

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር
ፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ

በመሠረታዊ የሥራ ሂደት የክለሳ ጥናት ለተዘጋጁ የሥራ መደቦች
የሠራተኞች የድልድል አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 79/2014

ጥቅምት 2014ዓ.ም
አዲስ አበባ

ክፍል አንድ

መግቢያ፤

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ለከተማው ነዋሪ የሚሰጠውን አገልግሎት ግልጽ፣ ፈጣንና ወጠታማ እንዲሆንና ተጠቃሚዎቹን ለሚጋገጥ በርካታ የለውጥ ስራዎችን ተግባራዊ በማድረግ ላይ ይገኛል። ከነዚህ ለውጦች መካከል ዋነኛው የቢሮዎች ጥናት መሰረት በማድረግ በተወሰኑ የከተማ አስተዳደሩን አስፈጻሚ አካላት እንደገና በማቋቋም ተግባርና ሀላፊነታቸውን የሚጠና ማቅራዊ አደረጃጀትና የመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ ጥናት አካሂዷል።

በዚህም መሰረት ለተዘጋጁ የስራ ሚዛኖች ከመንግስት ስራተኞች አዋጅ ጋር የሚጠናቅቅ የአፈፃፀም ሚዛንና ቅደም ተከተልን መሰረት ያደረገ በጥናቱ ለየሥራ ሚዛኖቹ በተሰጠው ደረጃ ሠራተኞችን ለመደልደል የሚያስችል የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የፕሮብሌም ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ስራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 97 ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህንን የሠራተኞች የድልድል አፈጻጸም መመሪያ አውጥቷል።

1. አጭር ርዕስ፤

ይህ መመሪያ የሠራተኞች ድልድል አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 79/2014 ተብሎ ሊጠቀስ ይቻላል፡፡

2. ትርጓሜ

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

1. «አዋጅ» ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 56/2010 ነው፡፡
2. «ቢሮ» ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ነው፡፡
3. «የመንግሥት ሠራተኛ» ማለት በአስተዳደሩ የመንግሥት ማህጸያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰሩ ሰራተኛ ነው፡፡
4. «ድልድል» ማለት በቢሮው በጸደቀው የመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ለተዘጋጁ የስራ መደቦች ሰራተኞችን በአፈፃፀማቸው፣ በሥነ-ምግባራቸው እና የተፈላጊ ችሎታ መስፈርትን አሟልተው የተገኙ ሰራተኞችን በወድድር መመደብ ነው፡፡
5. «የአስተዳደር እርከን» ማለት የከተማ የክፍለ ከተማ እና የወረዳ አስተዳደር መቀራረቢያ አደረጃጀት ነው፡፡
6. «የመንግሥት ማህጸያ ቤት» ማለት በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ከመንግሥት በሚመደብበት በጀት የሚከተል የከተማው አስተዳደር ማህጸያ ቤት ነው፡፡
7. «የበላይ ኃላፊ» ማለት የመንግሥት ማህጸያ ቤትን በበላይነት የሚሆኑ ወይም ምክትላቸው ናቸው፡፡
8. «የሥራ መደብ» ማለት በአንድ የመንግስት ሠራተኛ ማህጸያ ቤት ላይ ሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ ሥልጣን ባለው አካል የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ናቸው፡፡
9. «ሜት» ማለት በዕውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታና በብቃት ላይ ተመሥርቶ አመልካቾች በሚመዘኑበት ቦታ በሚሰሩ ድልድል ሚጸም ነው፡፡
10. «ሜት ሹመት» ማለት በዚህ መመሪያ ለአመራር ስራ መደቦች ብቻ በልዩ ሁኔታ አስፈላጊ ለሆኑ የስራ ክፍሎች ለአንድ ስራ መደብ የሚጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ ሰራተኛው አሟልቶ በበላይ አመራሩ የሚከፈል ምደባ ነው፡፡
11. «ደመወዝ» ማለት በአንድ የሥራ ደረጃ ለተመደቡ ሥራዎች የተወሰነ ማሻ ገጽ ክፍያ ነው፡፡
12. «ዳይሬክቶሬት» ማለት አገልግሎት ለመቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠቀሰው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፡፡

- 13. «ቡድን» ማለት አገልግሎት ለማቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠበቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፡፡
- 14. «ዳይሬክተር» ማለት በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለን ዳይሬክቶሬት በበላይነት የሚሠሩ ሰራተኛ ነው፡፡
- 15. «ቡድን ሜ» ማለት አንድን ቡድን የሚሠሩ ሰራተኛ ነው፡፡
- 16. " የአካል ጉዳት " ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአእምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ የሜዲካል፣ ወይም የባህላዊ ማድሎ ሳቢያ በስራ ስምዕት የእኩል እድል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው ነው፡፡
- 17. "አግባብነት ያለው የስራ ልምድ" ማለት በዚህ መመሪያ ሰራተኞች የሚወደደሩበት የስራ ማድብ ክድልድሉ በፊት ካላቸው የስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት ማለት ነው፡፡
- 18. «ድልድል ኮሚቴ» ማለት በየደረጃው ባሉ የአስተዳደሩ መስሪያ ቤቶች የሥራ ማድቦች ላይ በተዘጋጀው መስፈርት መሠረት ሠራተኞችን አወዳድሮ ድልድል በመስጠት የውሳኔ ኃላፊ ለበላይ ኃላፊ የሚቀርብ ነው፡፡
- 19. «ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ» ማለት በመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ በጸደቁ የሥራ ማድቦች ላይ በሚከሄድ ውድድር የሚቀርቡ ቅሬታዎችን የሚመረምርና የውሳኔ ኃላፊ ለበላይ ኃላፊ የሚቀርብ ነው፡፡

3. የጾታ አገላለጽ፤

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

4. የመመሪያው ዓላማና መርህ፤

1. ዓላማ

ሀ) ሠራተኞችን በግልጽኝነት፣ በፍትህዊነትና በተጠቃሚነት አወዳድሮ በሚደረገው ጥበቃ ማድረግ፤

ለ) በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ክለሳ ጥናት በጸደቁ የሥራ ማድቦች ላይ ተገቢውን ሠራተኛ በተገቢው ቦታ ማድልደል ነው፡፡

2. መርህ፤

ሀ) የሠራተኞች ድልድል የሠራተኞችን ተሳትፎ ግልጽነትንና ተጠቃሚነትን በማረጋገጥ ማሳካት ይከናወናል፤

ለ) የሠራተኞች ድልድል የሚፈጸምበት ሥርዓት መሠረት ያደረገ መሆን አለበት፤

- ሐ) የሠራተኞች ድልድል ብቃትና ተፈላጊ ችሎታን መሠረት በማድረግ ትክክለኛውን ሠራተኛ በትክክለኛው ቦታ የሚሰማውን መርህ የተከተለ ይሆናል፤
- መ) ተፈላጊ ችሎታ ለማግኘት ልዩ ድጋፍ የሚያስፈልጋቸው ተወዳዳሪዎችን በማደግ በሥራ ቦታ መልኩ መከናወን አለበት፤
- ሠ) የሠራተኞች ድልድል ወጠቻ ለማሟላት የበላይ ኃላፊ ቀርቦ ወሳኔ እስከሚገኝ ድረስ በማክገብ መቻቻ አለበት፡፡
- ረ) በስነ-ምግባር፣ በብቃትና በአገልጋይነት የዳበረ ሰራተኛ በአግባቡ በመለየት ተግባራዊ ይሆናል፤

5. የተፈጻሚነት ወሰን፤

ይህ መመሪያ የተፈጻሚነት የማድረግ በአዋጁ በማካዳደሩ መሰሪያ ቤቶች ሆኖ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት የክለሳ ጥናት ለጸደቁ የሥራ መደቦች ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት፤

ስለ ሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም፤

6. የሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም፤

የሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም የሚከተሉትን ቅድመ-ሁኔታዎች መሠረት ያደረገ ይሆናል፡ -

1. ማንኛውም የመንግስት ሰራተኛ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ደረጃ በወጣቸው የሥራ መደቦች ለወድድር ሲቀርብ የሚከበሩትን የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ የግድ ማሟላት የሚከበቅበት በመሆኑ ለትምህርት ደረጃና ለሥራ ልምድ እንደ መስፈርት ሆኖ የሚሰጥ ምንም አይነት ነጥብ አይኖርም፡፡
2. የሠራተኛ ድልድል የሚከሄደው በመሠረታዊ የሥራ ሂደት የክለሳ ጥናት ደረጃ በወጣቸው የሥራ መደቦች ላይ ብቻ ይሆናል፤
3. በአንድ የሥራ መደብ ላይ ብቸኛ እጩ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ፣ የስነ-ምግባርና የሥራ አፈጻጸም መስፈርት ማሟላቱ ከተረጋገጠ ያለወድድር በቀጥታ ይደለደላል፤
4. ማንኛውም ሰራተኛ ተፈላጊ ችሎታውን ቅድሚያ ሳያሟላ ከፍተኛ ነጥብ ብቻ በማግኘቱ ለወድድር መቅረብ አይችልም፤
5. በዳይሬክተርና በቡድን መሪ ስራ መደብ ላይ የሚገለግሉ ሰራተኞች በባለሙያ የሥራ መደብ ላይ የሚወዳደሩ ከሆነ ከሁለት ደረጃ በታች ዝቅ ብለው ለመወዳደር ማጠቃለያ አይችሉም፤ ሆኖም

በወድድር ወቅት የሚፈለገው ክፍት የስራ ሚዛን ካልኖረ በድልድል ኮሚቴ አማካኝነት ከተጠቀሰው ደረጃ በታች ምደባ ሊሰጥ ይችላል፡፡

6. ለዚህ ድልድል ማንኛውም ሠራተኛ እስከ ሶስት የሥራ ሚዛኖች ተመዝግቦ መወዳደር ይችላል፤ ሆኖም በሁሉም የስራ ሚዛኖች ስራተኛው የቅደም ተከተል ምዝገባ ሳይጠበቅ ከክፍተኛው ደረጃ ጀምሮ ለሁሉም ስራ ሚዛኖች እኩል እድል በማግኘት የሚወዳደር ይሆናል፤ ሆኖም ስራተኛው የሚጫኝበት ስራ ሚዛን ከሶስት ስራ ሚዛኖች በታች ከሆነ በሚጠበቅ ስራ ሚዛኖች ላይ ወድድር ያካሂዳል፡፡
7. በተራ.ቁ 6 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም ስራተኛ በሚጠየቀውና በሚጫኝበት በየትኛውም የስራ ሚዛኖች ላይ መወዳደር ይችላል፤
8. ሠራተኛው በተወዳደረባቸው ሚዛኖች ካልተሟሉ የድልድል ኮሚቴው ቅድመ ከነበረበት ደረጃ ጋር በማገናዘብ በሚመኘው ስራ ሚዛን ላይ ሊመድበው ይችላል፤
9. በድልድል ኮሚቴው ምደባ ያልተገኘለት ሠራተኛ ሲያጋጥም በየደረጃው ለማግኘት የጥብብ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ወይም የክ/ከተማ ጽ/ቤት መረጃውን እንዲላክ በማድረግ ክፍት በሆኑና በሚጫኝበት በሌሎች ተቋማት ላይ እንዲሚደብ ይደረጋል፤
10. በተቋሙ እቅድ መሠረት ተቋሙ ፈቅዶለት አንድ ዓመት እና በላይ በሚጅሩ ትምህርት ወይም ሥልጠና ላይ የሚገኝ ሠራተኛ በዚህ ምደባ ወድድር ወስጥ አይካተቱም፤
11. በትምህርት ወይም በሰልጠና ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ድልድል ከተጠናቀቀ በኋላ በሚኖሩ ክፍት ሥራ ሚዛኖች ላይ ያለወድድር አዲስ በተደራጁ ተቋማት ስር ቢያንስ ቀደም በነበሩበት ተቋም በቀጥታ በየደረጃው በሚገኙ የሰው ሃይል አስተዳደር የስራ ክፍል በኩል ምደባ ይሰጣቸዋል፤
12. በተቋሙ እቅድ መሠረት ተቋሙ ፈቅዶለት አንድ ዓመት እና በላይ በሚጅሩ ትምህርት ወይም ሥልጠና ላይ ቆይተው በማጠናቀቅ በቅርቡ ምደባ የተሰጣቸው
 - 12.1 ምደባው ከሶስት ወር በፊት ከሆነ ተመድቦ ካገለገለበት ጊዜ ጀምሮ ታሳቢ ተደርጎ የስራ አፈጻጸም እንዲሞላለት ይደረጋል፤
 - 12.2 ምደባው ከሶስት ወራት ወዲህ ከሆነ ግን ትምህርት ቤት ከመገባታቸው በፊት የነበራቸው ስራ አፈጻጸም እንዲያዝ ይደረጋል፤
13. በቅርቡ ከአሜሪካነት ተነስተው በሲቪል ሰርቪስ መቅረብ የተመደቡ አሜሮች፤
 - 13.1 ምደባው ከሶስት ወር በፊት ከሆነ ተመድቦ ካገለገለበት ጊዜ ጀምሮ ታሳቢ ተደርጎ የስራ አፈጻጸም እንዲሞላለት ይደረጋል፤
 - 13.2 ምደባው ከሶስት ወራት ወዲህ ከሆነ ግን አሁን የተመደቡበት የመ/ቤቱ የበላይ ሃላፊና በሹመት ሲሰሩበት ከነበረው ተቋም ጋር በመሆን / መረጃዎችን በማጥራት / እንዲመዘን ይደረጋል፤

14. የድልድል ማወዳደሪያ መስፈርት የሚገኘው ለሥራ መገቢያ በተሰጠው ደረጃ መሠረት መገቢያ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላ መሆን አለበት፤
15. የሥራ ልምድ ሆነ የትምህርት ዝግጅት የሚያዘው በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለወጥ ጥናት የድልድል ኮሚቴው ድልድል ለመስጠት መስፈርቶቹ እንዲቀርቡ በወሰነው ጊዜ ወስጥ ብቻ ነው፤
16. የመከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ሠራተኛ የተቀጠረበትን የሥራ መገቢያ ስያሜ ያገኘውን ደረጃና ደመወዝ ትይዩ እንዲያገኝ ይደረጋል፤ ሆኖም የስራ መገቢያ ደረጃ የታጠፈ ከሆነ እስከ አንድ ደረጃ ብቻ ከፍ ወይም ዝቅ ብሎ ይመደባል፤ ጥቅምም የመከራ ጊዜ ስያሜ ስቅ የሚያገኝ ይሆናል፤
17. የኮንትራት/ጊዜያዊ ቅጥር ሠራተኛን የሠራተኛ ድልድል በሚከላከሉት የሥራ መገቢያ ላይ ማወዳደርም ሆነ መመዘኑን የተከለከለ ነው፤
18. በሰው ሀብት አስተዳደር መሠረት መስፈርቶች በቱ ፈቅዶና ዕውቅና በሰጣቸው ምክንያቶች በድልድል ወቅት በሥራ ላይ ያልተገኘ ሠራተኛ በሰው ሀብት አስተዳደር መሠረት አቅራቢነት ሠራተኛው በዚህ መሠረት ላይ በተቀመጠበት የድልድል ስርዓት እንዲለደል ይደረጋል፤ የድልድል ኮሚቴውም ይህንን ቅድመ ስርዓት /ወላድ፣ የአመት ፈቃድ፣ ያለደመወዝ ፈቃድ፣ እስከ 3 ወራት አጭ ስልጠና ላይ የሚገኙ፣ የሀምሌ ፈቃድ ወዘተ.../
19. በተለያዩ ምክንያት በእስር ላይ የሚገኙ የመንግስት ሰራተኞች በዚህ ድልድል ወስጥ የሚጠቀሙ አይሆኑም፤ ሆኖም የድልድል ስራ ከመጀመሩ በፊት ለመ/ቤቱ ስድስት ወራት ሳይሞላው ሪፖርት ያቀረበና ከስድስት ወር በላይ ሆኖ በነጻ በሚል ከእስር ስለመለቀቁ በቂ የሆነ መስፈርት ይዘው ከቀረቡ የድልድል ስራው ከመጀመሩ በፊት ማጠቃለያ ከቻሉ ብቻ ለወድድር መቅረብ ይችላሉ፤
20. ከሥራ ስንብት ወጭ ቀደም ስል ወሳኔ ያገኘም ሆነ በሂደት ላይ ያሉ ወሳኔ ያላገኙ የዲስፕሊን ጉዳዮች በዚህ የሠራተኛ ድልድል ወድድር ወቅት እንደመስፈርት ተይዘው ሠራተኛውን ከወድድርና ከድልድል አያግዳትም፤
21. በተራ ቁጥር 20 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በዲስፕሊን ወሳኔ ከነበራቸው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲሉ የተደረጉ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜያቸውን እስከሚጠናቀቁ ድረስ ዝቅ ባሉበት ደረጃ ላይ ይደለደላሉ፤
22. ወሳኔ ያገኙ የዲስፕሊን ቅጣቶች በፍርድ ቤት ወሳኔ ካልታገደ ወይም ካልተሻረ በስተቀር በተደለደለበት መደብ ላይ ሆኖ በቀጣይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ በመታየት ላይ ያሉ የዲስፕሊን ጉዳዮችም ሠራተኛው በሚደለደልበት የሥራ መገቢያ ላይ ሆኖ የመታየት ሂደቱ ይቀጥላል፤

23. በዚህ የድልድል ወድድር ወቅት ባልተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ ሠራተኞች ማወዳደርም ሆነ መደልደል ክልክል ነው።
24. አንድ ሠራተኛ ባለው የስራ ልምድና የትምህርት ዝግጅት ሊያሟሉ የሚችሉበት የስራ መደብ እያለ ለከፍተኛ የስራ መደብ በስራ ልምድ በታሳቢነት ሊወዳደርም ሆነ ሊደለደል አይችልም።
25. በየትኛውም የሥራ መደብ ላይ የስራ መደቡ ከሚጠይቀው በላይ ከፍ ያለ የትምህርት ዝግጅት የሚቀርብ ሰራተኛ በወድድር ወቅት የስራ ልምድ የሚያስቀንስ አይሆንም።
26. የከተማ አስተዳደሩን አስፈጻሚ አካላት እንደገና ክለሳ እንዲደረግባቸው በአዋጅ ቁጥር 74/2014 በጸደቀው መሰረት አደረጃጀትና የመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ ጥናት በተካሄደባቸው መሰሪያ ቤቶች እንዲደለደሉ ወሳኔ በተሰጠባቸው ተቋማት ላይ በሚገኙ ሰራተኞች መካከል ድልድል ተግባራዊ ይደረጋል።
27. የድልድሉ ወድድር የሚጀምረው ከከፍተኛ ደረጃዎች ካሉ የሥራ መደቦች ሆኖ በቅደም ተከተል እስከ ዝቅተኛው የሥራ መደቦች ድረስ ይሆናል፡፡
28. በድልድል አፈጻጸም ምክንያት ቀደም ከነበረው ደረጃ ዝቅ ባለ ደረጃ የተመደበ የመንግሥት ሠራተኛ ሲኖር የቀደም ደመወዙን እያገኘ እንዲቆይ ተደርጎ በአንድ ዓመት ጊዜ ወስጥ በሚሰራበት ተቋም ብቻ፤
 - ሀ) ተመሳሳይ ደረጃ ያለው ሌላ የሥራ መደብ ተገኝቶ ካልተዛወረ ወይም አግባብ ያለውን ሥርዓት ተከትሎ ከፍ ያለ ደረጃ ወዳለው ሌላ የሥራ መደብ ካላደገ እና
 - ለ) ዝቅ ባለው ደረጃ ለማግለገል ፈቃደኛ ካልሆነ፤ በአዋጁ አንቀጽ 87 ንዑስ አንቀጽ (1) /ሐ/ በተመለከተው መሠረት አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡
29. በስራ ምዛናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ደረጃ ያልተሰጣቸው ስራ መደቦች ሲያጋጥም ሰራተኞች የቀደሞን ደረጃ እንደያዙ ሊደለደሉ ይችላሉ፤ ሆኖም ተጠንቶ ሲመጣ በሚጠሰነው ደረጃ ላይ ቀድሞ ከያዙት ደረጃ ዝቅ ካለ ሰራተኛው በተራ ቁ. 28 በተገለጸው መሰረት የሚጸጸም ይሆናል፡፡
30. የመሰረታዊ የስራ ሂደት ክለሳ ጥናት ባልተደረገባቸው ተቋማት ወይም የስራ ክፍሎች ወይም የስራ መደቦች ላይ የሚገኙ ሰራተኞች የጥናት ክለሳ በተደረገበት ተቋማት/የስራ ክፍል/የስራ መደብ ላይ መወዳደር የተከለከለ ነው፡፡

7. የትምህርት ዝግጅትን በተመለከተ

ኮሚቴው ሰራተኛን ሲደለደል ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን መስፈርቶች መከተል አለበት፡ -

- 7.1 ድልድሉ የሚካሄደው በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት መሰረት በተቀመጠው የትምህርት ዝግጅት ይሆናል።
- 7.2 በተራ ቁጥር 7.1 የተጠቀሰው እንዳለ ሆኖ በድልድል ወቅት ስራተኛው ቀደም ሲል በተመደበበት በቂ የስራ ልምድ ካለው በመጡ ላይ ወጠቃማ መሆኑ ካስመዘገበው የስራ አፈጻጸም ወጠቅ በሚጋገጥ የትምህርት አይነት /profession/ ባይመስልም የትምህርት አይነት ሳይታይ ስራተኛውን ተመድቦ እየሰራበት ያለው ስራ ልምድ ተገናዝቦ ብቸኛ ተወዳዳሪ ከሆነ፣ የበላይ ሀላፊው ካመነበትና ለጥብሉ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ/ጽ/ቤት ቀርቦ ስጋደቅ መደልደል ይቻላል።
- 7.3. በቴክኒክና ማ ተቋማት ከደረጃ I እስከ ደረጃ V ሰልጥነው የምክክር ወረቀት ያቀረቡ ቋሚ ሠራተኞች ለዚህ ድልድል ለአንድ ጊዜ ብቻ የብቃት ሚጋገጫ ምክክር ወረቀት ባይኖራቸውም ባላቸው የትምህርት ደረጃ እንዲወዳደሩ ይደረጋል። ሆኖም ሠራተኞቹ በመሥሪያ ቤታቸው ልዩ ድጋፍ ተደርገዋቸው የብቃት ሚጋገጫ መሰረጃውን በቀጣይ አንድ አመት ጊዜ ውስጥ እንዲያገኙ ክትትል ይደረጋል።
- 7.4. በቀደሞው 12ኛ በአዲሱ 10ኛ ክፍል ያላጠናቀቁ ሆነው የስራ መደቡን የትምህርት ዝግጅት ማጠቃለያ የማይችሉ ለዚህ የድልድል ስራ ብቻ ባላቸው የትምህርት ደረጃና ስራ ልምድ እያገለገሉ በነበሩበት የስራ መደብ ላይ ምደባ ይሰጣቸዋል።
- 7.5. የስራ መደቡ ከሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት በላይ ያሉ የትምህርት ደረጃዎች ለድልድል መቅረብ የሚችሉ ሲሆን ከፍ ላለው የትምህርት ደረጃ የሚገኙት የተለየ ነጥብ አይኖርም።
- 7.6 በሰነድተሪ የስራ መደቦች ላይ እያገለገሉ ለመገኘት ትምህርታቸውን አሻሽለው በዲግሪ የተመረቁ ስራተኞች ዲግሪና እስከ አራት አመት ልምድ በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ከትምህርት ደረጃቸው ጋር ቃል በቃል ተመሳሳይ መሆኑ እየታየ በወድድር ሊደለደሉ ይችላሉ። ሆኖም በህግ፣ በምህንድስና፣ በጠፍ ማ፣ በኮምፒውተር ሳይንስ/ኢንጂነሪንግ ፣ በመምህርነት ማ፣ በዜሮ አመት በሚጠይቅ ልምድ ብቻ የሚወዳደሩ ይሆናል። ሆኖም ከዚህ መሠሪያ በፊት በጸሀፊዎች የደረጃ እድገት አፈጻጸም መሠሪያ መሰረት የጸሐፊነት የስራ ልምዳቸው ታሳቢ ተደርጎ ወደ ሌሎች የስራ መደቦች በደረጃ እድገት ተጠቃሚ የሆኑ በዚህ መሠሪያ የሚወዳደሩበትን የስራ መደብ የሚጠይቀውን አግባብነት ያለው የስራ ልምድ ሊኖራቸው ይገባል እንጂ በድጋሚ የጸሐፊ ልምድ ታሳቢ አይደረግም።
- 7.7 በማንኛውም ደረጃ ያልተጠናቀቀ የትምህርት ዝግጅት ለድልድል ስራው ተግባራዊ ማድረግ የተከለከለ ነው፣ / የትምህርት መሰረጃው ቢያንስ ጊዜያዊ / Temporary/ በሚል መቅረብ ይኖርበታል።

7.8 እንደ ህግ ትምህርት የአገር አቀፍ የመውጫ ፈተና /Exit Exam/ መወሰድ ለማድረግ የትምህርት ደረጃዎች ፈተናውን ሳያልፉና የመጀመሪያ ዲግሪ ሳያቀርቡ መወዳደር አይችሉም፤ ሆኖም በዝቅተኛው የትምህርት ደረጃቸው መወዳደር ይችላሉ፡፡

7.9 በከተማ አስተዳደሩ በዜሮ ዓመት የስራ ልምድ ተቀጥረው ከትምህርት ዝግጅታቸው ወጭ የተመደቡ አዲስ የመጀመሪያ ዲግሪ ምሩቃን ካሉ በወድድር፤

ሀ) በተመረቁበት መጽሐፍ ቀረቤታው እየታየ ምደባ እንዲሰጣቸው ይደረጋል፤

ለ) ከዲግሪ የስራ መደቦች በታች በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ የተመደቡ ዲግሪ በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ እንዲመደቡ ይደረጋል፤

ሐ) አዲስ ምሩቃን በታሳቢነት ለተቀጠሩ ሰራተኞች ከዜሮ እስከ አራት አመት ልምድ ድረስ ባላቸው የስራ ልምድ በቅደም ተከተል በማኖረው የስራ መደብ ላይ ብቻ ይወዳደራሉ፡፡

8. የሥራ ልምድ በተመለከተ፤

ኮሚቴው የስራ ልምድን እንደመሰረዘው በሚከተለው አካላትን ማጠቃለያ አለበት፡-

1. አንድ ሠራተኛ ለመወዳደርበት የሥራ መደብ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ለድልድል ይያዝላታል፤
2. ተፈላጊ ችሎታው የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለማድረግ ወድድር የኮሌጅ ዲፕሎማ 10+3፣ ሌቫል3፣ 4፣ 5 ከተጠናቀቀ በኋላ የተገኘ አግባብ ያለው የአንድ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ይያዛል፤
3. የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለማድረግ ወድድር የቴክኒክና መጽሐፍ ዲፕሎማ /10+2/ እና ሌቫል.2 ወይም /10+1/ እና ሌቫል.1 በቀድሞው 12ኛ በአዲስ 10ኛ ክፍል የተሰሩ የሥራ ልምዶች ቀጥታ አግባብነት ያላቸው ብቻ በግምገማ ታጥፎ ወይም 50 ፐርሰንት እንዲያዝ ይደረጋል፡፡
4. በድልድል አንድ ሠራተኛ ለአንድ የሥራ መደብ የተቀመጠውን የሥራ ልምድ ለማግኘት እስከ አንድ ዓመት ከገደለው እና ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ የማይሟሉ ሌላ ሠራተኛ ከሌለ ብቻ ሠራተኛውን በታሳቢነት መደልደል ይቻላል፤
5. እስከ አንድ አመት ድረስ ብቻ እየቀረው የተደለደለ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተወሰነውን የሥራ ልምድ ሲያገኝ የሥራ መደቡን ያለተጨማሪ ወድድር እንዲያዝ ይደረጋል፤
6. የኮሌጅ ዲፕሎማ ወይም /10+3/ ወይም /ሌቫል3፣ 4፣ 5/ እና በቀድሞው የቴክኒክና መጽሐፍ ዲፕሎማ /10+2/ እና ሌቫል.2 በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለወድድር የሚቀርበው አግባብነት ያለው የስራ ልምድ ይሆናል፤

7. 12/10ኛ ክፍል ካጠናቀቁ በኋላ የአንድ አመት ስርተፊኬት፣ /10+1/ እና ሌሎች ለሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለመወዳደር አግባብነት ያለው የስራ ልምድ ይሆናል።
8. በቀድሞው 12ኛ በአዲሱ 10ኛ ክፍል በማጠናቀቅ የቀለም ትምህርት በሚጠይቁ የስራ መደቦች ላይ ለመወዳደር አግባብነት ያለው የስራ ልምድ የሚገዛ ይሆናል።
9. በሹመት ላይ ያገለገሉ አመራሮች የስራ ልምድ የሚዘውቀው ቀጥተኛ ልምድ የሚቆይ እንደ መሆን ያሳያል፤ ፕላን፣ የጠፍ ባለሙያ፣ የህግ ባለሙያ፣ የፋይናንስ ባለሙያ፣ አዲተር፣ መሥሪያቤት፣ የቴክኒክና ማሻሻያ ትምህርት አሰልጣኞችና የአይሲቲ ባለሙያ፣ የኪነ-ጥበብ ባለሙያ ሳይጨምር በሌሎች የስራ መደቦች ላይ የአመራርነት ልምዶች የሚገዛላቸው ይሆናል።
10. በአመራርነት ሲያገለግል የነበረ ሹመት ቀደም ሲል በሹመት ሲያገለግልበት የነበረው ተቋም በድልድል ከመወዳደርበት ስራ መደብ ጋር ተያያዥነት ካለው የሹመት ስራ ልምድ በቀጥታ እንዲያገዛ ይደረጋል።
11. ለአንድ የሥራ መደብ ተፈላጊ ችሎታዎን የሚያሟሉ ሁለትና ከዚያ በላይ ተወዳዳሪዎች ሲቀርቡ ተወዳዳሪዎችን ለመለየት ለወድድር የሚዘውቀው የሥራ ልምድ ሠራተኛው ያለው ልምድ ሆኖ ከዓመት፣ እስከ ወርና ቀን ድረስ ተሰልቶ ይሆናል።

ክፍል ሶስት፤

1. የግዛና መስፈርትና የተሰማቸው ክብደት

ተ.ቁ.	ዋና ዋና የግዛና መስፈርቶች	ክብደት (ከ100%)	አፈጻጸሙ የሚመለከተው አካል
1	የዕቅድ አፈፃፀም ግዛና ወጠት	35	የ2013 በጀት ዓመት አጠቃላይ የባላንስ ሰብር ካርድ ወጠት፤
2	ከመንግስት ሰራተኛ የሚጠበቅ ግዴታ፤	25	በቅርብ የስራ ኃላፊ፣ በስራ ክፍሉ ሰራተኞች፣ በተመሳሳይ ሰራተኛ፤
3	የሰራተኛ የስራ ስነ ምግባር፤	35	በቅርብ የስራ ኃላፊ፣ በስራ ክፍሉ ሰራተኞች፣ በተመሳሳይ ሰራተኛ፤
4	የሚሰጠው ጥራት	5	ከተመሳሳይ የግል ሚዛን በሰው ኃብት አስተዳደር የሚመለከት፤
	ድምር	100	

- ዳይሬክተሮች እና ቡድን ማዕከላዊ የሚሆኑት ነጥብ በበላይ ሀላፊ ይረጋገጣል፤
- ዳይሬክተሮች ወይም ቡድን ማዕከላዊ በሌሎች ሁኔታ ብቻ ለባለሙያዎች በበላይ ሀላፊ ነጥብ ይሞላል፤
- የመከራ ጊዜወን ያላጠናቀቀ ሰራተኛ ለማንኛውም ሰራተኛ ነጥብ አይሞላም፤
- ዝርዝር የነጥብ አሞላል በአባሪው በተያያዘ መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

9. ስለ ተጨማሪ ድጋፍ፤

1. ሴት ሠራተኞች በሚወዳደሩበት ጊዜ በህግ በተፈቀደላቸው የልዩ ድጋፍ ተጠቃሚነት መሠረት አጠቃላይ ነጥብ ወጠኑ ከታወቀ በኋላ እስከ ሶስት ነጥብ ወጠኑ ልዩነት ሲኖር ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ይደለደላሉ፤
2. አካል ጉዳተኞች በሚወዳደሩበት ጊዜ ባገኙት የነጥብ ድምር ላይ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መስጠት አስመልክቶ በወጣው የአፈጻጸም መመሪያ እስከ አራት ነጥብ ድረስ ልዩነት ካላቸው ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ይደለደላሉ፡፡
3. አንድ ሠራተኛ ከአንድ በላይ አዎንታዊ ድጋፍ ተጠቃሚ ከሆነ /ለምሳሌ ሴት እና የአካል ጉዳተኛ በመሆን/ የሚሰጠው የአዎንታዊ ድጋፍ 5 ነጥብ ይሆናል፤
4. ተመሳሳይ ወይም የተለያዩ መጠን ያለው አዎንታዊ ድጋፍ የሚሰጠው ዕጩዎች በወድድር እኩል ወጠኑ ካመጡ ቅድሚያ በሥራ አፈጻጸም፣ ከዚያ በትምህርት ደረጃ እና የሥራ ልምዳቸው እንዲበላሰጡ ይደረጋል፡፡
5. ከላይ በተራ ቁጥር 4 በተቀመጠው መሠረት ተወዳዳሪዎቹን መለየት ካልተቻለ ተወዳዳሪው በማኝበት በመከሪያ ቤት ኃላፊ በሚሆን ከ10 ነጥብ በሆኑ የሥራ አፈጻጸም ምዘና እንዲለዩ ይደረጋል፡፡ የነጥብ አሰጣጥም እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

ሀ/ ለዕቅድ ክንውንና ሥራዎችን በተቀመጠው ስታንዳርድ ሚ.ፀም5			
ለ/ ተገልጋዮችን	በተገቢው	መንገድ	መከተናገድ	
.....	3			
ሐ/ በሥራ	ላይ	ያለው	ሥነ -	
ምግባር	2		

10. ዳይሬክተሮች፣ ቡድን ማዕከላዊና በሜት ለሚሟሉ አሜሪካዎች በተመለከተ፤

1. ለዳይሬክተሮች፣ ቡድን ማዕከላዊ እና በሜት ለሚሟሉ አሜሪካዎች ድልደላ የሚከናወነው የሌሎች ድልደላ ከመከናወኑ በፊት በወድድር ይሆናል፤

2. ዳይሬክተሮች፣ ቡድን መሪዎችና በሜት ለሚሟሉ አሜሪካዎች በሜት በሚረገግ ወድድር የሚጸም ሆኖ ነጥብም ከ100 የሚዘ ይሆናል፤

ሀ) የእቅድ አፈጻጸም ወጠኔ 35፤

ለ) ከዳይሬክተሩ/ ቡድን መሪ የሚጠበቀው ግዴታ 25፤

ሐ) የሰራተኛ የሥራ ስነ-ምግባር 35

መ) የሥራ ልምድ 5፤

3. ለዳይሬክተርነት፣ ለቡድን መሪነትና በሜት ለሚሟሉ አሜሪካዎች የሚወዳደሩ ሰራተኞች ከላይ ከ100% ያገኙት ወጠኔ ወደ 70% ተቀይሮ ከ30% ከዚህ በታች በቀረቡ የመዛኛ መስፈርቶች መሠረት በበላይ ኃላፊው የሚሞላ ይሆናል፡፡

ለዳይሬክተርነት፣ ለቡድን መሪነትና በሜት ለሚሟሉ አሜሪካዎች መዛኛ መስፈርት፤

ተ. ቁ.	መዛኛ መስፈርት	ክብደት (ከ30%)	የተሰጠ ነጥብ	አስተያየት
1.	ሰራዎችን በዕቅድ መምራት፤	6		
2.	ቡድንን የመምራትና የማስተባበር ብቃት፤	4		
3.	አፈፃፀምን መከታተልና ሪፖርት፤ የማዘጋጀት ብቃት፤	5		
4.	የተግባቦት ክህሎት፤	3		
5.	ከሥራ ባልደረቦች ጋር ተግባራዊ መስራት፤	3		
6.	የሥራ መደቡን በሚገባ የተገነዘበና ወሳኔ የመስጠት ብቃት፤	6		
7.	ሌሎች ሰራተኞችን የሥራ ተነሳሽነት የማስደግ እና የመደገፍ ብቃት፤	3		

11. በዳይሬክተር የሥራ መደቦች ልዩ ምደባ የሚከተሉትን በተመለከተ፤

11.1 የከንቲባ ጽ/ቤት፤ ከአገር አቀፍና ከተማ አቀፍ የሥራ ሁኔታና ልዩ ባህርይ ሲታይ ከአለም አቀፍ የዲፕሎማቲክ ግኑኝነትና የአገሪቷን ገጽታ ከመንግሥት አንጻር፤ የከተማ አስተዳደሩ

ከሌሎች እህት ከተሞች ጋር ያላቸውን የኢኮኖሚያዊና የሚሰራዊ ፕሮቶኮል ስምምነት አንጻር፣ ከተማ አስተዳደሩን በበላይነት ከማራትና የተለያዩ ወሳኔዎችን በመከተል ህብረተሰቡ ለማቀርበው ጥያቄ ምላሽ ከመከተል አንጻር የከንቲባ ጽቤት የአላማ ፈጻሚ የዳይሬክተር ስራመደቦችን ከስነ-ምግባር፣ ከብቃትና የሚከተሉ ተልዕኮዎችን በሚደገፈው ደረጃ እንዲፈጸም ለማድረግ በበላይ አሜሩ ወሳኔ በምደባ የሚፈጸም ይሆናል፡፡

11.2 የሜት ልማትና ሜጅማት ቢሮ፤ ለከተማ አስተዳደሩ የሚሰራዊና የኢኮኖሚ ፋይዳ ወሳኝ የሆነው የሜት አቅርቦትና ልማት ፍትህዊና የዜጎች ተጠቃሚነትን የሚረጋግጥ በማድረግ ከብልሹ አሰራር የጻዳ እንዲሆን በተለያዩ ጊዜያዎች ህብረተሰቡ በስፋት ሲያነሳ የነበረው ጥያቄ ላይ ምላሽ ሲሰጥ ቆይቷል፡፡ ከዚህም አንጻር የአደረጃጀት፣ የአሰራርና የሰው ሀይል ስምምነትን ለማስተካከል ጥረት እየተደረገ የቆየ በመሆኑ ይህ በተጠናከረ መልኩ መቀጠል እንደሚገባው አስፈላጊ ስለሆነና፣ በሜት ልማት አስተዳደር በዘመናዊ ቴክኖሎጂ እንዲደገፍ ለማድረግ፣ ለአገር ወስጥና ለወጪ አገር ባለሀብቶች የሜት አቅርቦትና ልማት የህብረተሰቡን ተጠቃሚነት ለሚረጋገጥና ከፍተኛ የኢኮኖሚ አዋጅነት ጥናቶችን በማስደግ ሞኝኛው የኢኮኖሚ ምንጭ የሆነው ሜት ለደህነት ቅነሳው ያለው ፋይዳ ግልጽ ሆኖ የሚታይበት እንዲሆን ታምቦታል፡፡

ከዚህም አንጻር በሜት ልማት የሚከተሉ የአላማ ፈጻሚ የዳይሬክተር ስራ መደቦች ብቻ በብቃት፣ በስነ-ምግባርና የተልዕኮ ፋይዳውን ተረድቶ ከሚፈጸም አንጻር በሜት ልማት ወይም ተፈላጊ ችሎታ በማሟላት ሆኖ የሜት ልማት ሜጅማት ቢሮ ሀላፊዎች በጋራ በመወሰንና ለአስተባባሪ ኮሚቴ በማቅረብ ሲጸድቅ የሚፈጸም ይሆናል፡፡

ክፍል አራት፤

ስለ ድልድል ኮሚቴ አወቃቀር ስልጣንና ተግባር፤

12. የድልድል ኮሚቴ አወቃቀር፤

በፀደቀ የሥራ መደቦች ላይ ሠራተኞችን ለመደልደል በየመስሪያ ቤቱ አምስት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚኾኑት የድልድል ኮሚቴ ይቋቋማል፡፡ ከሦስቱ አባላት መካከል አንደኛው ሴት መሆን ይኖርበታል፡፡ የኮሚቴው አወቃቀርም ከዚህ በታች በተዘረዘረው መልኩ ይሆናል፡፡

- ሀ/ አደረጃጀታቸው በመካከል የሆኑ አስፈጻሚ አካላት በመካከሉ የሰው ሀብት አስተዳደር ድልድሉ ተግባራዊ ይሆናል፤
- ለ/ በክፍለ ከተማ እና በወረዳ ደረጃ የሚካሄዱ የሠራተኞች ድልድል ኮሚቴ የሚራጀው የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ቦታ በየፑሉ ብቻ ይሆናል፡፡
- ሐ/ ሀላትና በላይ መ/ቤቶች የተዋሃዱ ከሆነ አንድ አንድ አጩ ከየሰብጥሩ አይነት ተወካዮችን ካቀረቡ በኋላ የድልድል ኮሚቴ በጋራ ሆነው የሚሰሙ ይሆናል፡፡

1. በቦር/በማኔጅመንት/

- ሀ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ..... ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ አንድ ባለሙያ..... አባል፤
- ሐ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፤
- መ/ ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ዳይሬክተር/ ተወካይ..... አባል፤
- ሠ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉትደምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

2. በክፍለ ከተማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ጽ/ቤት፤

- ሀ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ..... ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ አንድ ባለሙያ..... አባል፤
- ሐ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፤
- መ/ ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን / ተወካይ..... አባል፤
- ሠ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉትደምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

3. በክፍለ ከተማ ፕላን ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽ/ቤት፤

- ሀ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ..... ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ አንድ ባለሙያ..... አባል፤
- ሐ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፤
- መ/ ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን ማ/ ተወካይ..... አባል፤
- ሠ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉትደምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

4. በክፍለ ከተማ ማህተም ልማት ማኔጅመንት፤

- ሀ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ..... ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ አንድ ባለሙያ..... አባል፤
- ሐ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፤
- መ/ ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን ማ/ ተወካይ..... አባል፤
- ሠ/ በመከሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚከተሉትደምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

5. በወረዳ አስተዳደር ጽ/ቤት፤

- ሀ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ..... ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆኑ አንድ ባለሙያ..... አባል፤

- ሐ/ በመከራና በቱ ሠራተኞች የሚወከል ሀላት ሆኖ አንድ ሴት..... አባል፤
- መ/ ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ በድን ሜ / ተወካይ..... አባል፤
- ሠ/ በመከራና በቱ ሠራተኞች የሚወከልድምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

13. የድልድል ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት፤

- ሀ/ ለሚከናወኑት ተግባራት የድርጊት ሚህ-ግብር ያዘጋጃል፤
- ለ/ በመረጃ ላይ የሰራ ሂደት ለወጥ ጥናት እና በሰራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ፀድቆ የመጣውን የሥራ ሚዛን ዝርዝር ይረከባል፤
- ሐ/ የሥራ ሚዛንና ደረጃዎች ለአመልካቾች ግልጽ በሆነ ቦታ በመለጠፍ አመልካቾችን በተዘጋጀው ቅፅ መሠረት ምዘገባ ያካሂዳል፤
- መ/ በመመዘኛው ላይ በተገለፀው መሠረት አመልካቾችን ከከፍተኛ የሥራ ደረጃ ጀምሮ በማወዳደር ይደለድላል፤
- ሠ/ ከምዘገባ ስራው ጀምሮ እስከማጠናቀቅ የድልድል ስራዎች ድረስ ሂደቱን ይከታታል፤
- ረ/ የድልድል ሥራውን ማጠጋጠም ማጠቃለያ፤
- ሰ/ የተለየ ሁኔታ ሲያጋጥም ጉዳዮች በድምጽ ወሳኔ ይሰጥበታል፤
- ሰ/ የድልድል ኮሚቴ ወሳኔው ለበላይ ሀላፊ ቀርቦ እንዲጸድቅ ይደረጋል፤
- ሸ/ ድልድሉ እንደገና እንዲታይ ከበላይ ሃላፊ ሲታዘዝ የድልድል መመዘኛውን መሰረት በሚደረግ እንደገና በሚገኝ በሚደለድል ወይም ለሚደለድል ካልተቻለ ከነ ምክንያቱ ለበላይ ሀላፊው ያሳውቃል፡፡

ክፍል አምስት

14. ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ፤

1. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት፤

ሀላትና በላይ መ/ቤቶች የተዋሃዱ ከሆነ አንድ አንድ እጩ ከየሰብጥሩ አይነት ተወካዮችን ካቀረቡ በኋላ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ በጋራ የሚጠይቁ ይሆናል፡፡

- ሀ/ በመከራና በቱ የበላይ ኃላፊ የሚሆንም ሰብሳቢ፤
- ለ/ በመከራና በቱ ሠራተኞች የሚወከል ሀላት ፈጻሚዎች አንዱ ሴት... አባል፤
- ሐ/ በመከራና በቱ ሠራተኞች የሚወከል.....ድምጽ የሌለው ጸሀፊ፤

15. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት፤

- ሀ/ ከአድላዊ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ሀላፊነት ይወጣል፤
- ለ/ የሠራተኞች ድልድላ ጸድቆ ይፋ ከሆነ በት ዕለት ጀምሮ ከድልድል ጋር ተያይዞ የሚከተሉ የቅሬታ ማመልከቻዎችን ይረከባል፤

ሐ/ በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ቅሬታዎችን አጥርቶ የወሳኔ ሀሳብ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤

መ/ የቅሬታ ማጠቃለያዎችን፣ በማጣራት ሥራ የተገኙ ማስረጃዎችን እና ቃለ-ጉባኤዎችን አደራጅቶ ይይዛል፤

ሠ/ ለሰው ሃይል አስተዳደር ክፍል መረጃውን ያስተላልፋል፤

ረ/ የአጠቃላይ ክንውን ሪፖርት ለበላይ ሃላፊ

16. የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት፤

ሀ/ ድልድሉን አስመልክቶ ቅሬታ ያለው ማንኛውም ሠራተኛ ለተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፤

ለ/ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የሰራተኛውን በጽሁፍ ቅሬታ አጥርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሃላፊ የወሳኔ ሃሳብ ማቅረብ፡፡

ሐ/ ማንኛውም በስራ አፈጻጸም ላይ ቅሬታ ያለው ሰራተኛ የድልድል ስራው ከመጀመሩ በፊት ቅሬታውን ለመ/ቤቱ የበላይ ሀላፊ ማቅረብ ይችላል፡፡

17. ቅሬታ የማቅርብበት ጊዜ፤

1. በድልድሉ ቅሬታ አለኝ የሚል ሠራተኛ ድልድሉ ጸደቆ ይፋ ከሆነበት ቀን ጀምሮ ባሉት አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማቅረብ ይችላል፤
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው ቢኖርም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለው በአሳማኝ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሆነ ለሶስት ተከታታይ ተጨማሪ የሥራ ቀናት ለራዘም ይችላል፡፡
3. በተራ ቁጥር 16 /ሐ./ ማስረጃ በስራ አፈጻጸም ወጠኑ ቅሬታ ያለው ሰራተኛ የድልድል ስራው ከመጀመሩ በፊት በሶስት የስራ ቀናት ብቻ ለበላይ ሀላፊ ያቀርባል፤

18. የወሳኔ አሰጣፍን በተመለከተ፤

1. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታው በጽሁፍ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ በተከታታይ በሰባት የስራ ቀናት ውስጥ የወሳኔ ሃሳብ ለተቋቋሙ የበላይ ሃላፊ ማቅረብ አለበት፤
2. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው ከአቅም በላይ የሆነ ችግር ካላጋጠመው በስተቀር የቀረበለትን ቅሬታ በተቀመጠለት የጊዜ ገደብ ውስጥ አጥርቶ የወሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ይጠበቅበታል፤
3. የበላይ ኃላፊው ከቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የወሳኔ ሃሳብ በቀረበለት እስከ አምስት የስራ ቀናት ውስጥ ወሳኔ በጽሁፍ መስጠት አለበት፡፡
4. ከስራ አፈጻጸም አሞላል ጋር በተያያዘ ወጠኑ በሁለት የስራ ቀናት ብቻ የበላይ ሀላፊው ምላሽ ይሰጣል፡፡

19. ይግባኝን በተመለከተ፤

ሀ/ በመከራከሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሳኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ይግባኝን ለአዲስ አበባ ከተማ ፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ አስተዳደር ፍ/ቤት ማቅረብ ይችላል፤ ሆኖም የሰራ አፈጻጸም ቅሬታ በመ/ቤት የበላይ ሀላፊ በሚጠየቀው የመጨረሻ ወሳኔ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

ለ/ አስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ወሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፤ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ወሳኔ የሕግ ስህተት አለበት ብሎ የሚከራከር ይግባኝን ለአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፤

20. ሪፖርት ስለማቅረብ፤

ድልድል አፈጻጸም መመሪያ እንደተጠናቀቀ የድልድሉ አጠቃላይ ሪፖርት

ሀ. በሚከተለው ደረጃ ያሉት ተቋማት በአሜሪካ ደረጃ ታይቶና ጸድቆ ለቢሮው እንዲላክ ይደረጋል፤

ለ. በክፍለ ከተማ ደረጃ በአሜሪካ ደረጃ በክፍለ ከተማ በወረዳና በተቋማት ደረጃ ወይይት ተደርጎበት በክፍለ ከተማ ፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽ/ቤት በከል ተደራጅቶ ለቢሮው ይላካል፤

ክፍል ስድስት፤

21 ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች፤

ስለተጠቃሚነት፤

1. የበላይ ሀላፊው አሳማኝ ምክንያት ሳይኖረው በተቀመጠለት ጊዜ ገደብ ወሳኔ ካልሰጠ እና በሚጠበቀው ደረጃ ሂደቱን ካልሚው አግባብ ባለው ህግ መሰረት ተጠቃሚ ይሆናል፤
2. የድልድል ኮሚቴው በተቀመጠው በህጉ መሰረት በሚከናወነው የወሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ካልቻሉ በአዋጅ አንቀፅ 70 በከባድ ዲሲፕሊን ቅጣት ከተዘረዘሩት መሰረት ተጠቃሚ ይሆናል፤
3. ይህን መመሪያ ሆነ ብሎ ወይንም በቸልተኝነት የተላለፈ በአዋጁ ቁጥር 56/2010 አንቀጽ 94/3 በተገለጸው መሠረት ተጠቃሚ ይሆናል፤
4. የሠራተኛ ምደባ ሰከናዎን በሥራ መደቦች ደረጃ ማስወቂያ ቅጽ 02 ላይ ከተገለፀው የሥራ መደብ ደረጃ ጨምሮ ወይም ቀንሶ ሠራተኛ መደብ በወንጀል ያስጠይቃል፤
5. የሰራተኛው ድልድል በሚከናወነበት ወቅት የፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የድልድል አፈጻጸም ሂደትን ይገመግማል፤ ይከታተላል፤ አስፈላጊው ሆኖ ሲያገኘው የማስተካከያ ርምጃ ይወስዳል፤

6. በዚህ መመሪያ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጥያቄው ለቢሮው እየቀረበ ውጤት የሚጠበቅ ይሆናል፡፡

22. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው፤

ይህን መመሪያ የማቅረብ ማንኛውም የቢሮው መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

23. ስለተሻሩ መመሪያዎች፤

ከዚህ በፊት ስራ ላይ የነበረው የምደባ አፈጻጸም መመሪያ በዚህ መመሪያ ተሸሯል፡፡

24. የመመሪያው ተፈጻሚነት ጊዜ፤

ይህ መመሪያ የሚገለግለው በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ለተፈጠሩ የሥራ መደቦች የሰራተኛ ድልድል ለመስጠት ለአንድ ጊዜ ብቻ የሚገለግል ይሆናል፡፡

25. ልዩ ልዩ ቅጾች፤

ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም የሚገቡ ልዩ ልዩ ቅጾች የዚህ መመሪያ አካል ሆነው ሥራ ላይ ይውላሉ፡፡

26. ይህ መመሪያ የሚከናወነው ጊዜ፤

ይህ መመሪያ የሚከናወነው ከጥቅምት 09/2014 ዓ.ም ጀምሮ ይሆናል፡፡

ሂክማ ከይረዳን

በምክትል ከንቲባ ማኅረግ

የፕብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ሀላፊ