ሰባት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚገኙበት የውድድር ኮሚቴ ይቋቋማል፡፡ የኮሚቴው አወቃቀርም ከዚህ በታች በተዘረዘረው መልኩ ይሆናል፡፡

1. በክፍለ ከተማ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የውድድር ኮሚቴ የሚደራጀው በትምህርት ጽህፈት ቤት የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ይሆናል፡፡
2. በወረዳ ደረጃ የሚካሄድ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ኮሚቴ የሚደራጀው በየወረዳው የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ይሆናል፡፡

14. ስለኮሚቴ አባላት አወቃቀር፤

14.1 በክፍለ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽ/ቤት፣

1. በክፍለ ከተማው ትምህርት ፅ/ቤት ኃላፊ የሚሰየም……………………..……..ሰብሳቢ፣
2. በክፍለ ከተማው ትምህርት ፅ/ቤት ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ…………… አባል፣
3. የክፍለ ከተማው መምህራን ማህበር ተወካይ ሁለት ሆኖ አንድ ሴት………አባል፣
4. የክፍለ ከተማው ኮንስትራክሽን ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ/ ተወካይ...............አባል፣

5. ከክፍለ ከተማው የመምህራንና ትምህርት አመራር ቡድን መሪ/ተወካይ................አባል፣
6. አንድ የሁለተኛ ደረጃ ሱፐርቫይዘር .... አባልና ጸሀፊ፣

14.2 በወረዳ አስተዳደር የሰው ሃብት ልማት ጽ/ቤት፤

1. የወረዳው ትምህርትፅ/ቤት ኃላፊ የሚሰየም...............................ሰብሳቢ፣
2. የወረዳው ትምህርትፅ/ቤት ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ............ አባል፣
3. የወረዳው መምህራን ማህበር የሚወከል ሁለት ሆኖ አንድ ሴት...... አባል፣
4. የወረዳው የሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ/ ተወካይ....................አባል፣
5. ከት/ቤቶች የሚወከል የሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ/ ተወካይ....አባል፣
6. በወረዳው ትምህርት ፅ/ቤት የትምህርት ቤት መሻሻልና ሱፐርቪዥን ቡድን መሪ/ተወካይ....--..........አባል፣
7. አንድ የክላስተር ሱፐርቫይዘር............... ድምጽ የሌለው ጸሀፊ፣

15. የውድድር ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት፣

1. የውድድር ሂደቱን የሚመራበትና የሚፈጸምበት ተግባራት የድርጊት መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፣
2. በመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ጥናት እና በስራ 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፣ነገር ግን በድምፅ አሰጣጥ ወቅት እኩል ድምፅ ከተገኘ ሰብሳቢው ያለበት ድምፅ አብላጫ እንደሆነ ይቆጠራል፡፡
8. የውድድር ኮሚቴ ውሳኔው ለበላይ ሀላፊ ቀርቦ እንዲጸድቅ ይደረጋል፣

9. ውድድሩ እንደገና እንዲታይ ከበላይ ሃላፊ ሲታዘዝ የሽግግር ጊዜ የድልድል መመሪያውን መሰረት በማድረግ እንደገና በማየት በመደልደል ወይም ለመደልደል ካልተቻለ ከነምክንያቱ ለበላይ ሀላፊው ያሳውቃል፣

10. ውድድሩ ሲከናወን የውድድር ኮሚቴው አባላት ሊከናወን የሚችለው ከኮሚቴው አባላት ውስጥ በ14.1 ወይም 14.2 uተጠቀሰው መሰረት ከግማሽ በላይ ካገኙ ውድድሩን ማከናወን ይቻላል፡፡

11. የተወዳዳሪ የግል ማህደር ከትምህርት ቤቶች በማስቀረብ የተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣የስራ ልምድ፣ የስራ 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 ስድስት፤

ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ፤

16. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት፤

1. በትምህርት ጽ/ቤቱ ኃላፊ የሚሰየም……………….ሰብሳቢ፣
2. በውድድር ኮሚቴነት ያልተሳተፈመምህራን ማህበር የሚወከል ሁለት ሆኖ አንድ ሴት-አባል፣
3. አንድ የሁለተኛ ደረጃ ወይም የክላስተር ሱፐርቫይዘር……ድምጽ የሌለው ጸሀፊ፡

17. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት

1. ከአድሎአዊ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ሀላፊነት 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 ሀላፊ በዝርዝር ያቀርባል፡፡

18. የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት፤

1. ድልድሉን አስመልክቶ ቅሬታ ያለው ማንኛውም ተወዳዳሪ ለተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፣
2. ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የተወዳዳሪዎችን በጽሁፍ ቅሬታ አጣርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሃላፊ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ አለበት፡፡
3. በእቅድ አፈጻጸም ምዘና ወጤትና ሀላፊዎች በሚሰጡት ውጤት ላይ ቅሬታ አይቀርብባቸውም፡፡

19. ቅሬታ የሚቀርብበት ጊዜ፤

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 አንቀጽ1 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. የውሣኔ አሰጣጥን በተመለከተ፤

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. **ይግባኝን በተመለከተ፤**

1. በትምህርት ጽ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሣኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ አስተዳደር ፍ/ቤት ማቅረብ ይችላል፣
2. አስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም ግን የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህትት አለበት ብሎ የሚከራከር ይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

22. **ሪፖርት ስለማቅረብ፤**

የሽግግር ጊዜ 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 እና ለፐብሊክ ሰርቪስ ቢሮ በዝርዝር የተደራጀ ሪፖርት ውድድሩ ከተጠናቀቀ በኋላ በሶስት ቀናት ውስጥ እንዲላክ ይደረጋል፣

ክፍል ሰባት፤

23. **ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች፤**

1. ብቸኛ እጩ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ እና የስራ 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. ከሥራ ስንብት ውጭ ቀደም ሲል ውሣኔ ያገኙም ሆነ በሂደት ላይ ያሉ ውሣኔ ያላገኙ የዲስፒሊን ጉዳዩች በዚህ የሠራተኛ ድልድል ውድድር ወቅት እንደመስፈርት ተይዘው ሠራተኛውን ከውድድርና ከድልድል አያግዱትም፣

4. በተራ ቁጥር 3 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በዲሲፕሊን ውሳኔ ከነበራቸው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲሉ የተደረጉ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜያቸውን ካላጠናቀቁ ለውድድር መቅረብ አይችሉም፣
5. በግል፣ በሚሲዮንና በቤተ-ክህነት ትምህርት ቤት የተያዙ የስራ ልምዶች ለዚህ ውድድር ተግባራዊ አይሆንም፣
6. ከመደበኛው የክረምት ፕሮግራም /የሶስት ወራት/ ትምህርት ውጪ መደበኛ ትምህርት ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ካለ በዚህ ምደባ ውድድር ውስጥ አይካተቱም፣
7. ማንኛውም ም/ር 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 ስራ ጋር ሙያቸው ግኑኝነት ከሌለው በፐብሊክ ሰርቪስ ጽ/ቤቶች/በቢሮ ደረጃ ምደባ እንዲያገኙ ይደረጋል፡፡
9. በውድድር ወቅት በተመሳሳይ ጾታ መካከል እኩል ነጥብ የሚያጋጥም ሲሆን ቅድሚያ የ70 ፐርሰንት የስራ አፈጻጸም ቀጥሎ የስራ ልምድ ከአመት፣ወርና ቀን ድረስ ተሰልቶ የሚወሰን ይሆናል፡፡ በዚህ ሁሉ እኩል ነጥብ ከሆነ የ20 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. 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፡፡ ዝርዝር አፈጻጸሙ ወደፊት በመመሪያ የሚገለጽ ይሆናል፡፡

12. የውድድር ሂደቱ ከመጀመሩ በፊት በገዛ ፍቃዳቸው ጥያቄ በማቅረብ ከሀላፊነታቸው 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፡፡

13. ብልሹ አሰራር በድልድልና በስራ አፈጻጸም ምዘና አሰራር የተፈጸመ ከሆነ ፈጻሚው ሀላፊ ወይም ባለሙያ አግባብ ባለው ህግ በዲሲፒሊን እርምጃ ተጠያቂ ይሆናል፤

14. ውድድር በሚከናወንበት ወቅት የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የድልድል አፈጻጸም ሂደትን ይገመግማል፣ ይከታተላል፣ አስፈላጊው ሆኖ ሲያገኘው የማስተካከያ እርምጃ ይወስዳል፣

15. የበላይ ሀላፊው አሳማኝ ምክንያት ሳይኖረው በተቀመጠለት ጊዜ ገደብ ውሳኔ ካልሰጠ እና በሚጠበቀው ደረጃ ሂደቱን ካልመራው አግባብ ባለው ህግ መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፣

16. የውድድር ኮሚቴው በተቀመጠው በህጉ መሰረት በማከናወን የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ካልቻሉ በአዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀፅ 70 በከባድ ዲሲፕሊን ቅጣት በተዘረዘሩት መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፣

17. ይህን መመሪያ ሆን ብሎ ወይንም በቸልተኝነት የተላለፈ በአዋጁ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 94/3 በተገለጸው መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፣

18. የተወዳዳሪ ምደባ ሲከናወን በሥራ መደቦች ደረጃ ማሳወቂያ ከተገለፀው የሥራ መደብ ደረጃ ጨምሮ ወይም ቀንሶ ሠራተኛ መመደብ በወንጀል ያስጠይቃል፣

19. በዚህ መመሪያ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጥያቄው ለፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ በጽሁፍ እየቀረበ ውሣኔ የሚሰጥበት ይሆናል፡፡

24. ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው፤

ይህን ሽግግር ጊዜ መመሪያን የሚቃረን ማንኛውም የቢሮው መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

25. ስለተሻሩ መመሪያዎች፤

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

26. የመመሪያው ተፈጻሚነት ጊዜ፤

ይህ መመሪያ የሚያገለግለው በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ለተፈጠሩ የሥራ መደቦች ለዋና እና ለምክትል ርዕሰ መምህር ምደባ ለመስጠት የሚያገልግል ይሆናል፡፡

27. ልዩ ልዩ ቅጾች፤

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

28. ይህ መመሪያ የሚፀናበት ጊዜ፤

ይህ መመሪያ ከነሀሴ 8 ቀን 2012 ዓ.ም ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

ሀይሉ ሉሌ

የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ሀላፊ

አዲስ አበባ

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 ሃላፊ (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