

ለ

በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ በተመዘኑ የሥራ መደቦች ላይ የሠራተኞች ድልድል የሚፈጸምበትን የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ከግንቦት 1 ቀን 2008 ዓ.ም ጀምሮ ለሙከራ ትግበራ በተመረጡ ተቋማት ተግባራዊ እየተደረገ ይገኛል።

በዚህ መሠረት በመመሪያው ላይ በተለያዩ መድረኮች ማብራሪያና መግለጫዎች የተሰጡ ሲሆን፣ አንዳንድ የፌዴራል እና የክልል ተቋማት እያቀረቡ ያሉ ተመሳሳይ ጥያቄዎችን በማሰባሰብ በመመሪያው አንቀጾች ላይ ሁሉም ተቋማት ተመሳሳይ አሠራር እንዲከተሉ ማብራሪያ ማስተላለፍ አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል።

በመመሪያው ላይ የተሰጠውን ተጨማሪ ማብራሪያዎች ከዚህ ጋር አያይዘን መላካችንን እንገልጻለን።

ከሰላምታ ጋር

ግልባጭ

- ለክቡር ሚኒስትር
 - ለሰው ሀብት ሥራ አመራር ዘርፍ ሚኒስትር ዴኤታ ጽ/ቤት
 - ለአደረጃጀትና ሥራ ምዘናና የክፍያ ጥናት ዳይሬክቶሬት
- የፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር

በድልድል አፈጻጸም መመሪያ ላይ የተዘጋጀ ማብራሪያ

1. የተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያን በሚመለከት፡-

በነጥብ የሥራ ምዘና ሥርዓት ለእያንዳንዱ የሥራ መደብ የሚጠይቀው ዝቅተኛ የተፈላጊ ችሎታ በሥራ ዝርዝር መግለጫው ላይ ተመልክቷል። ይህ ለየሥራ መደቡ የተቀመጠ ዝቅተኛ የትምህርት ደረጃ እና የሥራ ልምድ የሥራ መደቡን ደረጃ ለመወሰን ጥቅም ላይ ከዋሉ 21 የምዘና መስፈርቶች አንዱ ነው። ስለዚህ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የትምህርት ደረጃ ከፍ በማድረግ የሥራ ልምድን መቀነስም ሆነ የትምህርት ደረጃውን ዝቅ በማድረግ በሥራ ልምድ የማካካስ የምንዛሪ አሠራር ያለመኖሩን እንገልጻለን።

2. በእጩነት በተመዘገበባቸው ደረጃዎች ስላልተመረጠ ሠራተኛ፡-

በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ወደ ተመዘኑ የሥራ መደቦች ለመሸጋገር በሚፈጸም የሠራተኛ ድልድል አንድ ሠራተኛ በእጩነት በተመዘገበባቸው የሥራ መደቦች ላይ ተወዳድሮ ካልተመረጠ፣ በድልድል መመሪያው አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ /7.6/ መሠረት የድልድል ኮሚቴው ሠራተኛው ተቋሙን ይበልጥ ሊጠቅም ይችላል በሚላቸው የሥራ መደቦች ላይ ከሌሎች ሠራተኞች ጋር አወዳድሮ ሊመድበው ይችላል።

ሆኖም ሠራተኛው ከቀድሞ የሥራ ደረጃው ዝቅ ባለ የሥራ ደረጃ ትይዩ የሥራ መደብ ላይ የሚወዳደረው ፈቃደኝነቱን በጽሁፍ ካረጋገጠ ነው።

3. አዎንታዊ ድጋፍ፡-

የነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴን ተግባራዊ ለማድረግ በተዘጋጀው የድልድል አፈጻጸም መመሪያ አንቀጽ 8 መሠረት በድልድል ወቅት ለአካል ጉዳተኞች፣ ለሴቶች እና በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ አነስተኛ የብሔረሰብ ተዋጽኦ ላላቸው ሠራተኞች አዎንታዊ ድጋፍ የሚደረግ መሆኑን እና ለእነዚህ አካላት ቅድሚያ ለመስጠት እንዲያስችል እንደአጻጻፋቸው ቅደም ተከተል የ4%፣ 3% እና የ3% አዎንታዊ ድጋፍ ተሰልቶ ብልጫ ካመጡ ቅድሚያ ተሰጥቷቸው እንዲደለደሉ ይደረጋል።

አንድ ሠራተኛ ከአንድ በላይ አዎንታዊ ድጋፍ የሚያስገኝ ዕድል ቢኖረው በአንዱ ብቻ ተጠቃሚ እንደሚሆን በመመሪያው ንዑስ አንቀጽ 8.4 ላይ በግልጽ የተቀመጠ ቢሆንም፣ በአንዳንድ መሥሪያ ቤቶች ሠራተኞችን ከአንድ በላይ የአዎንታዊ ድጋፍ ነጥቦች የሚሰጡ መሆኑን ከሚደርሱን ጥያቄዎች መገንዘብ ተችሏል።ይህ አሠራር ብልጫ ያላቸው ሠራተኞችን ፍትሃዊ ባልሆነ መንገድ እንዲበለጡ የሚያደረግ ስለሆነ በመመሪያው አንቀጽ 8.4 መሠረት ለአዎንታዊ ድጋፍ ከአንድ በላይ የማይሰጡ ነጥብ መጠቀም አይቻልም።

በተጨማሪም በድልድል አፈጻጸም መመሪያው ላይ አነስተኛ የብሔረሰብ ተዋጽኦ የሚለው በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ያለውን የሠራተኞች የብሔረሰብ ስብጥር የሚያመለክት ነው።

4. የዘጠኝ ወር መቆያ ጊዜ ላይ ስላሉ ሠራተኞች፡-

በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ወደ ተመዘኑ የሥራ መደቦች የሚደረገው ሽግግር ከክፍያ ጋር የተያያዘ ስላልሆነ የውድድር ማስታወቂያ ሲወጣ ከዘጠኝ ወር ወዲህ የደረጃ እድገት አግኝተው የመቆያ ጊዜያቸውን ያልጨረሱ ሠራተኞች በሚያሟሉበት የሥራ መደብ ላይ ተመዝግበው መወዳደር ይችላሉ።

5. በትምህርት ላይ ያሉ ሠራተኞች፡-

ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ጊዜ ለትምህርት ወይም ለስልጠና የተላከ ሠራተኛ ትምህርቱን ወይም ስልጠናውን ፈጽሞ እስኪመለስ ድረስ ለድልድሉ በእጩነት ተመዝግቦ መወዳደር አይችልም። ሆኖም ተቋሙ ሠራተኛውን በያዘው የሥራ መደብ ትይዩ ያለው ድድር ሊመድበው ይችላል።

6. ሙከራ ቅጥር ጊዜ ያልጨረሱ ሠራተኞች ድልድል፡-

በመመሪያው አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ /7.2/ ላይ እንደተገለጸው በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ እንደሌሎች ቋሚ ሠራተኞች ለድልድል ውድድር በእጩነት ተመዝግቦ ከሌሎች ሠራተኞች ጋር መወዳደር አይችልም። አንድ የሥራ መደብ በሙከራ ቅጥር ሠራተኛ የተያዘ ከሆነ ሥራ መደቡ ለውድድር አይቀርብም። በሙከራ ቅጥር ላይ ያለ ሠራተኛ በያዘው የሥራ መደብ ትይዩ ወደሆነው አዲሱ የሥራ መደብ ላይ ያለው ድድር ይደለደላል። በሥራ መደቡ ታጥፎ ከሆነ ባለው የትምህርትና ሥራ ልምድ ተመሳሳይ የሆነ ደረጃ ላይ ያለው ድድር እንዲያርፍ ይደረጋል።

7. ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ የሚደለደል ሠራተኛ የክፍያ ሁኔታ፣

በድልድል አፈጻጸም መመሪያው አንቀጽ 9 ንዑስ አንቀጽ 9.6 ላይ በግልጽ እንደተቀመጠው የሙከራ ትግበራው ከደመወዝ ጋር የተያያዘ አይደለም። ማንኛውም ሠራተኛ ተወዳድሮ በሚደለደልበት ደረጃ የሚወሰነውን ደመወዝ የሚያገኘው የሙከራ ትግበራው በፌዴራልና በክልል ደረጃ ተጠናቅቆ መንግሥት የደመወዝ ስኬሉ በሥራ ላይ እንዲውል ከሚወስንበት ጊዜ ጀምሮ ነው።

እስከዚያው በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች በተለያዩ ምክንያቶች በሚፈጠሩ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ የቀድሞ የሥራ መደቦች ደረጃዎችን እና ደመወዝ በመጠቀም በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር የሰው ኃይል የሚሟላት ሥራ የሚቀጥል ይሆናል።

ከዚህ ውጭ ከነባር የሥራ መደቦች ደረጃ አንጻር ዝቅ ካለ የሥራ መደብ ከፍ ወዳለ የሥራ መደብ በሙከራ ትግበራ ለተደለደለ ሠራተኛ የነባር ሥራ መደቡን ደረጃ ደመወዝ መክፈል አይፈቀድም።

8. በኮሙኒኬሽን ሥራ መደቦች ላይ ስለሚፈጸም ድልድል፡-

በተለያዩ ተቋማት በኮሙኒኬሽን ሥራ መደቦች ላይ የሚመደቡ ባለሙያዎች የመንግሥት ኮሙኒኬሽን ጽ/ቤት የሚሰጠውን ስልጠና የወሰዱና ብቃታቸውን ገምግሞ የሚመደቡበትን ደረጃ ጭምር ወስኖ የሚልከው የመንግሥት ኮሙኒኬሽን ጽ/ቤት ነው። እነዚህ ሠራተኞችን ያለጽ/ቤቱ ስምምነት ከአንድ የሥራ ዘርፍ ወይም መደብ ወደ ሌላ ማንቀሳቀስ እንደሚይቻል ጽ/ቤቱ ያሳወቀን ስለሆነ በዚህ መሠረት የኮሙኒኬሽን ሠራተኞች ድልድል ጽ/ቤቱ አሰልጥኖ በመደባቸው የሥራ መደብ ላይ ይሆናል። በአንዳንድ መሥሪያ ቤቶች በጽ/ቤቱ የሚሰጠውን ሥልጠና ሳይወስዱ በተለያዩ መደቦች ላይ በሥራ ዘርፉ ውስጥ አገልግሎት የሚሰጡ ሠራተኞች እንዳሉ ስለሚታወቅ እንደሚገኘውም ሠራተኛ በተቋሙ ውስጥ በሚያሟሉበት ሥራ መደብ እየተወዳደሩ ሊመደቡ የሚችሉ ይሆናል።

9. የአመራር ክህሎት መለኪያ መስፈርትን በሚመለከት፡-

ለሙከራ ትግበራ በተዘጋጀው የድልድል አፈጻጸም መመሪያ አንቀጽ 15 ንዑስ አንቀጽ (15.5) መሠረት ለአመራር የሥራ መደቦች የአመራር ክህሎትን የሚለኩ መስፈርቶች በመምረጥ ከ20% የማይበልጥ ነጥብ ድርሻ እንዲይዙ ማድረግ እንደሚቻል ተገልጿል።

ይህ አንቀጽ ለመሥሪያ ቤቶች ምርጫ የተተወ ሲሆን፣ የተቋሙ ምርጫ የአመራር ክህሎትን የሚለኩ መስፈርት ማዘጋጀት የነጥብ ድርሻውን አንዳንድ ተቋማት ከአራቱ ዋና ዋና መስፈርቶች ከአንዱ ወይም ከተወሰኑት ላይ በተናጠል 20% በመቀነስ መስፈርት ያዘጋጁ ሲሆን ሌሎች የዋና መስፈርቶችን ድምር (100%) ወደ

80% በመቀየር 20% የክህሎት መለኪያ መስፈርት እያዘጋጁ እንደሆነ መገንዘብ ተችሏል። አሠራሩን በሁሉም ተቋማት አንድ ወጥ ማድረግ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ለክህሎት መለኪያ ለሚዘጋጁ መስፈርት 20%ቱ የአራቱ ዋና ዋና መስፈርቶች ድምር ውጤት ከሆነው ከ100% በመቀነስ መዘጋጀት ይኖርበታል።

10. የደረጃ ማሻሻያ ጥያቄን ለድልድል ቅድመ ሁኔታ ማድረግ፡-

አንዳንድ መሥሪያ ቤቶች የሥራ ምዘና ውጤት እንዲደርሳቸው ከተደረገ በኋላ፡-

- የደረጃ ማሻሻያ እንዲደረግላቸው፤
- ሥራ ዝርዝሮቻቸውን በመቀየር እንደገና ሥራው እንዲመዘንላቸው፤
- በሥራ ዝርዝር መግለጫቸው ላይ ለሥራው አስፈላጊ ነው ብለው ያስመዘገቡት የሥራው ተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያ እንዲቀየሩላቸው ወይም
- ተጨማሪ የትምህርት ዓይነት እንዲካተትላቸው፤

እየጠየቁ ይገኛል።

ፕሮጀክቱ በአሁኑ ጊዜ ትኩረት ሰጥቶ እየሠራ ያለው ወደ ሙከራ ትግበራ ያልገቡ ተቋማትን ሥራ ምዘና በማጠናቀቅ ወደ ሙከራ ትግበራ እንዲሸጋገሩ ማድረግ ነው። በሙከራ ትግበራ ወቅትም ሆነ ከዚያ በኋላ በተሰጠ የምዘና ውጤት ላይ ቅሬታ ማቅረብ ይቻላል። ቅሬታዎች ተሰብስበው ሥርዓቱን ጠብቀው ሁሉም ተቋማት ወደ ሙከራ ትግበራ እንዲገቡ ከተደረገ በኋላ እያንዳንዱ ጉዳይ በዝርዝር ተፈትሾ ተገቢው ምላሽ የሚሰጠው ይሆናል።

ስለዚህ ተቋማት ላቀረቡት ቅሬታ ወይም የማሻሻያ ጥያቄ ምላሽ ሳይጠብቁ የተላኩላቸውን የምዘና ውጤት ተግባራዊ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። የተቋም የበላይ ኃላፊዎችም ይህንኑ ተገንዝበው ተገቢውን ክትትል በማድረግ ድልድሉ በወቅቱ እንዲጠናቀቅ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል።

11.በድልድሉ ለችሎታቸው የሚመጥን ቦታ ያልተገኘላቸው ሠራተኞች፡-

ከነባሩ የሥራ ምዘና ዘዴ ወደ ነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ የሚደረገው ሽግግር የአደረጃጀት ለውጥም ሆነ በሥራ ላይ ያሉ መደቦችን ብዛት አይቀንስም። ሽግግሩን ስኬታማ ለማድረግ በተዘጋጀው የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ላይ በሥራ ላይ ካሉ መመሪያዎች አንዳንዶቹ ለአንድ ጊዜ ድልድል ብቻ ጊዜያዊ ማሻሻያ ተደርጎባቸዋል። የሙያ ሥራ መደቦች ይጠይቁት ከነበረው የሥራ ልምድ ቅናሽ የተደረገባቸው አሉ።

ስለዚህ በዚህ የሽግግር ድልድል ወቅት ምንም የሚንሳፈፍ ሠራተኛ እንዲኖር አይጠበቅም።

12.በጽህፈት ሙያ ስለተገኘ የሥራ ልምድ አያያዝ፡-

በነጥብ የሥራ ምዘና የሠራተኞች ድልድል አፈጻጸም መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ (7.11) ላይ አንድ ሠራተኛ ለሚወዳደርበት የሥራ መደብ ባለው ቅርበት መጠን ሙሉ ለሙሉ (100%) አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ሲኖረው እንደሚገባ ተመልክቷል።

ይህ የመመሪያው አንቀጽ እንደተጠበቀ ሆኖ ሴት የመንግሥት ሠራተኞች በስፋት የተሰማሩበት የጽህፈት /ሴክራታሪ/ ሥራ መደብ ላይ አገልግሎት እያበረከቱ ትምህርታቸውን በዲግሪ ደረጃ ሲያሻሽሉ ስለሚመደቡባቸው አንዳንድ ሙያዎች ጥቅምት 25 ቀን 2007 ዓ.ም በቁጥር መ30/ጠ46/27/537 መመሪያ ለፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤቶች ተላልፏል። በነባሩ የሥራ ምዘና ሥርዓት የፕሮፌሽንና ሳይንስ ሥራ መደቦች 9 ተዋረዶች ስለነበራቸው ሙያተኞቹ እንደተመደቡበት የሥራ ደረጃ፡-

- ጽሂ 11 እና 12 ላይ የሚያገለግሉ እስከ ፕሣ-5 ደረጃ፣
- ጽሂ 10 ደረጃ ላይ “ “ ፕሣ-4 ደረጃ ፣
- ጽሂ 9 ደረጃ ላይ “ “ ፕሣ-3 ደረጃ እና

ያላቸው የሥራ ልምድ ተይዞ እንዲወዳደሩ ይፈቅዳል። በዚህ አግባብ የደረጃ ዕድገት ያገኙ ሠራተኞች ለቀጣይ ደረጃዎች ሲወዳደሩ በፀሐፊነት ካላቸው ልምድ ጋር የሥራ መደቡ ከሚጠይቀው የሥራ ልምድ 50% አግባብ ያለው ልምድ ሊኖራቸው እንደሚገባ ተመልክቷል።

በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ የባለሙያ የሥራ መደቦች የዕድገት መሰላል በአራት ተዋረድ ብቻ ስለተገደበ፣ ለየደረጃ ተዋረዱ የሚጠየቁ የሥራ ልምድ መጠናቀቅም ከ8 ዓመት ወደ 6 ዓመት ዝቅ ስለተደረገ በመመሪያው የተለያዩ አንቀጾች የተቀመጡ ገደቦች እንደተጠበቁ ሆኖ የፀሐፊነት (የሴክራታሪነት) የሥራ ልምድ ለባለሙያ ዘ አግባብ እንዳለው ይወሰናል።

13. ከድልድል በኋላ ስለሚፈጠሩ ክፍት የሥራ መደቦች፡-

መሥሪያ ቤቶች ወደ ነጥብ የሥራ ምዘና ውጤት ነባር የሥራ መደቦቻቸውን ካሸጋገሩ በኋላ በተለያዩ ምክንያቶች ክፍት የሥራ መደቦች ሊፈጠሩ ይችላሉ። ክፍት የሥራ መደቦች፡-

- በመጀመሪያ ድልድል ወቅት ሠራተኛ የተፈጠሩት ስላልተመደቡባቸው ከሆነ፣
- በመጀመሪያው ድልድል ተመድቦባቸው የነበሩ ሠራተኞች ከሥራ የተለዩ ከሆነ፣

በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ደረጃ ለወጣላቸው የሥራ መደቦች ደመወዝ አወሳሰንን በሚመለከት በመመሪያው አንቀጽ 9 ንዑስ አንቀጽ (9.6) የተገለጸው ተግባራዊ እስከሚሆን ድረስ ነባር የሥራ መደቦች ላይ የደረጃ ዕድገት፣ ዝውውር ወይም ቅጥር በመፈጸም ሠራተኛውን ወዲያውኑ ለሥራ ደረጃው ትይዩ ወደሆነው አዲሱ የሥራ ደረጃ ማሸጋገር ይገባል። በተጨማሪም በዚህ ሁኔታ ለሚፈጸም ቅጥር የሚወጣው የቅጥር ማስታወቂያ አዲስ ተቀጣሪዎችን

ከተቀጠሩበት የሥራ መደብ ጋር ትይዩ ወደሆነው ደረጃ ለማሸጋገር እንዲቻል ተቋሙ በሚገለገልበት የተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያ ላይ በአማራጭ ከተቀመጡ የትምህርት ደረጃዎች መካከል ተስማሚውን በመምረጥ መጠቀም ይገባል።

14. ከመካከለኛ ነጥብ በታች የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት ስላስመዘገቡ ሠራተኞች፡-

ከነበሩ የሥራ ምዘና ሥርዓት በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ወደተመዘኑ ሥራ መደቦች በሚደረግ የሠራተኞች ድልድል ምንም ሠራተኛ ያለሥራ መደብ እንዲንሳፈፍ አይደረግም። በዚህ መሠረት አንድ ሠራተኛ ከድልድል በፊት በመጨረሻ ሁለት የምዘና ወቅቶች ያስመዘገበው የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት ከመካከለኛ ነጥብ በታች ሆኖ ከተገኘ እና ከዚያ በፊት የነበሩት ሁለት የምዘና ውጤቶች ለደረጃ ዕድገት ውድድር የማያበቃው ከሆነ፣ ሠራተኛው በያዘው የሥራ መደብ ላይ ወይም አቻ የሥራ መደቦች ላይ እንዲደለደል ይደረጋል። ሠራተኛው የያዘው መደብ ታጥፎ ከሆነ ወይም አቻ የሥራ መደብ ተፈልጎ ካልተገኘለት ፈቃደኝነቱን በጽሁፍ እንዲያረጋግጥ በማድረግ ዝቅ ባሉ የሥራ መደቦች ላይ ይደለደላል።

15. ከሹመት መደብ ተነስተው ስለተመደቡና ገና ምንም የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት ስሌላቸው ሠራተኞች፡-

ከነበሩበት የሹመት መደብ ተነስተው በመንግሥት ውሳኔ በተገኙ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ የተመደቡና አንድም የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት ገና ያልተሞላላቸው ሠራተኞች ሲያጋጥሙ ሠራተኞች ይዘውት የነበረው የሥራ መደብ ለውድድር ሳይቀርብ ሠራተኛው ያለውድድር ይደለደላል። የሥራ መደቡ ታጥፎ ከሆነ ባለው የትምህርት እና የሥራ ልምድ ተመሳሳይ የሆነ ደረጃ ላይ ያለውድድር እንዲደለደል ይደረጋል።