

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

ጤና ቢሮ

የሆስፒታልና የጤና ጣቢያ አመራሮች የምደባ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር

135/2015

2015 ዓ.ም

አዲስ አበባ

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ጤና ቢሮ ስር የሚገኙ የመንግስት ሆስፒታሎች ስተገልጋይ ህብረተሰብ ቀጠላና ውጤታማ አገልግሎት በማቅረብ ህብረተሰቡን ማርካት እንዲቻል የሥራ አመራር ተግባራት ብቃት ባለው አመራር እንዲመራ ማድረግ በማስፈለግ፤

የሆስፒታሎችን የህክምና እና የበሽታ መከላከል ተግባራት በጥራትና ቅሬታና ሰማኝና ሰማኝና በሙያቸው የሰለጠኑ ብቃትና ችሎታና ኖሯቸው ዕምነት የሚጠበቁትን ግለሰቦች ወደ አመራርነት እና የአስተዳደር ሥራ ኃላፊነት በማምጣት በማስፈለግ፤

የሆስፒታሎች ተቋማዊ ብቃትን በማሳደግ፤ መልካም አስተዳደርን ማስፈን የሚያስችል የአመራርና የአስተዳደር የሹመት ቦታዎች አቅምን ማዕከል ያደረገ አሳታፊ እና ግልፅ የሆነ ውድድር ላይ የተመሰረተ እንዲሆን ማድረግ የሚገባ መሆኑን በመታመኑና የአሰራር ስርዓት መዘርጋት በማስፈለግ፤፤

የአዲስ አበባ ከተማ ጤና ቢሮ በአዲስ አበባ አስተዳደር አስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተግባራቸውን ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 74/2014 አንቀጽ 15 ንዑስ አንቀጽ (2) ተራ ፊደል (ሠ) መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የመንግስት ሆስፒታልና የጤና ጣቢያ አመራሮችና የጤና ባለሙያዎች የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 135/2015" ተብሎ ሲጠቀስ ይችላል፤

2. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ 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 የጤና ቢሮ ነው፤
4. "ጤና ተቋም" ማለት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ሥር ያሉ ሆስፒታል እና የጤና ጣቢያ ነው፤
5. "ቅድመ ምልመሳ" ማለት አመልካች ከምልመሳ በፊት የወጣውን ዝቅተኛ ተፈላጊ መስፈርት ማሟላታቸውን የሚሰይበት ሂደት ነው፤
6. "ምልመሳ" ማለት አመልካች ከማስታወቂያ በኋላ ዝቅተኛ ተፈላጊውን መስፈርት ተከትሎ ተወዳዳሪዎችን የመምረጥ ሂደት ነው፤

7. "ውድድር" ማለት አመልካቾች ከምዝገባ በኋላ ባላቸው ብቃት በእኩልነት ተሳታፊ የሚሆኑበት አሰራር ነው፤
8. "ምደባ" ማለት አመልካቾች ከውድድር በኋላ ከሌሎች ተወዳዳሪዎች መካከል ብልጫ ያገኙትን አሸናፊዎች ሰደቶ ክፍት በሆነው የአመራር መደብ ወይም የጤና ባለሙያ መደብ ላይ መመደብ ነው፤
9. "ፕሮፕሰት" ማለት አንድን ሜዲካል ኮሌጅ ሆስፒታልን በጋራ በበላይነት የሚመራ ኃላፊ ነው፤
10. "ስራ አስኪያጅ" ማለት አንድን የጤና ተቋም በበላይነት የሚመራ ነው፡፡
11. "ዋና አመራር" ማለት ዋና ስራ አስኪያጅ፣ ፕሮፕሰት፣ ምክትል ስራ አስኪያጅ፣ ምክትል ፕሮፕሰት፣ ሜዲካል ዳይሬክተር ወይም ምክትል ሜዲካል ዳይሬክተር ነው፤
12. "መካከለኛ አመራር" ማለት ዳይሬክተር ማለት ነው፤
13. በዚህ የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

3. የተፈጻሚነት ወሰን

1. ይህ መመሪያ በመንግስት ሆስፒታልና በጤና ጣቢያዎች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡
2. ይህ መመሪያ የሚያገለግለው በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ስተፈጠራ የሥራ መደቦች ሰጠና ተቋማት አመራር የሚያገልግል ይሆናል፡፡

4. ዓላማ

የዚህ መመሪያ አላማዎች የሚከተሉት ናቸው፡-

1. የጤና አገልግሎት አሰጣጥ በአግባቡ የመፈጸም እና የማስፈጸም አቅም ብቃት ያላቸውን ተወዳዳሪ የጤና አመራሮች፣ የጤና ባለሙያዎችና አስተዳደር ሰራተኞች በውድድር ወደ አመራርነት እንዲመጡ ሰማድረግ፤
2. የጤና ዘርፉ ስራ በተገቢው የአመራር ጥበብ፣ እውቀት ፣ ክህሎትና ስነምግባር ባላቸው አመራሮች እንዲመራ በማድረግ የጤና ተቋማት ደረጃና ውጤታማነት ማሻሻል፤
3. የምስመሳና የቅጥር ሥርዓቱ የማያሻማ፣ ወጥ፣ እና ደረጃውን የጠበቀ እንዲሆን ከሙስናና ከኪራይ ሰብሳቢነት የፀዳ መሆኑን ሰማረጋገጥ እንዲቻል ፣ የሹመትና ምደባ ሥርዓቱ እኩልነትና እና ህብረ ብሄራዊነትን ያከበረ እንዲሆንም የፃታና የሙያ ስብጥር ያለው ሆኖ እንዲሰራ ሰማስቻል ነው፡፡

5. አጠቃላይ መርሆዎች

1. የጤና ተቋማት የአመራር እና የጤና ባለሙያዎች መደቦች በዚህ መመሪያ መሰረት ግልጽ በሆነ የውድድር ሂደት የሚፈጸም ይሆናል፤
2. የጤና ተቋማት የአመራር እና የጤና ባለሙያ መደቦች ብቁ አመራሮችና ባለሙያዎችን ሰማምጣት በሚደረገው ጥረት በውድድር ሂደቱ ስሴት ተወዳዳሪዎች ልዩ ድጋፍ ይደረጋል፤
3. የጤና ተቋማት የአመራር እና የጤና ባለሙያ መደቦች ውድድር ሂደት ግልጽና አሳታፊ ሆኖ ተጠያቂነትን በሚያረጋገጥ መልኩ ይከናወናል፤
4. የጤና ተቋማት የአመራር እና የጤና ባለሙያ መደቦች የውድድር ሂደት ብቃትንና ተፈላጊ ችሎታን መሰረት ያደረገ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት

የጤና ተቋማት የአመራር መደቦች የውድድር ስርዓት

6. የቅድመ ውድድር መስፈርቶች

1. የሀገሪቱን የአጠቃላይ የጤና ፖሊሲ በሚገባ የተገነዘበ እና ለማስተግበር ዝግጁ የሆነ፤
2. በጤና አገልግሎት አሰጣጥ በአካባቢው ማህበረሰብ ዘንድ በመልካም ስነ-ምግባሩ አርዳዎ የሆነ፤
3. በጤና ተቋማትና በሌሎች የማህበረሰብ አገልግሎቶች ንቁ ተሳትፎ ያደረገ፤
4. ለማህበረሰቡና ለሥራ ባልደረቦች እኩል እይታ ያሰው፤
5. በደባል ሱስ እና በሌሎች ማህበረሰብ ጠንቅቆ ያልተጠመደ፤
6. በአስተዳደራዊ ውሳኔ የሙያ ተግባሩን እንዳይፈጽም አገዳ የሌለበት፤
7. በከባድ ዲስፕሊን ግድፈት ተከሶ የተቀጣ ከሆነ ቅጣቱን ያጠናቀቀ፤
8. የስራ ሰዓትን ሙሉ በሙሉ ለጤና አገልግሎት አሰጣጥ ሂደት የሚያውል
9. በጤና ተቋማት በአመራርነት ስራ መደብና በባለሙያነት በማገልገል ላይ መሆኑ የተረጋገጠ፡፡

ክፍል ሶስት

የዋና አመራር የውድድር መስፈርት

7. የሆስፒታሎችና የጤና ጣቢያዎች ዋና አመራር የውድድር መስፈርት

1. ለዋና አመራር ተፈሳጊ ችሎታ ቢሮው በአዘጋጅው መስፈርት መሰረት የሚከናወን ይሆናል፤
2. ከሚወዳደርበት አመት ቀደም ብሎ ባሉት ሁለት አመታት ውስጥ ሁለት መንፈቅ አመት ተከታታይነት ያለው የአራት መንፈቅ አመት አማካይ የስራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ 85% እና ከዚያ በላይ ያስመዘገበ፤
3. የጤና ሙያተኞች ከምግብና መድሀኒት ቁጥጥር ባለስልጣን የሙያና የስራ ፈቃድ ማቅረብ የሚጠበቅባቸው ይሆናል፡፡

8. ማስታወቂያ የሚወጣበት ሁኔታ

ለዋና አመራሮች ውድድሩ በከተማ አስተዳደሩ ውስጥ በሚገኙ የጤና ተቋማት ውስጥ የሚሰሩ ባለሙያዎችን የሚያሳትፍ በመሆኑ በሁሉም ጤና ተቋማት ግልፅ ማስታወቂያ ቦርድ ላይ መሰጠፍ ወይም በሌላ ተደራሽ ማስታወቂያ መገለጽ ይኖርበታል፡፡

9. የምዝገባ ማስታወቂያ የጊዜ ቅደታ

1. የውድድሩ ማስታወቂያ ክፍት ሆኖ የሚቆየው ስ10 /አስር/ ተከታታይ የስራ ቀናት ይሆናል፤

2. የምዝገባ ሰዓት ማስታወቂያው ከወጣበት ዕለት ስንኩስ ስለሚጠናቀቅበት ድረስ በሥራ ቀናት ሆኖ በስራ ሠዓት ብቻ ይሆናል።

10. የምዘና መስፈርትና ነጥብ አሰጣጥ

ሰዋና አመራር፡-

1. የማወዳደሪያ ክብደት ከመመሪያው ጋር በተያያዘው አባሪ 1 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. ስሁሱም የትምህርት ደረጃ አኩል የ10 ፐርሰንት ነጥብ የሚሰጥ ይሆናል።

11. የስራ ልምድ በተመለከተ

1. ለመደቡ ተፈላጊ ችሎታ የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ ውድድር ለሚደረግባቸው መደቦች ላይ ለሚደረገው ውድድር ከኮሌጅ ዲፕሎማ አራት አመት ብቻ፣ ዲግሪ ወይም ሁለተኛ ዲግሪ/ስፔሻላይዜሽን ከተጠናቀቀ በኋላ የተገኘ አግባብ ያለው የአንድ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ይያዛል፤
2. የተወዳዳሪው አግባብነት ያለው የስራ ልምድ የሚያዘው አጠቃላይ ልምድ ሲሆን አንድ አመት በ 0.25 ተባዘቶ ይያዛል። ስለብዛት፣ ለሜዲካል ዳይሬክተር የሚወዳደር አንድ ተወዳዳሪ አጠቃላይ ዘጠኝ አመት የስራ ልምድ ቢኖረው አጠቃላይ አገልግሎት ማግኘት የሚገባው ነጥብ 9 አመት $\times 0.25 = 2.25$ / ሁለት ነጥብ ሁለት አምስት/ ይሆናል ማለት ነው፤
3. የውድድር ስራው ከመጀመሩ በፊት የምዘና ውጤት የአቅድ አፈጻጸም 45 እና በሀላፊ የተሰጠው 10 በድምሩ /55 ፐርሰንት/ በየደረጃው ለሚገኘው የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ/ጽ/ቤት በገስታ ታሽጎ እንዲላክ ይደረጋል፤
4. የሙከራ ገዜውን ያሳጠናቀቀ ወይም የቋሚ ቅጥር ደብዳቤ ያልደረሰው ተወዳዳሪ ለውድድር መቅረብ አይችልም።

12. የማህደር ጥራት በተመለከተ

1. የማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው አባሪ መሰረት ይሆናል፤
2. በጤናው ወይም በማህበራዊ ዘረፍ በበጎ ፍቃድ ወይም በሌላ ተሳትፎ የተገኘ የመስክር ወረቀት- ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ በተወሰነው መሰረት 10% የሚሆኑ ይሆናል።
3. የመረጃ ብዛት በየዓይነቱ ከቀረቡት 1 ከተገኘና የገዜ ቆይታው ታይቶ በሚመዘን ሲሆን ከተጠቀሰው ቁጥር በላይ የሚቀርብ መረጃ ምንም አይነት ተጨማሪ ዋጋ አይሰጠውም፤
4. የሚወዳደርበት ተቋም ስትራቴጂክ አቅድ ማቅረብ -ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ በተወሰነው መሰረት 10% የሚሆኑ ይሆናል።

13. የተወዳዳሪዎች አመዘጋገብ

በሆስፒታል በሚዲካል ኮሌጅ፣ በሆስፒታሎችም ሆነ በጤና ጣቢያዎች በሚገኙ የዋና አመራር ስራ መደቦች ወይም የጠየና ባለሙያ መደብ ላይ የሚወዳደሩት በከተማ አስተዳደሩ የጤና ተቋማት ውስጥ የሚሰሩ በአመራርነት እድገት ለሚገኙት ሚዲካል ዳይሬክተሮች፣ ስራ አስኪያጆች ወይም ጤና ባለሙያዎች ይሆናሉ።

14. ምደባን በተመለከተ

በውድድሩ ወቅት ሴት ተወዳዳሪዎች ከወንድ እስከ ሶስት ነጥብ ልዩነት የሚያገኙ ከሆነ ለሴት ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጣል፤ ወይም ደግሞ በአካላቸው ላይ ጉዳት የደረሰባቸው አካል ጉዳት ከሌላቸው ጋር እስከ ሶስት ነጥብ ልዩነት ቅድሚያ ይሰጣቸዋል።

ክፍል አምስት

የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር ስልጣንና ተግባር

15. የውድድር ኮሚቴ አወቃቀር

በፀደቀ የሥራ መደብ ላይ ስጤና ተቋማት ስራ አመራር ስመደልደል በየደረጃው ባሉ መዋቅሮች አምስት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚገኙበት የውድድር ኮሚቴ ይቋቋማል። የኮሚቴው አወቃቀርም ከዚህ በታች በተዘረዘረው መልኩ ይሆናል፡-

1. ለሆስፒታሎች የዋና አመራር ውድድር በጤና ቢሮ ሃሳፊ በሚዋቀር ኮሚቴ የሚደራጅ ሆኖ የቢሮው ሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ይሆናል።
2. በጤና ጣቢያዎች ዋና አመራር ውድድር የሚኪያሂደው በክፍለ ከተማ በጤና ጽህፈት ቤት ሃሳፊ በሚዋቀር ኮሚቴ የሚደራጅ ሆኖ ኮሚቴ የክፍል ከተማው ሰው ሀብት አስተዳደር ፑል ባለበት ይሆናል።

16. ስለኮሚቴ አባላት አወቃቀር

ለሆስፒታሎች ዋና አመራር እንደሚከተለው ይሆናል፡-

1. በጤና ቢሮ ኃሳፊ የሚሰየም.....ሰብሳቢ፤
2. በጤና ቢሮ ኃሳፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ..... አባል፤
3. ከጤና ቢሮ ሀብት አስተዳደር አንድ ዳይሬክተር/ተወካይ..... አባል፤
4. ውድድር በሚደረግበት በሆስፒታሉ የጤና ባለሙያዎች ሁለት ተወካይ አንድ ሴትአባል፤
5. አንድ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የማይሰጥ ጸሀፊ፤

17. በጤና ጣቢያ ዋና አመራር ኮሚቴ አባላት አወቃቀር

1. በክፍለ ከተማው ጤና ፅ/ቤት ኃሳፊ የሚሰየም.....ሰብሳቢ፤
2. በክፍለ ከተማው ጤና ፅ/ቤት ኃሳፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ..... አባል፤

3. የክፍለ ከተማው የሰው ሀብት ፕሬስ የሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ/ ተወካይ.....አባል፤
4. ውድድር ከሚደረግበት ጤና ባለሙያዎች የሚወከል ሁለት ተወካይ አንድ ሴትአባል፤
5. አንድ የሰው ሀብት አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የማይሰጥ ጸሀፊ፤

18. የውድድር ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት

1. የውድድር ሂደቱን የሚመራበትና የሚፈጸምበት የድርጊት መርህ-ግብር ያዘጋጃል፤
2. በመሰረታዊ የስራ ሂደት ሰው ጥናት እና በስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ፀድቆ የመጣውን የሥራ መደቦች ዝርዝር ይረከባል፤
3. የሥራ መደብና ደረጃዎች ለአመልካቾች ግልጽ በሆነ ቦታ ማስታወቂያ በመስጠፍ አመልካቾችን በተዘጋጀው ቅፅ መሠረት ምዝገባ ያካሂዳል፤
4. ከምዝገባ ስራው ጀምሮ እስከ ማጠናቀቂያ ስራዎች ድረስ ሂደቱን ይከታታል፤
5. የውድድር ሥራውን አጠቃላይ መረጃ በሚስጠር ይጠብቃል፤
6. የተለየ ሁኔታ ሲያጋጥም ጉዳዮች በድምጽ ውሳኔ ይሰጥበታል፤ ግን በድምፅ አሰጣጥ ወቅት እኩል ድምፅ ከተገኘ ሰብሳቢው ያለበት ድምፅ አብሳጫ እንደሆነ ይቆጠራል፡፡
7. የሆስፒታልና ጤና ጣቢያ ዋና አመራር የውድድር ኮሚቴ ለአደንዳንዱ መደብ ከ1ኛ እስከ 3ኛ የወጡ ሰጪዎችን ለበሳይ ሀሳፊ የሚያቀርብ ሲሆን የበሳይ ሀሳፊውም ስተቋሙ ይበጃል የሚሰውን ከቀረቡት እጩ ተወዳዳሪዎች መካከል በመምረጥ የሚያጸድቀው ይሆናል፡፡
8. ከመካከለኛ አመራሮች ወይም የጤና ባለሙያዎች ተወዳዳሪዎች መካከል ከፍተኛ ውጤት ያመጣ አሸናፊ እንዲመደብ ይደረጋል፤
9. ውድድሩ ሲከናወን የሚችሉ ከኮሚቴው አባላት ውስጥ ከግማሽ በላይ ከተገኙ ውድድሩን ማከናወን ይቻላል፡፡
10. የተወዳዳሪ የግል ማህደርን በማስቀረብ የተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የስራ ልምድ፣ የስራ አፈጻጸም ውጤትና የሌሎች ማስረጃዎች ትክክለኛነት ይመረምራል፡፡
11. የቀረቡት ፎቶ ኮፒ ወይም ስካኒንግ የሆኑ ትምህርት ማስረጃዎች ከዋናው ጋር ያልተመሳከረ ከሆነ ወይም የሚያጠራጥር ከሆነ ከሰው ሀብት አስተዳደር ክፍል ተመሳክሮ እንዲመጣ ያደርጋል፤
12. ማንኛውም የውድድር ኮሚቴ አባል ከተወዳዳሪው ጋር የጋብቻ ዝምድና ወይም የስጋ ዝምድና ካለው ውድድር በሚታይበት ጊዜ ከኮሚቴ አባልነት ስጊዜው ይነሳል፡፡

ክፍል ስድስት

ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ

19. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት

1. በበሳይ ሀሳፊ የሚሰየም ሰብሳቢ፤
2. በውድድር ኮሚቴነት ያልተሳተፈ ከሰራተኛ የሚወከል ሁለት ሆኖ አንድ ሴት.....-አባል፤
3. አንድ ከሰው ሀብት አስተዳደር.....ድምጽ የማይሰጥ ጸሀፊ፤

20. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተገባርና ኃላፊነት

1. ከአድሎክዌ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ሀሳፊነት ይወጣል፤
2. የሠራተኞች ድልድሳ ጸድቆ ይፋ ከሆነበት ሰዓት ጀምሮ ከውድድሩና ከድልድል ጋር ተያይዞ የሚቀርቡ የቅሬታ ማመልከቻዎችን ይቀበላል፤
3. በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ቅሬታዎችን አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ ሰበሳይ ኃላፊ ያቀርባል፤
4. የቅሬታ ማመልከቻዎችን ፣ በማጣራት ሥራ የተገኙ ማስረጃዎችን እና ቃሉ-ገባሌዎችን አደራጅቶ ይይዛል፤ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፤
5. ሰሰው ሃይል አስተዳደር ክፍል መረጃውን ያስተላልፋል፤
6. የአጠቃላይ ክንውን ሪፖርት ሰበሳይ ሀሳፊ በዝርዝር ያቀርባል፡፡

21. የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት

1. ቅሬታ ያሰው ማንኛውም ተወዳዳሪ ሰተቋቋሙ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፤
2. ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የተወዳዳሪዎችን በጽሁፍ ቅሬታ አጣርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሃላፊ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ አስበት፡፡
3. በአቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤትና ከኃላፊ የሚሠጥ ነጥብ ቅሬታ አይቀርብባቸውም፡፡
4. ለሆስፒታልና ጤና ጣቢያ ዋና አመራር ውድድር የጤና ቢሮ የበላይ ኃላፊ እና የክፍለ ከተማ ጤና ጽህፈት ቤት ኃላፊ ውሳኔ የመጨረሻ ነው፡፡

22. ቅሬታ የሚቀርብበት ጊዜ

1. በውድድሩ ቅሬታ አሰኝ የሚል ተወዳዳሪ የውድድሩ ውጤት ይፋ ከሆነበት ቀን ጀምሮ ባሉት አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማቅረብ ይችላል፤
2. በዚህ አንቀጽ ንድስ አንቀጽ (1) የተጠቀሰው ቢኖርም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለው በአሳማኝ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሆነ ሰሶት ተከታታይ ተጨማሪ የሥራ ቀናት ሲራዘም ይችላል፡፡
3. ከተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውጪ የሚቀርብ ቅሬታ ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

23. ስሰውሣኔ አሰጣጥ

1. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታው በጽሁፍ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ በተከታታይ በአምስት የሰራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ሃሳብ ሰተቋቋሙ የበላይ ሀላፊ ማቅረብ አስበት፤
2. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው ከአቅም በላይ የሆነ ችግር ካሳጋጠመው በስተቀር የቀረበለትን ቅሬታ በተቀመጠለት የጊዜ ገደብ ውስጥ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ ይጠበቅበታል፤
3. የበላይ ኃላፊው ከቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የውሳኔ ሀሳብ በቀረበለት እስከ ሶስት የሰራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ በጽሁፍ መስጠት አስበት፡፡

24. ይግባኝ

1. በጤና ቢሮ ኃላፊ ወይም በክፍለ ከተማ ጤና ጽህፈት ቤት ሀሳፊ በሰጠው ውሳኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ደግግኙን ስለዲስ አበባ ከተማ ሠራተኛ አስተዳደር ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፤
2. አስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል። ሆኖም ግን የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህተት አለበት ብሎ የሚከራከር ደግግኙን ስለዲስ አበባ ከተማ ደግግኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል።

25. ሪፖርት ስለማቅረብ

ውድድርና ድልድሳው በአመራር ደረጃ ታይቶና ጸድቆ ስጤና ቢሮ እና ስፕብሊክ ሰርቪስ ቢሮ በዝርዝር የተደራጀ ሪፖርት ውድድሩ ከተጠናቀቀ በኋላ በሶስት ቀናት ውስጥ መላክ አለበት።

26. ያለውድድር ስለመደልደል

ብቸኛ እጩ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ስሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ እና የስራ አፈጻጸም መስፈርት ማሟላቱ ከተረጋገጠ ያለውድድር በቀጥታ ይደሰደሳል።

27. ስለ ዲሲፕሊን ቅጣቶች

1. ውሳኔ ያገኙ የዲሲፕሊን ቅጣቶች በፍርድ ቤት ውሳኔ ካልታገደ ወይም ካልተሻረ በስተቀር በተደሰደሰበት መደብ ላይ ሆኖ ተፈጻሚ ይሆናል። በመታየት ላይ ያሉ የዲሲፕሊን ጉዳዮችም ሠራተኛው በሚደሰደልበት የሥራ መደብ ላይ ሆኖ የመታየት ሂደቱ ይቀጥላል፤
2. ከሥራ ስንብት ውጭ ቀደም ሲል ውሳኔ ያገኙም ሆነ በሂደት ላይ ያሉ ውሳኔ ያላገኙ የዲሲፕሊን ጉዳዮች በዚህ የሠራተኛ ድልድል ውድድር ወቅት እንደመስፈርት ተይዘው ሠራተኛውን ከውድድርና ከድልድል አደግዳትም፤
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (2) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በዲሲፕሊን ውሳኔ ከነበራቸው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲሉ የተደረጉ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜያቸውን ካሳጠናቀቁ ለውድድር መቅረብ አይችሉም።

28. ምደባ ስለማይካተቱ

1. በግል፣ በመንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች የተያዙ የስራ ስምዶች ለዚህ ውድድር ተግባራዊ አይሆንም፤
2. በመደበኛ ትምህርት ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ካለ በዚህ ምደባ ውድድር ውስጥ አይካተትም፤

29. ስለ ነጥብ አደጋና እና ምደባ

1. በውድድር ወቅት በተመሳሳይ ጾታ መካከል እኩል ነጥብ የሚያጋጥም ሲሆን ቅድሚያ የ70 ፐርሰንት የስራ አፈጻጸም ቀጥሎ የስራ ስምድ ከአመት፣ ወርና ቀን ድረስ ተሰልቶ የሚወሰን ይሆናል። በዚህ ሆሎ እኩል ነጥብ ከሆነ የ10 ፐርሰንት የሀሳፊዎች ውጤት መሰረት ተደርጎ የመጨረሻ ውሳኔ ይሰጣል።
2. ተወዳዳሪዎች ትምህርታቸውን ህጋዊ እውቅና ካላቸው ከግል ከፍተኛ ትምህርት ተቋም የተመረቁ ከሆነ የሙያና የስራ ፈቃድ ከሚመሰክተው ተቋም እንዲያቀርቡ ይደረጋል፤
3. የውድድር ሂደቱ ከመጀመሩ በፊት በገዛ ፍቃዳቸው ጥያቄ በማቅረብ ከሀሳፊነታቸው ሰሚነሱ አቻዎች በደረሱበት የጤና ባለሙያዎች ደረጃ እድገት መሰላል ላይ ይመደባሉ። ሆኖም ሙያቸው ከጤና ሙያ ጋር የማይገናኝ ከሆነ በፕብሊክ ሰርቪስ በኩል ምደባ ይሰጣቸዋል።

30. በመመሪያው ስላስተሸፈኑ ጉዳዮች

በዚህ መመሪያ ያስተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጥያቄው ስፐርቲቪን ሰርቪስ ሰው ህብት ልማት ቢሮ በጽሁፍ እየቀረበ ውሳኔ የሚሰጥበት ይሆናል።

ክፍል ሰባት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

31. ስለተጠያቂነት

የዚህን መመሪያ ድንጋጌ ተሳልፎ የተገኘ ማንኛውም ሰው አግባብነት ባላቸው ህጎች ተጠያቂ ይሆናል።

32. ስለተሻረና ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው መመሪያዎች

1. የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ጤና ቢሮ የምደባ አፈጻጸም መመሪያ 64/2013 በዚህ መመሪያ ተሸራጭ፤
2. ይህን መመሪያን የሚቃረን ማንኛውም የቢሮው መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም።

33. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ የፍትህ ሚኒስቴር ከተመዘገበ በኋላ በድረገጽ ይፋ ከተደረገበት ቀን ጀምሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ዮሐንስ ጫሳ (ዶ/ር)

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

ጤና ቢሮ ኃሳፊ

ሰንጠረዥ 1.

| ተ.ቁ | ዋና ዋና የምዘና መስፈርቶች | ክብደት (ከ100%) | አፈጻጸሙን የሚሞላው አካል |
|-----|--|--------------|--|
| 1. | የዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት | 45 | ከተመዘኑ የገል ማህደር ተጣርቶ በኮሚቴ የሚሞላ፤ |
| 2. | በበላይ ኃሳፊ የሚሞላ | 10 | በቢሮ ህሳፊ የሚሞላ |
| 3. | የሚወዳደርበት ተቋም ስትራቴጂክ እቅድ ማቅረብ | 10 | በተወዳዳሪው የሚቀርብ ዝርዝር መስፍረቱ ቢሮው በሚያወጣው መመሪያ መሰረት ይሆናል |
| 4. | በጤናው ወይም በማህበራዊ ዘረፍ በበጎ ፍቃድ ወይም በሌላ ተሳትፎ የተገኘ የመስክር ወረቀት | 10 | ከማህደር የሚታይ ወይም ከተወዳዳሪው የሚቀርብ ሲሆን ዝርዝር መስፍረቱ ቢሮ በሚያወጣው መመሪያ መሰረት ይሆናል |
| 5. | የትምህርት ዝግጅት | 10 | ከተመዘኑ የገል ማህደር ስማንኛውም የትምህርት ደረጃ በተመሳሳይ የሚሞላ፤ |
| 6. | የስራ ልምድ | 10 | ከተመዘኑ የገል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤ |
| 7. | የማህደር ጥራት | 5 | ከተመዘኑ የገል ማህደር በሰው ኃብት አስተዳደር አቅራቢነት በኮሚቴ የሚሞላ፤ |
| | ድምር | 100 | |

ሰንጠረዥ 2

በኃሳፊ የሚሞላ ከሙያው የሚጠበቅ ማወዳደሪያ መስፈርት (10%) /ሆንጠረዥ2/

| ተ/ቁ | መመዘኛመስፈርት | ክብደት (ከ10%) | የተሰጠ ነጥብ | አስተያየት |
|-----|--|-------------|----------|--------|
| | አሳታፊ የሆነ የጤና አገልግሎት ማሻሻል እቅድ የማቀድ እውቀት፣ ክህሎት ያለውና የጤና ስራው በእቅድ የመምራት ብቃት | 3 | | |
| | የጤና ባለሙያዎችንና አስተዳደር ሰራተኞችን በብቃት የማገዝ፣ የመምራት፣ የማስተባበርና የመከታተል ብቃት | 1 | | |
| | የጤና ቢሮን ተልዕኮ ወይም የጤና ዘርፍን በአግባቡ ተረድቶ የመፈጸምና የማስፈጸም ብቃት | 1 | | |
| | የጤና ባለሙያዎችን የስራ ተነሳሽነትን የማሳደግ እና የመደገፍ ብቃት | 1 | | |
| | ከሌላው ስመማር እንዲሁም ያወቀውን ስሌቶች ለማሳወቅ እና በቡድን መስራት ያለው ፍላጎትና ብቃት | 1 | | |
| | አጠቃላይ የጤና መረጃዎችን ፣ ሪፖርቶችን ፣ ግብረ መልሶችን በወቅቱ የማቅረብ ብቃት፤ | 3 | | |
| | ጠቅላላ | 10 | | |

ሰንጠረዥ 3

የማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሰረት ይሆናል፡፡

| ተ.ቁ | የተወሰደ የዲስፕሊን እርምጃ | የሚሰጠ ነጥብ | ምርመራ |
|-----|--|----------|--------------|
| | ምንም ቅጣት ራክርድ የሌለው | 5 | |
| | ቃል ማስጠንቀቂያ ስተሰጠው | 4 | |
| | የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ስተሰጠው | 3 | |
| | እስከ አንድ ወር የደሞዝ ቅጣት ስተቀጣ | 2 | |
| | ከአንድ ወር በላይ እስከ 3 ወር የሚደርስ የደሞዝ ቅጣት ስተቀጣ | 1 | |
| | ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ስተደረገ | 0 | ሰውድድር አይቀርብም |

ሠንጠረዥ 4

| ተ.ቁ | የተሳትፎ አይነት | የመረጃ ብዛት | የሚሰጠው ክብደት ከ5 ዓመት በፊት የተገኘ ከሆነ | የሚሰጠው ክብደት ከ5 አመት ወደዚህ የተገኘ |
|-----|--|----------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1 | የበጎ ፍቃድ አገልግሎት የተገኘ | 1 | 1 | 2 |
| 2 | የትምህርትና ስልጠና- በአሰልጣኝነትም በሰልጣኝነት የተገኘ | 1 | 1 | 2 |
| 3 | በምርምር ስራዎች፣በሰነድ ዝግጅና ሌሎች ተመሳሳይ ተሳትፎ የተገኘ | 1 | 1.5 | 3 |
| 4 | በመልካም ስራ አፈጻጸም የተገኘ | 1 | 1.5 | 3 |
| 5 | ድምር | 4 | 5% | 10% |

ሠንጠረዥ 5

| ተ.ቁ | የእቅድ አቀራረብ መስፈሪት | በኮሚቴ የሚሰጥ ውጤት | መግለጫ |
|-----|------------------------------|---------------|------|
| 1 | የተቋሙን ነባራዊ ሁኔታ በመረዳት ስለመዘጋጀቱ | 2 | |
| 2 | የሀገሪቱን የጤና ፖሊሲ ያገናዘበ ስለመሆኑ | 2 | |
| 3 | ስተራቴጂክ አቅጣጫዎችን /መስኮችን መለየት | 2 | |
| 4 | ግቦችን ያስቀመጠ ወይም የነደፈ | 2 | |
| 5 | የረጅምና አጭር ጊዜ እቅድ ያስቀመጠ | 2 | |
| | ድምር | 10 | |

አባሪዎች 01

ስተፈቀደው 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 የተፈቀደው የስራ መደብ ብዛት

1.6 ማስታወቂያ የወጣበት ፕሮቶኮል ቁጥር ወር፣ ቀንና ዓ.ም

1.7 ማስታወቂያውን ያወጣው ማህተም

2. ስክፍት መደቡ ተፈላጊ ችሎታ፡- ስክፍት መደቡ የተቀመጠ

2.1 የትምህር መስክ

2.2 የትምህርት ደረጃ

2.3 የሰራ ስምድ

2.4 ስስራው የሚያስፈልገው እውቀት፣ክህሎትና ሴሎች ባህርያት

3. የመመዘገቢያ ቦታ፣ ቀንና ሰዓት

4. ማስታወቂያ ያወጣው ባለሙያና መስሪያ ቤቱ ማህተም መደረግ አለበት

ቅጽ 001

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

ሰዋና አመራር የተወዳዳሪዎች መረጃ ማጠናቀሪያ ቅጽ

| ተ. ቁ | ሙሉ ስም | ጾታ | የተመረቀበት የት/አይነት | የቅጥር ዘመን | የስራ-ስምድና የተሰጠ ነጥብ (10%) | | የት/ት ደረጃና የተሰጠ ነጥብ (15%) | | የስራ-አፈጻጸም ውጤት የተሰጠ (60%) | | የማህደር ጥራት (5%) | ስተራቴዲያን ክፍል (10%) | የበጎ ድምር (10%) | የተሰጠ ደረጃ | ውሳኔ | |
|------|-------|----|-----------------|----------|-------------------------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------|---------------|----------|-----|--|
| | | | | | የስራ-ስምድ | የተሰጠ ነጥብ | የት/ት ደረጃ | የተሰጠ ነጥብ | የአቅድ አፈጻጸም (50%) | ከቅርብ ሃሳብ (10%) | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

ቅጽ 002

**በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር
 ስመካከሰኛ አመራር፣ የጤና ባለሙያዎችና አስተዳደር ሰራተኞች የተወዳዳሪዎች መረጃ ማጠናቀሪያ ቅጽ**

| ተ. ቁ | ሙሉ ስም | ጾታ | የተመረቀበት የት/ክይነት | የቅጥር ዘመን | የስራ-ስምድና የተሰጠ ነጥብ (10%) | | የት/ት ደረጃና የተሰጠ ነጥብ (15%) | | የስራ-ክፈጻጸም ፎቤት የተሰጠ (60%) | | የማህ ደር ጥራት (5%) | በገፍ ቃድ ክገል ስግ ስግ (10%) | ድምር 100% | የተሰጠ ደረጃ | ውሳኔ | |
|------|-------|----|-----------------|----------|-------------------------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|----------------|-----------------|------------------------|----------|----------|-----|--|
| | | | | | የስራ-ስምድ | የተሰጠ ነጥብ | የት/ት ደረጃ | የተሰጠ ነጥብ | የአቅድ ክፈጻጸም (50%) | ከቅርብ ሃሳፊ (10%) | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

ቅጽ 003

በመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት የስራ-ተኝነት /የድልድልማሳወቂያ/

| ተራ ቁ | የስራ-ተኝው ስም | የተመደቡበት የስራ መደብ መጠሪያ | የስራ ደረጃ |
|------|------------|----------------------|---------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 5 | | | |
| 6 | | | |