

**በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር  
የመንግስት የልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን**

**መመሪያ ቁጥር 175/2017**

**የልማት ድርጅቶች ቦርድ መገምገሚያ እና ማበረታቻ ክፍያ አፈፃፀም  
መመሪያ**

**መጋቢት 2017 ዓ.ም**

**አዲስ አበባ**

**የልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን የልማት ድርጅቶች ቦርድ መገምገሚያ እና ማበረታቻ ክፍያ አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 175/2017**

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የልማት ድርጅት ባስገኘው ውጤት ላይ በመመስረትና በሀገር ደረጃ እየተከሰተ ያለውን ተለዋዋጭ የገበያ ሁኔታ ግምት ውስጥ በማስገባት፣ የልማት ድርጅቱን በበላይነት የሚመራውን ቦርድ አባላት በማበረታታት ልማት ድርጅቱ በሀገር ውስጥና በአለም አቀፍ ገበያ የተወዳዳሪነት መንፈስ እንዲኖረው ለማድረግ፤

የቦርድ አባላት በጋራ እና በግል ኃላፊነታቸውን በመወጣት ረገድ ያላቸውን አፈጻጸም በመገምገም የልማት ድርጅቱ ከነበረበት ደረጃ ከፍ ወዳለ ደረጃ እንዲመጣ በማድረግ ሂደት እያንዳንዱን የቦርድ አባል ባለው ድርሻ ልክ ማበረታታት በቀጣይ የተሻለ አፈጻጸም ለማስመዘገብ መነሳሳትን እንደሚፈጥር በመታመኑ፤

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት የልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የልማት ድርጅቶች የሚመሩበትን ሁኔታ እንደገና ለመወሰን የወጣ ደንብ ቁጥር 159/2016 አንቀጽ 17 ንኡስ አንቀጽ (1) እና አንቀጽ 57 መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።

**ክፍል አንድ**

**ጠቅላላ ድንጋጌዎች**

**1. አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ “የልማት ድርጅቶች ቦርድ መገምገሚያ እና የማበረታቻ ክፍያ መመሪያ ቁጥር 175/2017” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

**2. ትርጓሜ**

የቃሉ ወይም ሀረጉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

- 1) "አዋጅ" ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የአስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተግባር እንደገና ለመወሰን የወጣ አዋጅ ቁጥር 84/2016 ነው።

- 2) “የቦርድ ሰብሳቢ” ማለት የልማት ድርጅት ቦርድን በሰብሳቢነት እንዲመራ በባለስልጣኑ አቅራቢነት በከንቲባ የሚሰየም ነው።
- 3) “የቦርድ ንኡስ ኮሚቴ” ማለት ከቦርድ አባላት ተወጣጥቶ በቦርድ አስተዳደር፣ የአመራር አባላት ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ መሠረት በቦርድ ውስጥ የሚቋቋም ሲሆን ቦርዱ ውጤታማ እንዲሆን ሥራዎችን በመከፋፈል የሚደግፍና የሚከታተል ንኡስ ኮሚቴ ነው።
- 4) “የቦርድ ግምገማ” ማለት የልማት ድርጅቶች ቦርድ ከተሰጣቸው ስልጣን፣ ተግባርና ሃላፊነት እንደዚሁም ዕቅድ አኳያ በድርጅቱ ያላቸውን አፈጻጸም እንደ ቡድን፣ እንደ ግለሰብ እና የእርስ በእርስ ግምገማ የሚካሄድበት ሂደት ነው።
- 5) “ማበረታቻ” ማለት የልማት ድርጅቶች በእቅዳቸው መሰረት ውጤታማ ሲሆኑ አፈጻጸምን መሰረት በማድረግ ለቦርዱ አባላት የሚከፈል ክፍያ እና ዕውቅና ነው።
- 6) “ትርፋማነት” ማለት የሚለካው በሀብት ተመላሽ ሆኖ ከታክስ በፊት የተገኘ ትርፍ ለጠቅላላ ሀብት ተካፍሎ የሚገኝ ውጤት ነው።
- 7) “የፋይናንስ ጤናማነት” ማለት የአንድ የልማት ድርጅት የአጭር ጊዜ ሀብት የአጭር ጊዜ ዕዳውን የመሸፈን አቅም ጥሬ ገንዘብ የሥራ ማስኬጃ ፍላጎቱን የማሟላት አቅም እና የመካከለኛ ረጅም ጊዜ ብድሩን ከገቢው ለመክፈል ያለውን አቅም የሚያሳይ አሃዛዊ ምጣኔንም ሊያካትት የሚችል ማለት ነው።
- 8) “የኮርፖሬት አስተዳደር” ማለት የድርጅቱን ብልጽግና ለማሳደግ፣ የረጅም ጊዜ ኢንቨስትመንትን ለማስፋፋት፣ የድርጅቱን የፋይናንስ ጤናማነት ለማረጋገጥና መልካም ስምን ለመፍጠር በመተማመን ላይ የተመሰረተ የስራ አከባቢን፣ ግጽነትንና ተጠያቂነትን በማስፈን ሥልጣንና ሃላፊነትን ለመተግበርና ለመቆጣጠር የሚያስችሉ በድርጅቱ ተፈጻሚነት ያላቸው የህግ ማዕቀፎች፣ መዋቅራዊ ግንኙነቶች፣ የአሰራር ሥርዓቶችና የስራ ሂደቶች ማለት ነው።
- 9) በደንብ ቁጥር 159/16 ትርጉም የተሰጣቸው ቃላት ወይም ሃረጎች ለዚህ መመሪያም ተመሳሳይ ፍቺ የሚኖራቸው ይሆናል።
- 10) “በውጭ አማካሪዎች ወይም ተቋማት” ማለት የልማት ድርጅቶችን የስራ አመራር ቦርድ ከተሰጣቸው ስልጣን፣ ተግባርና ሃላፊነት እንደዚሁም ዕቅድ አኳያ በድርጅቱ ያላቸውን

አፈጻጸም እንደ ቡድን፣ እንደ ግለሰብ እና የእርስ በእርስ የሚገመገም ከባለስልጣኑ ውጭ የሆነ ገለልተኛ አካል/አካላት ነው/ናቸው፤

11) "ሰው" ማለት ደንብ ቁጥር 159/2016 የተሰጠውን ትርጉም የሚይዝ ነው፤

**3. የጾታ አገላለጽ**

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው የሴትንም ጾታ ያካትታል።

**4. የተፈጻሚነት ወሰን**

ይህ መመሪያ ለባለስልጣኑ ተጠሪ የሆኑ የመንግስት የልማት ድርጅቶች የቦርድ፣ የቦርድ አባላት ግምገማ እና ማበረታቻ ክፍያ አፈጻጸም ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

**ክፍል ሁለት**

**የባለስልጣኑ፣ የቦርድ ተግባርና ሃላፊነት እና ግምገማ ሂደት እይታዎች**

**5. የባለስልጣኑ ተግባርና ሃላፊነት**

ባለሥልጣኑ በሌሎች ሕጎች እና በደንብ ቁጥር 159/2016 የተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተለው ተግባርና ሃላፊነቶች ይኖረዋል፡-

- 1) በባለስልጣኑ የአፕሬሽን ዘርፍ የልማት ድርጅቱን የሚከታተለው የስራ ክፍል በተገኘበት ግምገማ እንዲካሄድ ያደርጋል ወይም ይገመግማል፤
- 2) በቦርድ የግምገማ ውጤት መሠረት የታዩ ጉድለቶች እንዲታረሙ ያደርጋል፤ እርምጃ ይወስዳል፤ የአቅም ግንባታ ስራዎች እንዲከናወኑ ያደርጋል፤
- 3) የልማት ድርጅቱን የቦርድ አፈፃፀም በሪፖርት እና በመስክ ምልክታ የድጋፍና ክትትል አግባብ ይከታተላል፤ ይደግፋል፤ ተጠያቂነት እንዲኖር የተለያዩ ስርዓቶችን ይዘረጋል፤
- 4) ለቦርድ የተሰጠውን ኃላፊነቶችና ግዴታዎች ካልተወጣ ባለስልጣኑ በህጉ መሰረት አባላቱ ተጠያቂ እንዲሆኑ ያደርጋል፤
- 5) በውጭ ኦዲት ሪፖርት መሰረት በውጤት ላይ የተመሰረተ ማበረታቻ ለቦርድ እንዲከፈል ያደርጋል፤

6) በየድርጅቱ ያሉ ቦርድ እና ሥራ አመራር በሥራ ላይ እንዲውሉ የተላለፉ መመሪያዎችን በመተግበርና ማስተግበር ረገድ ያሉበትን ሁኔታ ይገመግማል፤ ይመዘናል፤ በውጤቱ ላይ ተመስርቶ የማስተካከያ ዕርምጃ ይወስዳል።

**6. የቦርድ ተግባርና ሃላፊነት**

ቦርድ የልማት ድርጅቶችን በሌሎች ህጎች እና በደንብ ቁጥር 159/2016 የተሰጠው ተግባርና ሃላፊነት እንደተጠበቀ ሆኖ የሚመራውን ድርጅት በውጤት ለመምራት የሚከተሉትን ሶስት ዋና ዋና ሚናዎች ይኖሩታል፡-

1) እቅድ የማቀድ፣ የማሳቀድና የስትራቴጂክ ተግባርና ሃላፊነት፡-

ሀ) ድርጅቱን የሚመራበት እና የሚደግፍበትን የራሱን አመታዊ እቅድ ያዘጋጃል፤

ለ) ድርጅቱ ስትራቴጂክ እና ዓመታዊ ዕቅድ እንዲሁም ሌሎች የሥራ ዕቅዶችን እንዲያቅድ ያደርጋል፤ ይገመግማል፤ ያፀድቃል፤

ሐ) በድርጅቱ ውስጥ ውጤታማ የሆነ ተተኪ አመራር እንዲፈጠር ያደርጋል፤

መ) በድርጅቱ ውስጥ የፈጠራ፣ የገበያ ድርሻ እድገት፣ ትርፋማነትንና የመሳሰሉት ለማረጋገጥ የሚያስችል የአሰራር አቅምና የአሰራር ስርዓት በየደረጃው እንዲኖር በማድረግ የድርጅቱን ቀጣይ ዕድገት ያረጋግጣል፤

ሠ) ለድርጅቱ ቀጣይ ዕድገት የሚጠቅሙ ስትራቴጂክ አቅጣጫዎችን የማመላከት ሚና መወጣት ይኖርበታል፤

2) የቁጥጥርና የክትትል ተግባርና ሃላፊነት፡-

ሀ) ድርጅቶችን በአዋጅ፣ በደንብ እና በአሰራር መመሪያዎች መሰረት ይመራል፤ የሚመራው ድርጅት እነዚህን አሰራሮች ተከትሎ እየሰራ መሆኑን ያረጋግጣል፤

ለ) የድርጅቱን ስትራቴጂክና ዓመታዊ ዕቅድ እንዲሁም የኢንቨስትመንትና ሌሎች የሥራ ዕቅዶችን አፈጻጸም በቁልፍ የስራ አፈጻጸም አመለካከት መሠረት ይከታተላል፤ ይገመግማል፤ አቅጣጫ ይሰጣል፤

ሐ) የተሰጡ አቅጣጫዎችና ውሳኔዎች ተፈጻሚነታቸውን ያረጋግጣል፤

መ) የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎች እቅዳቸውን ይገመግማል፤ ያጸድቃል፤ አፈፃፀሙን ይከታተላል፤ አቅጣጫ ይሰጣል፤

ሠ) የቦርድ አባላትን እና የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎች ግምገማና ምዘና በማካሄድ የምዘና ውጤቱን ለባለስልጣኑ ያሳውቃል፤

ረ) አጠቃላይ የድርጅቱን እና የቦርድን አፈጻጸም ለባለድርሻ አካላት ይፋ ያደርጋል፤

ሰ) የልማት ድርጅቱ ዋና ስራ አስፈፃሚ እና የማኔጅመንት አባላት የሚመዘንበት መስፈርት ይህን መመሪያ መነሻ በማድረግ አዘጋጅቶ ተግባራዊ እንዲሆን ያደርጋል፤

ቀ) የልማት ድርጅቱን አፈፃፀም ይገመግማል፤ ለአፈፃፀሙ የቦርዱን ሚና ወይም አስተዋጽኦ እና የተገኘውን ውጤት እንደ ቡድንና እንደ ግለሰብ በመገምገም ይለያል፤ በቀጣይ መሻሻል በሚገባቸው ጉዳዮች ላይ በወቅቱ እርምጃ ይወስዳል፤

በ) የቦርድ አባላትን እና ዋና ስራ አስፈፃሚውን ግምገማና ምዘና በዓመት ሁለት ጊዜ ያካሂዳል፤ የምዘና ውጤት ለባለስልጣኑ ሪፖርት ያደርጋል፤

ሸ) የዋና ሥራ አስፈፃሚ እና የማኔጅመንት አባላት ማበረታቻ በውጤት ላይ ተመስርቶ እንዲፈፀም ያደርጋል፤ ተጠያቂነትን ያሰፍናል፤

ተ) ስለልማት ድርጅቱና ስለቦርዱ ዕቅድ አፈጻጸም በየሩብ ዓመቱ ለባለስልጣኑ የተሟላ ሪፖርት ያቀርባል፤

3) የድጋፍና የማማከር ተግባርና ሃላፊነት፡-

ሀ) ድርጅቱን የሚገጥሙት ችግሮችን ይፈታል እንዲሁም እንዲፈቱ አመራር ይሰጣል፤ ድርጅቱ የሚገኝበትን የኢንዱስትሪ ባህሪ በመረዳት አቅጣጫዎችን ያመለክታል፤

ለ) የድርጅቱን ጥቅም በማገናዘብ ለሚነሱ ጉዳዮች በእውቀት ላይ ተመስርቶ ድጋፍ ያደርጋል፤ ያማክራል፤

ሐ) የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲሰጡ ያደርጋል፤

መ) ድርጅቱ በተሠማራበት የሥራ ዘርፍ ያሉ ልምዶችን እንዲቀመሩ በማድረግ የባለሙያ ምክር ይሰጣል፤

ሠ) የልማት ድርጅቱን ለመደገፍ በትጋት ይሠራል፤ በመደበኛነት በቦርድ ስብሰባዎች ይሳተፋል እንዲሁም ስትራቴጂክ በሆኑ ጉዳዮች ላይ ለድርጅቱ ግልጽ አመራር ለመስጠት ድርጅቱን በቅርበት ማወቅ ይኖርበታል፤

ሰ) በቦርድ ግምገማ ወቅት የተለዩ ጉድለቶችን ለማስተካከል የድርጊት መርሀ ግብር በማዘጋጀት በቀጣይነት እንዲሻሻሉ ጠንክሮ ይሰራል።

**7. የቦርድ የግምገማ ሂደት እይታዎች**

ቦርድ የተሠጡትን ተግባራትና ኃላፊነቶች ከሃገር አቀፍ እና ከአለም አቀፍ ልምዶችና አሠራሮች ጋር በማጣጣም የድርጅቱን ስራ መፈጸምንና የስትራቴጂክ አመራር ሚና፣ የቁጥጥርና ክትትል ሚና እና የድጋፍና ማማከር ሚናዎችን መወጣቱን መሠረት አድርጎ የሚገመገም ይሆናል።

**8. የቦርድ ግምገማ አካሄድ**

- 1) የመንግስት የልማት ድርጅቶች ቦርድ ራሱን እንደ ቡድን፣ እንደ ግል፣ እርስ በእርስ እና በባለስልጣኑ በዓመት ሁለት ጊዜ በመደበኛነት ይገመገማል፤
- 2) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) እንደተጠበቀ ሆኖ ቦርዱ ቢያንስ በሶስት ዓመታት አንድ ጊዜ በውጭ አማካሪዎች ወይም ተቋማት መገምገም አለበት፤
- 3) ቦርድ ራሱን እንደ ቡድን፣ እንደ ግል እና እርስ በእርስ ግምገማ አካሄድ በዚህ መመሪያ በዝርዝር የተቀመጡትን ዋና ዋና የግምገማ መስፈርቶች ተከትሎ መሆን ይኖርበታል።

**9. እንደ ቡድን የሚደረግ ግምገማ**

- 1) ቦርዱ የቡድን ግምገማ ሲያካሄድ ከታች የተዘረዘሩ ዋና ዋና ነጥቦች ላይ በማተኮር አፈጻጸሙን መገምገም ይኖርበታል፡-
  - ሀ) የቦርድ አስተዳደር፣ የአመራር አባላት ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ ለቦርድ የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ከመወጣት አንጻር ፤
  - ለ) ስራዎችን በስትራቴጂክ ዕይታ አቅዶ ከመፈጸም አንጻር፤

ሐ) የጊዜ አጠቃቀምና በውሳኔዎቹ ለድርጅቱ ገንቢ አወንታዊ አስተዋጽኦ ከማድረግ፤

መ) የቦርድ አባላት በመደበኛነት በስብሰባዎች ላይ መገኘታቸውና ያላቸው ተሳትፎን በሚመለከት፤

ሠ) ድርጅቱ የመንግስት ግዴታዎች እንዲወጣ ከመከታተል አንጻር፤

ረ) ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን ከመሥራት አንጻር መሆን ይኖርበታል፤

2) ቦርድ በየሥራ ዘመኑ ያለውን ዝርዝር አፈጻጸም በጋራ እንደ ቡድን በአባሪ 1 በተያያዘው ቅጽ የመገምገሚያ ቅጽ መሰረት ይገመግማል፡፡

**10. የሰብሳቢ መገምገሚያ ነጥቦች**

1) የቦርድ ሰብሳቢ አፈጻጸም ገምገማ የሚደረገው በእያንዳንዱ የቦርድ አባል እንደ ግል ያበረከቱት አስተዋጽኦ እና ቦርድ እንደ አጠቃላይ በጋራ የተሠጠውን ተግባራትና ኃላፊነቶች ከመወጣት አንጻር የፈጠረውን ተጽእኖ መሠረት ያደረገ ይሆናል፤

2) እያንዳንዱ የቦርድ አባል የቦርድ ሰብሳቢውን ከታች በተዘረዘሩት የገምገማ ነጥቦች መሠረት መገምገም አለበት፡-

ሀ) በስራ አመራር እና በቦርድ መካከል መልካም ግንኙነት እንዲኖር ከማድረግ አንጻር፤

ለ) በቦርድ ስብሰባዎች ላይ የሰጠው አመራር እና ስብሰባዎችን የመምራት ብቃት፤

ሐ) ባለስልጣኑን ጨምሮ ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር የሚያደርገው ጥረት፤

መ) ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የሚሰጡ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች ከመስጠት እና እንዲሁ ማድረግ፤

ሠ) የልማት ድርጅቱን የሚመለከቱ የአፈጻጸም ሪፖርቶች፣ የዕቅድ፣ የሂሳብ መግለጫዎች፣ የስብሰባ ቃለ-ጉባኤዎች እና የመሳሰሉት ሪፖርቶች ለባለስልጣኑ እና ለባለድርሻ አካላት ወቅቱን ጠብቀው እንዲተላለፉ ከማድረግ አንጻር፤



3) የቦርድ ሰብሳቢው በሥራ ዘመኑ ያለውን ዝርዝር አፈጻጸም ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው አባሪ -2 ቅጽ መሰረት በራሱና በእያንዳንዱ የቦርድ አባል ይገመገማል።

**11. የእርስ በእርስ እና የግል ግምገማ**

1) አንድ የቦርድ አባል በቦርድ ሰብሳቢው እና በሁሉም የቦርድ አባላት አፈጻጸሙ መገምገም ይኖርበታል፤

2) የድርጅቱ የቦርድ አባል ራሱን እና የቡድን አባላቱን ከታች የተዘረዘሩ ነጥቦችን መሰረት በማድረግ አፈጻጸሙን መገምገም ይኖርበታል፡-

ሀ) የቦርድ አባላትን በሚመለከት በደንብና ባለስልጣኑ ባወጣቸው ሌሎች መመሪያዎች ላይ የተሠጡ ተግባራትና ኃላፊነቶች ከመወጣት አንጻር፤

ለ) የአመራር ብቃትና ከተፅእኖ ነጻ ሆኖ ከመወሰን አንጻር፤

ሐ) በመደበኛ የቦርድ እና የንኡሳን ኮሚቴ ስብሰባዎች ላይ በወቅቱ በመገኘት የሚያደርገው አስተዋጽኦ፤

መ) የድርጅቱን ማኔጅመንት እና የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴ ከመደገፍ አንጻር ያለው ቁርጠኝነት፤

ሠ) ያለውን ሞያዊ እውቀትና ልምድ ለሌሎች ከማካፈል አንጻር፤

3) በቦርድ የሚካሄደው የእርስ በእርስ እና የግለሰብ ግምገማ በአባሪ-3 በተያያዘው የመገምገሚያ ቅጽ መሠረት ይገመገማል፤

4) ቦርድ ከተገመገመ በኋላ የአፈጻጸም ደረጃ መውጣት ይኖርበታል።

**12. ባለስልጣኑ ቦርድን የሚገመገምባቸው መስፈርቶች**

ባለስልጣኑ ቦርድ ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንጻር ከዚህ በታች የተዘረዘሩ የመገምገሚያ ነጥቦችን መሠረት በማድረግ የሚገመገም ይሆናል፡-

1) የልማት ድርጅቶች ደንብ፣ ኮርፖሬት አስተዳደር ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች አፈጻጸም፤

2) የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴ አወቃቀር እና እንቅስቃሴ፤

3) የቦርድ ስትራቴጂክ ዕይታ፣ በዕቅድ የመመራት እና የመምራት፤

- 4) ድርጅቱ የመንግስት ግዴታዎች እንዲወጣ ከመከታተል አንጻር፤
- 5) የቦርድ አባላት በመደበኛነት በስብሰባዎች ላይ በመገኘት የሚያደርጉትን ድጋፍ በሚመለከት፡፡

**13. የውጭ አማካሪ ወይም ተቋም መገምገሚያ ነጥቦች**

የቦርድ አስተዳደር፣ የአመራር አባላት ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት ከመተግበር አንጻር ያለውን አፈጻጸም በውጭ አማካሪ ወይም ተቋም ሲገመገም ከዚህ በታች የተዘረዘሩ ዋና ዋና ነጥቦችን መሠረት በማድረግ የራሱ መገምገሚያ ችክ-ሊስት አዘጋጅቶ የሚገመገም ይሆናል፡-

- 1) የልማት ድርጅቶች ደንብ፣ የኮርፖሬት አስተዳደር ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች አፈጻጸም፤
- 2) የስጋት ሥራ አመራርና የውስጥ ቁጥጥር ስርዓት፣ የተጠያቂነትና የክትትል ስርዓት ውጤታማነት፤
- 3) የቦርድ አባላት የአቅም መገንቢያ ስልጠናዎች እንዲያገኙ ከማድረግ አንጻር፤
- 4) የጥቅም ግጭትን ከማስወገድ አንጻር፤
- 5) ንዑሳን ኮሚቴዎቹ ከተሰጣቸው ኃላፊነት አንጻር፤
- 6) ከድርጅቱ ስራ አመራር ጋር ያለው የግንኙነት ውጤታማነት፤
- 7) የተኪ ስርዓት ስለመኖሩ እና በድርጅቱ ዋና ዋና የስራ መደቦች ላይ ተኪ ስለመዘጋጀቱ፤
- 8) አዋጅና ደንብን ተከትሎ ከመስራት አንጻር እና ሌሎች ቦርዱ በዕቅድ ከያዘቸው ዋና ዋና ስራዎች መሰረት አድርጎ ግምገማው የሚካሄድ ይሆናል፡፡

**14. የቦርድ ግምገማ ውጤት አሰላል**

የቦርድ አባላት የአፈጻጸም ደረጃ ውጤቱ የሚሰላው በቦርድ አባላት የመገምገሚያ መስፈርቶች መሰረት ሲሆን በእያንዳንዱ ግምገማ ከመቶ የተገኙ ውጤቶች ከታች በተመለከተው መሠረት ተቀይሮ ይሆናል፡-

- 1) አባሉ ለራሱ የሰጠው ውጤት ከ10%፤

- 2) የቦርድ አባላት ለሰብሳቢው እና ለአባሉ በእርስ በርስ ግምገማ የሰጡት ውጤት አማካይ ከ20%፤
- 3) ቦርድ እንደ ቡድን ያገኘው ነጥብ ከ30%፤
- 4) የባለስልጣኑ ግምገማ ውጤት ከ40% ሲሆን ጠቅላላ ውጤቱ ተደምሮ የሚገኘው ይሆናል።
- 5) የቦርዱን አጠቃላይ ውጤት ከ100 ለማግኘት የሚከተለውን ቀመር መሰረት በማድረግ ይሆናል።
  - ሀ) ድርጅቱ አጠቃላይ ውጤት ከ100% ያገኘው ወደ 60% ይቀየራል፤
  - ለ) የቦርድ አጠቃላይ ከ100% ያገኘው ውጤት ወደ 40 ይቀየራል፤
  - ሐ) የመጨረሻ ቦርድ ምዘና ውጤት = 0.4 (የቦርዱ ውጤት ከመቶ) + 0.6 (አጠቃላይ የድርጅቱ ውጤት ከመቶ) ይሆናል።

**15. የድህረ ግምገማ ሥራዎች**

ቦርድ ከተገመገመና ውጤት ካስቀመጠ በኋላ የሚከተሉትን ተግባራት ማከናወን ይጠበቅበታል፡-

- 1) የድርጅቱ ቀጣይነት የሚያግዝ ግብአት ለማግኘት መሆኑ ግንዛቤ ውስጥ መግባት ይኖርበታል፤
- 2) ቦርዱ በግምገማው የተለዩ ጉዳዮችን መሠረት በማድረግ ያሉትን ጥንካሬዎች አጠናክሮ መቀጠል እንዲሁም ድክመቶችን በወቅቱ ማረም ይኖርበታል፤
- 3) የቦርድ ግምገማ ውጤት ለድርጅቱ ቀጣይነት በተግባራዊ መንገድ የሚጠቅም እንዲሆን ለማድረግ በግምገማ ወቅት ለታዩ ክፍተቶች የድርጊት መርሀ-ግብር አዘጋጅቶ የአፈጻጸም ክትትል ማድረግ ይኖርበታል፤
- 4) የቦርድ ድህረ ግምገማ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ነጥቦች ያካትታል፡-
  - ሀ) የግምገማ ውጤቱ ለእያንዳንዱ የቦርድ አባላት እንዲደርስ በማድረግ በግኝቶቹ ላይ በቂ ጊዜ በመውሰድና ግልጽ ውይይት በማድረግ አስተያየቶችን መቀበል፤

- ለ) በተለዩ ጉዳዮች ላይ የታዩ ግኝቶችን የሚያሳይ ትንታኔ እና የማጠቃለያ ሪፖርት ማቅረብ፤
- ሐ) መሻሻል በሚገባቸው ጉዳዮች ላይ መግባባት እና የድርጊት መርሀ ግብር በማዘጋጀት የማስተካከያ እርምጃ መውሰድ፤
- መ) የማሻሻያ ስራዎችን በሃላፊነት ወስዶ የሚያከናውን አካል በመመደብ አፈጻጸሙን መከታተል፤
- ሠ) የተገኙ ውጤቶችን ለቀጣይ የቦርድ አፈጻጸም ግምገማ ግብአት እንዲውል ክትትል ማድረግ።

**ክፍል ሶስት**

**የልማት ድርጅቶች የግምገማ ሂደት**

**16. የልማት ድርጅቶች የግምገማ የውጤት መመዘኛ መስፈርቶች እና የሚይዙት ክብደት**

- 1) ምዘናው የሚከናወነው በጀት ዓመቱ በባለስልጣኑ በፀደቁ የግቦች አፈጻጸም መሠረት ይሆናል፤
- 2) እንደ ኢንዱስትሪው ባህሪ የለውጥ መሳሪያዎችና የአሰራር ማሻሻያ ስራዎች ተዘጋጅተውና ታቅደው የተፈጸሙትን መሠረት ያደረገ መሆን ይኖርበታል፤
- 3) የምዘና ማጠቃለያ የሚዘጋጀው በሚከተሉት አራት ቁልፍ የአፈጻጸም መለኪያ መስፈርቶች መሠረት ይሆናል፡-

**ሀ) የኮርፖሬት አስተዳደር አፈጻጸም (10%)**

በባለስልጣኑ ተዘጋጅቶ ሥራ ላይ በዋለው የቦርድ አስተዳደር፣ ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ መሠረት ድርጅት መምራት (10%) ፤

**ለ) ለትርፋማነት እና የፋይናንስ ጤናማነት አፈጻጸም የሚሰጠው ክብደት (55%) የሚይዝ ሆኖ፡-**

- i. ለትርፋማነት የሚሰጠው ክብደት (40%)፤
- ii. የፋይናንስ ጤናማነት (15%) ሲሆን የአጭር ጊዜ ዕዳውን ከ(5%) እና አሃዛዊ ምጣኔ ከ(10%)) ይሆናል፤

ሐ) የድርጅትን ቀጣይ ዕድገት የሚያረጋግጥ ሥራ የሚይዘው ክብደት (15%) ሆኖ፡-

- i. የአሰራር ስርአትን ማዘመን እና ዲጅታላይዜሽንን መተግበር (3%)፤
- ii. የሥጋት ሥራ አመራር (3%)፤
- iii. የገበያ አድማስ ማስፋት/ወጪ ንግድን ጨምሮ (3%)፤
- iv. የሰው ሀብት ልማት (2%)፤
- v. ስርዓተ ጾታን ያገናዘበ ተኪ አመራር ማፍራት (2%)፤
- vi. የምርመር ስርጸትና አዳዲስ የተሻሻሉ ቴክኖሎጂዎችን መጠቀም (2%)፤

መ) ድርጅቱ መወጣት ያለበትን ግዴታና የባለድርሻ አካላትን መብትና ጥቅም ማክበር (20%) የሚይዝ ሆኖ፡-

- i. የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነትን አቅዶ መወጣት (2%)፤
- ii. ወቅታዊ የተሟላ ዲስክሎገር (2%)፤
- iii. በወቅቱ ሂሳብ ዘግቶ ማስመርመር (5%) የሚይዝ ሆኖ ያለፈውን የበጀት ዓመት ሂሳብ በቀጣዩ ዓመት እስከ ጥቅምት 30 አስመርምሮ ላቀረበ (5%) ነጥብ የሚሰጥ ሲሆን ከጥቅምት በኋላ ላቀረበ ነጥብ አያገኝም፤
- iv. የመንግስት ትርፍ ድርሻ ክፍያ መፈጸም (9%)፤
- v. ብድር አመላላስ (2%)፡፡

**ክፍል አራት**

**የቦርድ ወርሃዊ የስብሰባ አበልና ዓመታዊ የማበረታቻ ክፍያ አፈጻጸም**

**17. የማበረታቻ ክፍያ አፈጻጸም**

1) የማበረታቻ ክፍያ በአፈፃፀም ግምገማ ውጤታቸው ከ100% በላይ ላስመዘገቡ ሙሉ ክፍያ ሆኖ ከዚያ በታች እስከ 85% ድረስ ውጤት ላስመዘገቡ አባላት በየደረጃው ተሰልቶ የሚከፈል ሲሆን ዝርዝሩ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 19 ላይ ተመላክቷል፤

- 2) አፈጻጸሙ በተመዘገበበት የበጀት ዓመት በተያዘው ዕቅድ መሠረት የልማት ደርጅቱ ትርፋማ ከሆነ ወይም ከኪሳራ የወጣ ሆኖ 12 ወራት የሰሩ አፈጻጸማቸው ተሰልቶ 100% የሚያገኙ ሲሆን 1 ወር እስከ 3 ወር የተፈቀደውን ማበረታቻ 25%፣ ከ4 ወር እስከ 6ወር 50% እና ከ7ወር እስከ 11 ወር ያገለገሉ የቦርድ አባላት የማበረታቻውን ክፍያ 75% የሚያገኙ ይሆናል፤
- 3) የማበረታቻ ክፍያ ሊከፈል የሚችለው በውጭ አዲተር በተመረመረ ሂሳብ ላይ በመመስረት ይሆናል፤
- 4) የተመረመረው ሂሳብ ሪፖርት የድርጅቱን ሁኔታ በትክክል እንደማያሳይ የሚገልጽ ከሆነ ማበረታቻ ክፍያ አይፈጸምም፤
- 5) የድርጅቱን የተሟላ አፈጻጸም የሚያሳይ ሪፖርት ለባለስልጣኑ በወቅቱ የማያቀርብ ቦርድ የማበረታቻ ክፍያ አያገኝም፤
- 6) የማበረታቻ ክፍያ የሚከፈለው ድርጅቱ ትርፋማ ከሆነ ወይም በእቅዱ መሠረት ኪሳራውን የቀነሰ እንደሆነ ብቻ ነው፤
- 7) የማበረታቻ ክፍያ የሚፈጸመው በባለስልጣኑ በአኘሬሽን ዘርፍ አማካይነት ዓመታዊ የልማት ድርጅቱ አፈጻጸም ተገምግሞና ለማበረታቻ ክፍያ ብቁ መሆኑ ተረጋግጦ ቀርቦ በባለስልጣኑ የበላይ ኃላፊ ከጸደቀ በኋላ ለድርጅቱ በጽሁፍ ሲገለጽ ብቻ ይሆናል፤
- 8) ማንኛውም አካል የቦርድ አፈጻጸም ግምገማ ውጤትን አጋንኖ ማቅረብ የለበትም፡፡

**18. የማበረታቻ ክፍያ መጠን**

ለቦርድ ሰብሳቢና አባላት የሚሰጥ ማበረታቻ ክፍያ ዝርዝሩ እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

እጅግ በጣም ከፍተኛ ከ100% በላይ		በጣም ከፍተኛ ውጤት ከ95-100%		ከፍተኛ ውጤት ከ91-94.9%		አጥጋቢ ውጤት 85-90%	
ሰብሳቢ	አባል	ሰብሳቢ	አባል	ሰብሳቢ	አባል	ሰብሳቢ	አባል
50,000	45,500	45,000	37,500	37,500	31,500	31,500	25,500

**19. ዓመታዊ የማበረታቻ ክፍያ በተጨማሪ ሲሰጡ የሚችሉ ሌሎች ማበረታቻዎች**

የላቀ ውጤት ላስመዘገቡ የቦርድ አባላት ከመደበኛ ማበረታቻ ክፍያ በተጨማሪ ዕውቅና ሊሰጥ ይችላል፤ ይህም በባለስልጣኑ በሚዘጋጀው ልዩ ሽልማት እና እውቅና ስርዓት የሚፈጸም ሆኖ የሚከተሉትን ሊያካትት ይችላል፡-

- 1) የተሻለ ውጤት ያስገኙ ድርጅቶች በዓመታዊ መጽሔቶች፣ ድረ ገጽ እና ሌሎች መገናኛ ብዙሃን እንዲተዋወቁ ሊያደርግ ይችላል፤
- 2) የተመረጠ የውጪ ሀገር የላቀ ተሞክሮና ልዩ ሥልጠና እንዲሁም ሌሎች አግባብነት ያላቸውን ማበረታቻዎች እንዲያገኙ ሊያደርግ ይችላል፡፡

**ክፍል አምስት**

**ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች**

**20. የቅሬታ አቀራረብ እና አፈታት ስርዓት**

- 1) የቦርድ አባላት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) ከተዘረዘሩት ጋር በተያያዘ የሚኖራቸውን ቅሬታ ለባለስልጣኑ ማቅረብ ይችላሉ፤
- 2) ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ቅሬታ ሊያቀርብ የሚችል ቅሬታውን ያስነሳው ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ ባለው 15 የስራ ቀን ውስጥ ይሆናል፤
- 3) ቅሬታው የሚቀርብባቸው ጉዳዮች፡-
  - ሀ) የግምገማ ነጥብ ውጤት በተመለከተ፤
  - ለ) የስነሰባ አበል ክፍያ ጋር በተያያዘ፤
  - ሐ) የማበረታቻ ክፍያ ላይ መቅረብ ይችላል፤
- 4) የባለስልጣኑ የበላይ ኃላፊ ቅሬታ ከቀረበለት ቀን አንስቶ በ10 የስራ ቀን ውስጥ በጽሁፍ መልስ ይሰጣል፤ ውሳኔው የመጨረሻ ይሆናል፤
- 5) ባለሥልጣኑ በሰጠው የመጨረሻ ውሳኔ ላይ ቅሬታ ያለው አካል አቤቱታውን ሥልጣን ላለው ፍርድ ቤት ለማቅረብ ይችላል፡፡

**21. ስለተጠያቂነት**

ማንኛውም ሰው በዚህ መመሪያ የተደነገጉ ድንጋጌዎች የጣሰ እንደሆነ ወይም አፈጻጸሙን ያሰናከለ እንደሆነ አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ተጠያቂ ይሆናል።

**22. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው መመሪያዎችና አሰራሮች**

ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረን ማንኛውም መመሪያና ልማዳዊ አሰራር በዚህ መመሪያ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም።

**23. መመሪያውን ስለማሻሻል**

በባለስልጣኑ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ይህንን መመሪያ ሊያሻሻል ይችላል።

**24. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ**

ይህ መመሪያ በፍትህ ሚኒስቴር ተመዝግቦ በመንግስት የልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን ድህረ ገጽ ላይ ከተጫነበት ጊዜ ጀምሮ የፀና ይሆናል።

**አዲስ አበባ 2017ዓ.ም**

**አቶ ተንኩዌይ ጆክ ሮም**

**በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር**

**የመንግስት የልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን**

**ዋና ሥራ አስፈጻሚ**



አባሪ - 1

የቦርድ የመገምገሚያ ቅጽ (እንደ ቡድን)

የድርጅቱ ስም:- \_\_\_\_\_

የቦርድ አባላት ብዛት:- \_\_\_\_\_

የምዘና ጊዜ፣ ከ \_\_\_\_\_ እስከ \_\_\_\_\_

የምዘና ደረጃ:- እጅግ በጣም ጥሩ = 5 ነጥብ፣ በጣም ጥሩ = 4 ነጥብ፣ ጥሩ = 3 ነጥብ፣ መሻሻል የሚገባው = 2 ነጥብ፣ ዝቅተኛ = 1 ነጥብ፣ ያገኛል።

የቦርድ እንደ ቡድን	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
1. የቦርድ አሰራር					8*5=40
1.1) ቦርዱ የቦርድ አስተዳደር፣ የአመራር አባላት ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ በሚፈቅደው መሰረት አግባብነት ያላቸው ንኡሳን ኮሚቴዎችን ከማቋቋም እንዲወጡ ከማድረግ አንጻር፤	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ ያላደራጀና ወደ ስራ ያልገባ	ሊያሰራ የማይችል የኮሚቴ አደረጃጀት ያለው፤	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ በደራጅም ሃላፊነታቸውን በተቀመጠው ስርዓት የማይወጡ፤	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ በማደራጀት ሃላፊነታቸውን የተወጡ	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ በማደራጀት በከፍተኛ ደረጃ ሃላፊነታቸውን የተወጡ፤
1.2) ለባለድርሻ አካላት	የባለድርሻ አካላትን	ለባለድርሻ አካላት	ለባለድርሻ አካላት ይፋ	ለባለድርሻ አካላት	ለባለድርሻ አካላት

አስፈላጊውን መረጃ በወቅቱ ይፋ ከማድረግ እንጻር!	መብት ግንዛቤ ውስጥ ያላስገባ፤	ይፋ የሚደረግበትን የመረጃ ስርዓት ያልዘረጋ እና መረጃዎችን ይፋ የማያደርግ	የሚደረግበት የመረጃ ስርዓት የዘረጋ ቢሆንም የማያደርግ፤	ይፋ የሚደረግበት የመረጃ ስርዓት ዘርግቶ ተግባራዊ እንዲሆን ያደረገ	መረጃዎችን በተዘረጋው ስርዓት በወቅቱ ይፋ የማያደርግ፤
1.3) የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን ከመሥራት እንጻር፤	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም የማያስጠብቅ፤	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም ከማስጠበቅ አንጻር እንደቡድን የማይሰራ፤	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን ቢሰራም ወጥነት የሌለው፤	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን አስተዋጽኦ ያደረገ	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያበረከተ
1.4) ቦርዱ በህግ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ ተረድቶ ከመተግበር እንጻር (ኮርፖሬት ገሽርናንስ ኦድ፤	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የማይረዳ፤	ቦርዱ የተሰጠውን ግዴታ የሚረዳ ነገር ግን የማይፈጽም፤	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳ ነገር ግን ክእራጸጸም እንጻር ውስንነት ያለበት፤	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳና የሚፈጽም፤	ቦርዱ የተሰጠውን የሚረዳና በከፍተኛ ደረጃ የሚፈጽም
1.5) ድርጅቱ በኮርፖሬት ገሽርናንስ በሌሎች ሀጎች እና ደንቦች ለመሆኑ መሰረት	ድርጅቱ በወጡ ሀጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ	ድርጅቱ በወጡ ሀጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ	ድርጅቱ በወጡ ሀጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ የሚደረግ	ድርጅቱ በወጡ ሀጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ	ድርጅቱ በወጡ ሀጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ

የሚያደርገው ክትትል፣	ስለመሆኑ የማያውቅ	ስለመሆኑ የሚደረግ ክትትል ዝቅተኛ የሆነ፤	ክትትል በመካከለኛ ደረጃ ክፍተት ያለበት፣	ስለመሆኑ ክትትል የሚደረግ፣	ስለመሆኑ የሚያረግ ክፍተት ደጋፍና ክትትል መኖር፣
1.6) እፈጻጸሙን የሚለካበት ስርአት በመዘርጋት መስራት መቻሉ፣	እፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት የሌለው፤	እፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ ከመስራ አንጻር ዝቅተኛ የሆነ	እፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ ከመስራ እንደ መካከለኛ ክፍተት ያለበት፤	እፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ የሚሰራ፤	እፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር በከፍተኛ ሃላፊነት የሚሰራ፣
1.7) ቦርዱ በተሰጠው ኃላፊነት እና ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ ከመፈጸም እንደሚችል፣	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና በመለየት የማይመራ፤	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ ከመምራት አንጻር ዝቅተኛ የሆነ	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ ከመምራት አንጻር መካከለኛ የሆነ፣	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ የሚመራ፣	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ በላቀ ደረጃ የሚመራ፣
1.8) ቦርዱ ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ከመዘርጋት እንደሚችል፣	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ለመዘርጋት የሚያስችል ግንዛቤ	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ያልዘተጋ	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ዘርግቶ ከመምራ አንጻር ውስንነት ያለበት፣	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት በመዘርጋት የመራ፣	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት በመዘርጋት በውጤታማነት

	የሌለው ፣				የሚመራ፣
<b>2 የቦርድ ስብሰባዎች አካሄድ =3*5=15</b>					
2.1) አባላት በስብሰባዎች ላይ መገኘታቸውና ያላቸው ተሳትፎን በሚመለከት፣	50% በታች በመደበኛነት ስብሰባዎች ላይ የማይገኙና ተሳትፎ አማድረግ አንጻርም ክፍተት ያለበት!	50-69% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ አማድረግ አንጻር ክፍተት ያለበት.	70-89% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ አማድረግ እንጻር ውስንነት ያለበት፣	90-95% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ የሚደርግ፣	በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በዕቅዱ መሰረት በመገኘት የሚደርግ፣
2.2) በድርጅቱ ስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ በቂ ጊዜ ተሳትፎ ውይይት እየተደረገ መሆኑ፣	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ ውት ማድረግ እንዳለት ግንዛቤ የሌለው	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ይልቅ ጥቃቅን ጉዳዮች ላይ የውይይት ጊዜ የሚባክን	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ትኩረት በመስጠት ውይይት አንጻር ውስንነት ያለበት፣	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ትኩረት በመስጠት ውይይት የሚያደርግ	ስትራቴጂክ ጉዳዮች ከፍተኛ ትኩረት በመስጠት ውይይት የሚያደርግ፣
2.3) በየስብሰባው ውሳኔዎች የሚያሳልፋቸው እፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ላይ ስለ መገምገሙ፣	ቦርዱ ባለፉት ጊዜ ስብሰባ ያስተላለፋቸው ውሳኔዎች የማያስታውስ ፣	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ክትትል የማያደርግ፣	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ክትትል አማድረግ አንጻር ውስንነት ያለበት፣	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ክትትል የሚያደርግ፣	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ከፍተኛ ክትትል የሚያደርግ፣

3. የቦርድ አባላት የአቅም ግንባታ ስራዎች በተመለከተ =2\*5=10

<p>3.1) የቦርድ አባላትን አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች በኮርፖሬት ገሽርናንስ፣ በፋይናንስ ሪፖርት፣ ድርጅቱ በተሰማራበት ዘርፍ፣ በገበያ በመሳሰሉት ላይ ስለመውሰዱ፣</p>	<p>አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች ከ50% በታች የተከናወነ</p>	<p>አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 50-69% የተከናወነ፣</p>	<p>አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 70- 89% የተከናወነ፣</p>	<p>አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 90- 95% የተከናወነ፣</p>	<p>አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች በአቅዱ መሰረት የተከናወነ፣</p>
<p>3.2) በዘርፉ ተመሳሳይ ከሆኑ ወይም አቻ ከሆኑ የተለያዩ ተቋማት ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር፣</p>	<p>ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ከ50% በጋች የጸከናነ</p>	<p>ምርጥ ተሞክሮዎችን ተግባራዊ ከማድረግ 50-69% ያከናወነ፣</p>	<p>ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር 70- 89% ያከናወነ፣</p>	<p>ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር 90-95% ያከናወነ፣</p>	<p>ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር በአቅዱ መሰረት ተግባራዊ ያደረገ፣</p>

4) የቦርድ አስተራጽጫዎች እና የስጋት ስራ አመራር በተመለከተ =2\*5=10

<p>4.1) ስጋቶች እንዲለዩ በማድረግና የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት መፍትሔ እንዲያገኙ አማድረገ እንጻር፣</p>	<p>ድርጅቱ ስጋቶችን እንዲለዩ ከማድረግ አንጻር ግንዛቤ የሌለው፣</p>	<p>ስጋቶችን እንዲለዩና አሰራር ስርዓት ተዘርግቶ መፍትሔ እንዲገኙ ያላደረገ፣</p>	<p>ስጋቶችን እንዲለዩና አሰራር ስርዓት ተዘርግቶ መፍትሔ እንዲገኙ ከማድረግ</p>	<p>ስጋቶችን እንዲለዩና አሰራር ስርዓት ተዘርግተው መፍትሔ እንዲገኙ አስተዋጾ ያደረገ፣</p>	<p>ስጋቶችን እንዲለዩና አሰራር ተዘርግተው መፍትሔ እንዲገኙ አስተዋጾ</p>
---	---	---	--	---	--

			አንጻር ውስንነት ያለበት፤		ያደረገ፤
4.2) የድርጅቱ የውስጥ ቁጥጥር ስርዓት፤ የህግ ተገዥነት/ ህጎችና ደንቦች መከበራቸው/ ከመከታተል አንጻር	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር የሚጠበቅበትን ክትትል ያላደረገ፤	የአስራ-ር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር በተወሰነ ደረጃ ክትትል የሚያደርግ፤	የውስጥ ውጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር የሚያደርግ፤	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር ክትትልና ድጋፍ ያደረገ፤	ጠንካራ የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር ክትትልና ድጋፍ ያደረገ፤

**5. የተኪ ዕቅድ ስርዓት (Succession Plan) = 5**

5.1) የድርጅቱ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጨምሮ የዋና ዋና ከፍተኛ ኃላፊዎች የተኪ ዕቅድ ስርዓት በመዘርጋት ስለመተግበሩ፡	ሙሉ በሙሉ የተኪ ስርዓት የሌለው!	የተኪ ዕቅድ ስርዓት ያለው፤	የተኪ ዕቅድ ስርዓት በመዘርጋት ተተኪዎችን የለየ፤	የተኪ ዕቅድ ስርዓት በመዘርጋት በተወሰኑ ክፍሎች ተግባራዊ ያደረገ፤	የተኪ ዕቅድ ስርዓት በመዘርጋት ተግባራዊ ያደረገ፤
---	-----------------------	-------------------	---------------------------------	--	---------------------------------

**6. የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት ማርካት፤ =5**

6.1) ቦርዱ የድርጅቱን ባለድርሻ አካላት ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገድ	የድርጅቱ የባለድርሻ አካላትን ያለየና ያልተገነዘበ፤	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ ከማድግ	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ ከፍተኛ
--	----------------------------------	---	--	--	--

ስለመደረጉ		አንጻር ውስንነት ያለበት፤	አስተዋጽኦ ያደረገ፤	ያልሰራ!	አስተዋጽኦ ያደረገ፤
ጠቅላላ ድምር ከ85%					
ከ100% (85% ወደ 100% በመቀየር የሚሰላ)					

የቦርዱ አስተያየት \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

የቦርዱን አፈጻጸም ሊያሻሽሉ ይችላሉ ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስቴየቶች ካሉ፡-

ሀ) \_\_\_\_\_

ለ) \_\_\_\_\_

ሐ) \_\_\_\_\_

የቦርዱ ሰብሳቢ ስም- \_\_\_\_\_

ፊርማ \_\_\_\_\_

ቀን \_\_\_\_\_

አባሪ-2

የቦርድ ሰብሳቢ መገምገሚያ ቅጽ

የድርጅቱ ስም: \_\_\_\_\_

የቦርድ ሰብሳቢው ስም:- \_\_\_\_\_

የምዘና ጊዜ ከ \_\_\_\_\_ እስከ \_\_\_\_\_

የምዘና ደረጃ:- እጅግበጣም ጥሩ = 5 ነጥብ፣ በጣም ጥሩ = 4 ነጥብ፣ ጥሩ = 3 ነጥብ፣ መሻሻል የሚገባው = 2 ነጥብ፣ ዝቅተኛ = 1 ነጥብ፣ ያገኛል።

መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
<b>1. የግንኙነት አግባብ</b>					
1.1) የቦርድ ሰብሳቢ አባልድርሻ አካላት፣ ከባለድርሻ አካላት፣ ከድርጅቱ ቦርድና ማኔጅመንት እንዲሁም የግንኙነት አግባብ አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ እንዲሆን ከማድረግ እንጻር፣	ከባለድርሻ አካላት፣ ማኔጅመንት እንዲሁም ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ እንዲሆን ጥረት ያላደረገ	ከባለድርሻ አካላት፣ ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ እንዲሆን መሻሻል የሚገባው መንገድ	ከባለድርሻ አካላት፣ ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ እንዲሆን ጥሩ ጥረት በማድረግ ስላማዊ የስራ እንዲሆን መንገድ ጥረት	ከባለድርሻ አካላት፣ ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ የስራ እንዲሆን በጣም ጥሩ በሆነ መንገድ ጥረት	ከባለድርሻ አካላት፣ ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ስላማዊ የስራ እንዲኖር ያደረገ



		ሰላማዊ የስራ አካባቢ እንዲኖር ያደረገ	አካባቢ እንዲኖር ያደረገ	በማድረግ የስራ አካባቢ እንዲኖር ያደረገ	
1.2) በቦርድ ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲኖር ከማበረታታት አንጻር፤	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረግ የሚያበረታታ	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረግ መሻሻል የሚገባው መንገድ የሚያበረታታ	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረግ በሆነ መንገድ የሚያበረታታ	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረግ በጣም ጥሩ በሆነ መንገድ የሚያበረታታ	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረግ እጅግ በጣም ጥሩ በሆነ መንገድ የሚያበረታታ
<b>2. የአመራር ክህሎት</b>					
2.1) ውጤታማ የሆነ አመራር ከመስጠት አንጻር፤	ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ አመራር ያልሰጠ	ቦርዱ ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ ድጋፍ እንዲደረግ መሻሻል የሚገባው አመራር የሰጠ	ቦርዱ ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ ድጋፍ እንዲደረግ ጥሩ የሆነ አመራር የሰጠ	ቦርዱ ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ ድጋፍ እንዲደረግ በጣም ጥሩ የሆነ አመራር የሰጠ	ቦርዱ ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ ድጋፍ እንዲደረግ እጅግ በጣም ጥሩ የሆነ አመራር የሰጠ
2.2) የቦርድ አባላት ቀጣይነት ያለው የአቅም መገንቢያ ስልጠናዎች እንዲያገኙ ከማድረግ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው	ስልጠና በአቅዱ መሰረት የተከናወነ

አንጻር፣	ስልጠናዎች ከ50% በታች እንዲከናወን ያደረገ፣	ያላቸው ስልጠናዎች ከ50-69 % እንዲከናወን ያደረገ፣	ስልጠናዎች ከ70-89 % እንዲከናወን ያደረገ፣	ስልጠናዎች ከ90-95 % እንዲከናወን ያደረገ፣	
2.3. በዘርፉ ተመሳሳይ ከሆኑ ወይም አቻ ከሆኑ የተለያዩ ተቋት ምርጥ ተሞክሮዎችን እንዲቀመር በማድረግ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር፡	ምርጥ ተሞክሮዎችን እንዲቀመር በማድረግ አንጻር ከ50% በታች የተከናወነ	ምርጥ ተሞክሮ ሮችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር 50-69 % ያከናወነ	ምርጥ ተሞክሮ ሮችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር 70-89 % ያከናወነ	ምርጥ ተሞክሮ ሮችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር 90-59 % ያከናወነ	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር በዕቅዱ መሠረት ተግባራዊ ያደረገ
2.4. ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የሚሰጡ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ ስለመሰጠቱ	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ እንደሚያስፈልግ ግንዛቤ የሌለው	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ የማይሰጥ፤	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ በተመለከተ በተወሰነ ደረጃ እንዲሰጥ የተደረገ	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ በተያዘው እቅድ ባይሆንም እንዲሰጥ የተደረገ	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች /induction/ በእቅዱ መሰረት የተሰጠ
2.5. ቦርዱ አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ መስራት መቻሉ	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት በተመከተ ግንዛቤ የሌለው	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት የሌለው	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት ያስቀመጠ ቢሆንም በወቅቱ ምዘና የማያከናውን ፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት አስቀምጦ በወቅቱ ምዘና የሚያካሂድ	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት አስቀምጦ በወቅቱ ምዘና የሚያካሂድና ለሚመለከተው አካል የሰጠ

2.6. የቦርድ አስተዳደር፣ የአመራር አባላት ምልመላ፣ መረጣና ምደባ መመሪያ በተቀመጠው ስርዓት መሠረት ስብሰባዎችን ያለማቋረጥ ማካሄዳን በተመለከተ	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን አራት ጊዜ የተቋረጠ	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሶስት ጊዜ የተቋረጠ	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሁለት ጊዜ የተቋረጠ	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን አንድ ጊዜ ያልተከናወነ	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሙሉ በሙሉ ያከናወኑ
ጠቅላላ ድምር 40%					
ከ100%					

በቦርዱ የሰጠው አስተያየት \_\_\_\_\_

ሊሻሻሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፡-

ሀ) \_\_\_\_\_

ለ) \_\_\_\_\_

ሐ) \_\_\_\_\_

የገምጋሚው ስም- \_\_\_\_\_

ፊርማ \_\_\_\_\_

ቀን \_\_\_\_\_

አባሪ -3

ቦርድ የእርስ በእርስ እና የግለሰብ መገማገሚያ ቅጽ

የድርጅቱ ስም: \_\_\_\_\_

የተመዛኙ ስም:- \_\_\_\_\_

በቦርድ ያለው የሥራ ኃላፊነት: \_\_\_\_\_

የምዘና ጊዜ ከ \_\_\_\_\_ እስከ \_\_\_\_\_

የምዘና ደረጃ:- እጅግበጣም ጥሩ = 5 ነጥብ፣ በጣም ጥሩ = 4 ነጥብ፣ ጥሩ = 3 ነጥብ፣ መሻሻል የሚገባው = 2 ነጥብ፣ ዝቅተኛ = 1 ነጥብ፣ ያገኛል።

የቦርድ የእርስ በእርስና የግለሰብ መገማገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
<b>1. በእውቀት መምራት</b>					
1.1 እንደ ቦርድ አመራር አባልነቱ የተሰጠው ተግባር ፤ ኃላፊነትና ተጠያቂነት ተረድቶ ከመስራት አንጻር	የተሰጠው ተግባር፤ ኃላፊነት የማይረዳ	የተሰጠው ተግባር፤ ኃላፊነት ተረድቶ የማይፈጽም	የተሰጠው ተግባር፤ ኃላፊነት ተረድቶ ከመፈጸም አንጻር ውስንነት ያለበት	የተሰጠው ተግባር፤ ኃላፊነት ሙሉ በሙሉ ተረድቶ የሚፈጽም	የተሰጠው ተግባር፤ ኃላፊነት በተጨማሪ የተለየ ሃሳብ በማፍለቅ ለድርጅቱ ውጤታማ ያደረገ

<p>1.2 የሙያ እውቀት በሚጠይቁ ጉዳዮች ላይ ቀዳሚ ድርሻን በመውሰድ አስተዋጽኦ ከማድረግ አንጻር</p>	<p>ከሙያው አንጻር አዳዲስ ሃሳቦች ለማፍለቅ ተነሳሽነት የሌለው</p>	<p>ድርጅቱን ለመምራት አዳዲስ ሃሳቦችን የማያመነጭ</p>	<p>ባለው የሙያ እውቀት መሰረት ድርጅቱን ለመምራት ጥረት የሚያደርግ</p>	<p>ባለው የሙያ እውቀት መሰረት ሃሳብ በማመንጨትና በተነሳሽነት ድርጅቱን የሚመራ</p>	<p>ባለው የሙያ እውቀት መሰረት የላቀ ሃሳብና ተነሳሽነት ድርጅቱን የሚመራ</p>
<p>1.3 የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ ከመፈጸም አንጻር</p>	<p>የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ የማይመራ</p>	<p>የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ ከመምራት አንጻር ክፍተት ያለበት</p>	<p>የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ለመገንዘብና ለመረዳት ጥረት የሚያደርግ</p>	<p>የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ የሚመራ</p>	<p>የድርጅቱን ራዕይ ተልእኮ፤ ስትራቴጂክ እቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ በላቀ አስተዋጽኦ የሚመራ</p>
<p>2. የልማት ድርጅቱን አፈጻጸም በመረዳት ከመምራት አንጻር</p>					
<p>2.1 ድርጅቱ የተሰማራበት እና በቀጣይ ሊኖሩ የሚችሉ እድሎች፤ ስጋቶችንና የተወዳዳሪ ድርጅቶች በሚመለከት ተገንዝቦ ከመምራት አንጻር</p>	<p>እድሎች፤ ስጋቶችን ስለመለየት ግንዛቤ የሌለው</p>	<p>እድሎች፤ ስጋቶችን እየለየ አመራር የማይሰጥ</p>	<p>እድሎች፤ ስጋቶችን እየለየ አመራር ለመስጠት ጥረት የሚያደርግ</p>	<p>እድሎች፤ ስጋቶችን እየለየ አመራር የሰጠ</p>	<p>እድሎች እና ስጋቶችን እየለየ የላቀ አመራር የሰጠ</p>
<p>2.2 ቀጣይነት ባለው መልኩ</p>	<p>የራስን አቅም ለማሻሻል</p>	<p>የራስን አቅም</p>	<p>የራስን አቅም ለማሻሻል</p>	<p>የራስን አቅም</p>	<p>የራስን አቅም</p>

የራስን አቅም ለመገንባት የሚያደርገው ጥረት	ጥረት የማያደርግ	ቀጣይነት ባለው መልኩ ለማሻሻል ጥረት የማያደርግ	ጥረት የሚያደርግ	ቀጣይነት ባለው መልኩ ለማሻሻል ጥረት የሚያደርግ	ቀጣይነት ባለው መልኩ ለማሻሻል ከፍተኛ ጥረት የሚያደርግ
2.3 ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር በየጊዜው በመገናኘት ስለድርጅቱ ወቅታዊ የሆነ መረጃ እንዲኖረው የሚያደርገውን ጥረት	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ግንኙነት ማድረግ እንዳለበት ግንዛቤ የሌለው	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ግንኙነት ባለመኖሩ ስለ ድርጅቱ በቂ መረጃዎች የሌለው	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ግንኙነት ከማድረግ አንጻር ውስንነት ያለበት	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ግንኙነት በማድረግ መረጃ በማግኘት የሚመራ	ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መደበኛ ግንኙነት በማድረግ ወቅታዊ መረጃ በማግኘት የሚመራ
<b>3. ንቁ ተሳትፎ ከማድረግ አኳያ</b>					
3.1 በቦርድና በቦርዱ ንኡሳን ኮሚቴ ስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ በመዘጋጀት ንቁ ተሳትፎ ከማድረግ አንጻር	በስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ የማይዘጋጅና ተሳትፎ የማያደርግ	በስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ ሳይዘጋጅ ተሳትፎ የሚያደርግ	በስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ በመዘጋጀት ተሳትፎ ለማድረግ ጥረት የሚያደርግ	በስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ በመዘጋጀት ተሳትፎ የሚያደርግ	በስብሰባ አጀንዳዎች ላይ ቀድሞ በመዘጋጀት ንቁ ተሳትፎ የሚያደርግ
3.2 ያለውን ሃሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ ማቅረብ መቻል	ያለውን ሃሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ የማያቀርብ	የሚያቀርበው ሃሳብና አመለካከት ለመረዳት የሚያስቸግር	ያለውን ሃሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ ለማቅረብ ጥረት የሚያደርግ	የሚያቀርበው ሃሳብና አመለካከት ግልጽ የሆነ	ያለውን ሃሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ የሚያቀርብ

3.3 ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን ከመስጠት አንጻር	ሙሉ በሙሉ ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን ያልሰጠ	ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን ከመስጠት አንጻር ውስንነት ያለበት	ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን ለመስጠት ጥረት የሚያደርግ	ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን የሰጠ	ሙሉ በሙሉ ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን የሰጠ
3.4 ቦርድን ሊያሻሽሉ የሚችሉ አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ ሁኔታ ከመፍጠር አንጻር	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ ሁኔታ የማይፈጥር	አዳዲስ አሰራሮችን ከማመንጨት አንጻር ውስንነት ያለበት	በተወሰነ መልኩ አዳዲስ አሰራሮች ያመለከተ	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ ሁኔታ የፈጠረ	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ ሁኔታ የፈጠረ እና የቦርዱን አሰራር እንዲሻሻል ያደረገ
4. ለህግ ተገዢ ከመሆን አንጻር					
4.1 ህጎችና ደንቦች አውቆና ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር	ከድርጅቱ ስራዎች ተያያዥነት ያላቸው ህጎችና ደንቦች ያልተረዳ	ከድርጅቱ ስራዎች ተያያዥነት ያላቸው ህጎችና ደንቦች ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ተነሳሽነት የሌለው	ህጎችና ደንቦች አውቆና ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ውስንነት ያለው	ህጎችና ደንቦች አውቆና ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ተነሳሽነት ያለው	ህጎችና ደንቦች አውቆና ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ከፍተኛ ተነሳሽነት ያለው
4.2 በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶች ከመወጣት	በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶችን የማይወጣ	በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶችን ለመወጣት	በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶችን ለመወጣት	በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶችን የሚወጣ	በቦርዱ የሚሰጡ ኃላፊነቶችን በከፍተኛ

አንጻር		ውስጥ ያለበት	ጥረት የሚያደርግ		ደረጃ የሚወጣ
5. እንደ ቡድን የመሪነት ሚና					
5.1 ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር የሚያደርገው ጥረት	ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት የሌለው	ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር ጥረት የማያደርግ	ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር ጥረት ከማያደርግ አንጻር ውስጥ ያለበት	ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር ጥረት የሚያደርግ	ከቦርድ አባላትና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር ከፍተኛ ጥረት የሚያደርግ
5.2 ሌሎችን ከመደገፍ እና ከማገዝ አንጻር	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ፍላጎት የሌለው	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ጥረት የማያደርግ	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ አንጻር ውስጥ ያለበት	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ጥረት የሚያደርግ	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ከፍተኛ ጥረት የሚያደርግ
ጠቅላላ ድምር 70%					
ከ100%					

በቦርዱ የተሰጡ አስተያየት \_\_\_\_\_

ሊያሻሽሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፡-

ሀ) \_\_\_\_\_

ለ) \_\_\_\_\_

ሐ) \_\_\_\_\_



የመዛኝ ስም- \_\_\_\_\_

ፊርማ \_\_\_\_\_

ቀን \_\_\_\_\_

አባሪ 4

የመንግስት ልማት ድርጅቶች አስተዳደር ባለስልጣን ቦርዱን የሚገመገምበት ቅጽ

(የልማት ድርጅቶችን በሚከታተሉ ዳይሬክቶሬቶች የሚከናወን)

የድርጅቱ ስም: \_\_\_\_\_

የምዘና ጊዜ ከ \_\_\_\_\_ እስከ \_\_\_\_\_

የምዘና ደረጃ

እጅግበጣም ጥሩ = 5 ነጥብ፣ በጣም ጥሩ = 4 ነጥብ፣ ጥሩ = 3 ነጥብ፣ መሻሻል የሚገባው = 2 ነጥብ፣ ዝቅተኛ = 1 ነጥብ፣ ያገኛል።

የባለስልጣኑ የግምገማ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
1. የኮርፖሬት ገሽርናንስ ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች ተግባራዊነት					
1.1 ቦርዱ የድርጅቱን ባህሪ ባገናዘበ መልኩ በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ	በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ	በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ	በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ	በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ	በባለስልጣኑ የሚወጡ የኮርፖሬት ገሽርናንስና ፋይናንስ አሰራሮችን ግንዛቤ

መመሪያዎችና አሰራሮችን ተገንዝቦ ከማስፈፀም አንጻር	የሌለው	መመሪያዎችና አሰራሮች ላይ በድርጅቱ ግንዛቤ እንዲፈጠር ያላደረገ	መመሪያዎችና አሰራሮችን ግንዛቤ የፈጠረ ቢሆንም ተፈጻሚ እንዲሆኑ ክትትል ያላደረገ	መመሪያዎችና አሰራሮችን ሙሉ በሙሉ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ያደረገ	ፋይናንስ መመሪያዎችና አሰራሮችን በከፍተኛ ደረጃ ሙሉ በሙሉ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ያደረገ
1.2 በባለስልጣን የሚወጡ መመሪያዎች ከልማት ድርጅቱ የሥራ ባህሪ አንጻር ተጣጥመውና ተዘጋጅተው እንዲፀድቁ መደረጉ	በባለስልጣን የተዘጋጁ መመሪያዎች ስለመኖራቸው በቂ መረጃዎች የሌለው	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ የሌለው	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ ቢኖረውም አቅጣጫ የማይሰጥ	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ ያለው እና አቅጣጫ የሰጠ	መመሪያዎቹ ተጣጥመው እንዲዘጋጁና ተግባራዊ እንዲሆኑ ያደረገ
2. ስራዎችን በስትራቴጂክ ዕይታ፣ በዕቅድ ከመመራት እና ከመምራት ፣ የተኪ ስርዓት ከመተግበር አንጻር					
2.1 የድርጅቱን የሚመራበትን የሥራ እቅድ	ድርጅቱን የሚመራበት የሥራ የሆነ ዓመታዊ				ድርጅቱን የሚመራበት የሥራ የሆነ ዓመታዊ

አዘጋጅቶ ከመፈጸም አንጻር	እቅድ ያዘጋጀ					እቅድ የሌለው
2.2 የድርጅቱ ስትራቴጂክና ዓመታዊ እቅድ መያዝ ያለበትን ሁሉንም ጉዳዮች /KPI/ አካቶ በጥራትና በወቅቱ ታቅዶ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ከማድረግ አንጻር	የድርጅቱን እቅድ ገምግሞ ለባለስልጣኑ የማያቀርብ	የድርጅቱ እቅዱ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት ያልተዘጋጀ	የድርጅቱ እቅዱ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት የታቀደ ቢሆንም ወቅቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ ያላቀረበ	የድርጅቱ እቅዱ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት የታቀደ ቢሆንም ወቅቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ ያላቀረበ	የድርጅቱ እቅዱ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ያደረገ	የድርጅቱ እቅዱ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በከፍተኛ ጥራት በወቅቱ ገምግሞ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ያደረገ
2.3 የድርጅቱን አፈጻጸም በእቅድ በተያዘው መርሃ-ግብርና በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መለኪያዎች መሠረት በወቅቱ ገምግሞ ከማቅረብ አንጻር	የድርጅቱን እቅድ አፈጻጸም ገምግሞ ለባለስልጣኑ የማያቀርብ	የድርጅቱ እቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት ሙሉ በሙሉ ያልተገመገመ	የድርጅቱ እቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት ሙሉ በሙሉ የሚገመገም ቢሆንም ወቅቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ ያላቀረበ	የድርጅቱ እቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት በጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ያደረገ	የድርጅቱ እቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት በከፍተኛ ጥራት እና በወቅቱ ገመገሞ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ያደረገ	የድርጅቱ እቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት በከፍተኛ ጥራት እና በወቅቱ ገመገሞ ለባለስልጣኑ እንዲቀርብ ያደረገ

<p>2.4 ተኪ አመራር በመፍጠር አንጻር የድርጅቱ ዋና ስራ አስፈጻሚ ጨምሮ የዋና ዋና ክፍተኛ ኃላፊዎች የተኪ እቅድ ስርዓት በመዘርጋት ስለመተግበሩ፤</p>	<p>ሙሉ በሙሉ የተኪ ስርዓት የሌለው</p>	<p>የተኪ እቅድ ስርዓት ያለው</p>	<p>የተኪ እቅድ ስርዓት በመዘርጋት ተተኪዎችን የለየ</p>	<p>የተኪ እቅድ ስርዓት በመዘርጋት በተወሰኑ ክፍሎች ተግባራዊ ያደረገ</p>	<p>የተኪ እቅድ ስርዓት በመዘርጋት ተግባራዊ ያደረገ</p>
<p>3 ድርጅቱን ከመደገፍና ከመከታተል አንጻር</p>					
<p>3.1 ድርጅቱን የሚገጥሙትን እንዲፈቱ በመስጠት ከመደገፍ አንጻር</p>	<p>ችግሮችን በራሱ ከመፍታት ይልቅ ወደ ሌላ አካል የሚያስተላልፍ</p>	<p>ችግሮችን በራሱ አቅም ተጨማሪ ጥረትን ተጠቅሞ የማይፈታ አቅጣጫዎችን የማያመለክት</p>	<p>ችግሮችን በራሱ አቅም ለመፍታት ጥረት ቢያደርግም አቅጣጫዎችን የማያመለክት</p>	<p>ችግሮችን በራሱ አቅም ለመፍታት ጥረት ያደረገ አቅጣጫዎችን ያመለክተ</p>	<p>ችግሮችን በራሱ አቅም ተጨማሪ ጥረትን ተጠቅሞ የፈታና ውጤት ያስመዘገበ</p>
<p>3.2 የቦርድ መደበኛ ስብሰባዎችን በማድረግ ድርጅቱን ከመደገፍ አንጻር</p>	<p>ከ50% በታች መደበኛ ስብሰባዎች ያደረገ</p>	<p>ከ50-69 % መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ</p>	<p>ከ70-89 % መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ</p>	<p>ከ90-95 % መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ</p>	<p>100 % መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ</p>

<p>3.3 የቦርድ ስብሰባ ቃለጉባኤ ማጠቃለያ ወጥቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ ከመላክ አንጻር</p>	<p>የቦርድ የስብሰባ ቃለጉባኤ ማጠቃለያ ወቅቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ አይላክም</p>				<p>የቦርድ የስብሰባ ቃለጉባኤ ማጠቃለያ ወቅቱን ጠብቆ ለባለስልጣኑ ይላካል</p>
<p>3.4 ድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት መኖሩንና ውጤታማነቱን ማረጋገጥ</p>	<p>በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር ፤ የፋይናንስ ፤ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያላደረገ</p>	<p>በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር ፤ የፋይናንስ ፤ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያደረገ</p>	<p>በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር ፤ የፋይናንስ ፤ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያደረገ ቢሆንም ውጤታማነቱ ክትትል የማይደርግ</p>	<p>በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር ፤ የፋይናንስ ፤ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ውጤታማ እንዲሆን ክትትል ያደረገ ፤</p>	<p>በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር ፤ የፋይናንስ ፤ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ውጤታማ ክትትል ያደረገ ፤</p>
<p>3.5 የራሱንና የልማት የድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወሰድ ከማድረግ አንጻር፣</p>	<p>የራሱንና የልማት የድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወስድ ያላደረገ፣</p>	<p>25</p>	<p>50</p>	<p>75</p>	<p>የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወሰድ ያደረገ</p>

<p>4. የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴ ከማዋቀር እና ስራቸውን በአግባቡ ከመፈፀም ፤</p>					
<p>4.1 ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን በመመሪያው መሰረት ከማደራጀት አንጻር</p>	<p>ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ያላደራጀ</p>				<p>ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ሙሉ በሙሉ ያደራጀ</p>
<p>4.2 የንኡስ ኮሚቴውን ተግባርና ኃላፊነት በግልጽ ተረድቶ ከመተግበር አንጻር</p>	<p>የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸውን ተግባርና ኃላፊነት ያልተረዱ</p>	<p>የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው ያልተገበረ</p>	<p>የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው ከመተግበር አንጻር ውስንነት ያለበት</p>	<p>የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው የተገበሩ</p>	<p>ሁሉም የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው በከፍተኛ ደረጃ የተገበሩ</p>
<p>4.3 ኮሚቴዎቹ በእቅዳቸው መሰረት በቂ ስብሰባዎች</p>	<p>ከእቅዳቸው 50% በታች ስብሰባዎች ብቻ</p>	<p>ከእቅዳቸው 50-69% ስብሰባዎች</p>	<p>ከእቅዳቸው 70-89% ስብሰባዎች</p>	<p>ከእቅዳቸው 90-95% ስብሰባዎች</p>	<p>በእቅዳቸው መሰረት 100% ስብሰባዎች</p>

ስለማከናወናቸው	ያከናወኑ	ያከናወኑ	ያከናወኑ	ያከናወኑ	ያከናወኑ
<b>5. ክፍያዎች የመገንጠያ ግዴታዎች እንዲወጣ ከመከታተል አንጻር</b>					
5.1 የክፍያዎችን ሂሳብ በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል ከማድረግ አንጻር	የክፍያዎች ሂሳብ በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል የማያደርግ				የክፍያዎችን ሂሳብ በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ውጤታማ ክትትል በማድረግ የፈፀመ
5.2 በክፍያዎች ሂሳብ የታዩ ግኝቶች በወቅቱ እንዲስተካከሉ ክትትል ከማድረግ አንጻር	የክፍያዎችን ሂሳብ የታዩ ግኝቶች በወቅቱ እንዲስተካከሉ ክትትል ያላደረገ				የክፍያዎችን ሂሳብ የታዩ ግኝቶች በወቅቱ እንዲስተካከሉ ክትትል ያደረገ
ጠቅላላ ድምር 80%					
ከ100%					



አስተያየት \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ሊሻሻሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፡-

ሀ) \_\_\_\_\_

ለ) \_\_\_\_\_

ሐ) \_\_\_\_\_

የዳይሬክተሩ ስም- \_\_\_\_\_

ፊርማ \_\_\_\_\_ ቀን \_\_\_\_\_