የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ

የመንግስት የልማት ድርጅቶች

የሥራ አመራር ቦርድ ግምገማ አፈጻጸም መመሪያ

509/2013

መጋቢት 2012 ዓ.ም
<u>አዲስ አበባ</u>

መግቢያ

የመንግስት የልማት ድርጅቶች የሥራ አመራር ቦርድ ግምገማ ተለዋዋጭ ከሆነው የዓለም አቀፍ የቢዝነስ ከባቢ ሁኔታ ውስጥ ውጤታማ ሆኖ ለመገኘት ቅድሚያ ትኩረት ከሚሰጣቸው የኮርፖሬት ገቨርናንስ ተግባራት መካከል አንዱ ነው፡፡

በመሆኑም የመንግስት የልማት ድርጅቶች በአዋጅ ቁጥር 25/84 እና በኮርፖሬት ገቨርናንስ ኮድ መሰረት የቦርድ ስራ አመራሮች የተሰጣቸውን ኃላፊነት በአግባቡ እንዲወጡ፣ የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ግልጽ፣ አሳታፊ እና ተጠያቂነት የሰፈነበት እንዲሆን የሚያደርግ የግምገማ ስርዓት እንዲኖር ማድረግና የኮርፖሬት ገቨርናስ ክፍተቶችን በወቅቱ ለይቶ አስፈላጊ የዕርምት እርምጃዎችን ለመውሰድ እንዲቻል፤

ቦርድ በጋራ እና እንደ ግለሰብ ያላቸውን አፈጻጸም በመገምገም የክህሎት፣ የዕውቀት ወይም የትኩረት ጉድለቶችን ለይቶ በማወቅ ተመጣጣኝ የማስተካከያ እርምጃዎች እየተወሰዱ መሆኑን ለማረጋገጥ፤

ቦርዶች የሚመሩት የመንግስት የልማት ድርጅት ውጤታማ፣ ምርታማ፣ ተወዳዳሪና አትራፊ እንዲሆን ለማስቻል የሚረዳና እሴት የሚጨምር አስተዋጽኦ እያደረጉ መሆኑን ለማረጋገጥ፤

በተጨማሪም ቦርድና የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎች የቡድንና የተናጠል እንቅስቃሴ መናበብና ተግባቦት፣ የመረጃ ልውውጥ ሂደት እና የኮርፖሬት ገቨርናንስ ፖሊሲዎች ተግባራዊነት በድርጅቱ ያመጣውን ተጽእኖ በመገምገም ቦርድ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በብቃት እንዲወጣ ማስቻልና የአፈጻጸም ውጤት ማስቀመጥ በማስፈለጉ፤

በሚመራቸው ድርጅት ቦርድ በራሡም ሆነ በማኔጅመንት ላይ በውጤትና ውጤታማት ላይ የተመሠረተ የተጠያቂነትና የዕውቅና ሥርዓት በጥብቅ ዲሲፒሊን እያሰፈነ መሆኑን ለማረጋገጥ፤

ከላይ የተገለጹትን ዝርዝር አላማዎች ለማሳካት የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሳዊ ሪፐብሊክ ሚኒስትሮች ምክር ቤት የኤጀንሲውን ስልጣንና ተግባር ለመወሰን ባወጣው ደንብ ቁጥር 445/2011 አንቀጽ (5) ንዑስ አንቀጽ (3) እና (4) መሠረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የመንግሥት የልማት ድርጅቶች የሥራ አመራር ቦርድ መገማገሚያ መመሪያ" ቁጥር **509/2013** ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

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

1) **"ኤጀንሲ"** ማለት የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ ነው፤

2) **"የመንግስት የልማት ድርጅት"** ማለት በመንግስት የልማት ድርጅቶች አዋጅ ቁጥር 25/84 አንቀጽ 2 (1) የተመለከተውን ትርጓሜ የሚያሟላ ድርጅት ወይም አክሲዮኖቹ ሙሉ በሙሉ በመንግስት ባለቤትነት የተያዙ አክሲዮን ማህበር ሲሆን በሌሎች ሕጎች ወይም በመንግስት ውሳኔ የተለየ ተቆጣጣሪ ባለሥልጣን የተሰየመላቸውን ድርጅቶች አይጨምርም፤

3) **"ቦርድ"** ማለት በአዋጅ ቁጥር 25/84 አንቀጽ 10/2/ እና አንቀጽ 12 መሰረት የመንግስት የልማት ድርጅቶችን በበላይነት እንዲመራ፣ እንዲቆጣጠርና ውሳኔ እንዲሠጥ የተቋቋመ የስራ አመራር ቦርድ ነው፤

4) **"የቦርድ ሰብሳቢ"** ማለት መንግሥት ሙሉ ባለቤት የሆነባቸውን የልማት ድርጅቶች በቦርድ ሰብሳቢነት እንዲመራ በኤጀንሲው የሚመደብ ነው፡፡

5) **"የቦርድ ንኡስ ኮሚቴ"** ማለት ከሥራ አመራር ቦርድ አባላት ተወጣጥቶ በኮርፖሬት ገቨርናንስ ኮድ መሠረት በቦርድ ውስጥ የሚቋቋም ሲሆን ቦርዱ ውጤታማ እንዲሆን ሥራዎችን በመከፋፈል የሚደግፍና የሚከታተል ንኡስ ኮሚቴ ነው፤

6) **"የቦርድ ግምገማ "** ማለት የልማት ድርጅቶች የሥራ አመራር ቦርድ ከተሰጣቸው ስልጣን፣ ተግባርና ሃላፊነት እንደዚሁም ዕቅድ አኳያ በድርጅቱ ያላቸውን አፈጻጸም እንደ ቡድን፣ እንደ ግለሰብ እና የእርስ በእርስ ግምገማ የሚካሄድበት ሂደት ነው፡፡

3. የመመሪያው የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ ለኤጀንሲው ተጠሪ በሆኑ የመንግስት የልማት ድርጅቶች ውስጥ በሚመሩ የሥራ አመራር ቦርዶች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት

4. የሥራ አመራር ቦርድ ሚና እና የግምገማ ሂደት እይታዎች (Dimensions)

4.1 የስራ አመራር ቦርድ ሚና

የስራ አመራር ቦርድ የልማት ድርጅቶችን በውጤት ለመምራት የሚከተሉትን ሶስት ዋና ዋና ሚናዎች መወጣት ይኖርበታል፡-

ሀ) ዕቅድ የማቀድ፣ የማሳቀድና የስትራቴጂክ አመራር ሚና፡-

1) ድርጅቱን የሚመራበት እና የሚደግፍበትን የራሱን ዓመታዊ ዕቅድ ያዘጋጃል፤
2) ድርጅቱ ስትራቴጂክ እና ዓመታዊ ዕቅድ እንዲሁም ዋና ዋና የኢንቨስትመንትና ሌሎች የሥራ ዕቅዶችን ያሳቅዳል፣ ድርጅቱ ለያዛቸው የሥራ ዕቅዶች ተገቢውን ሀብት ይመድባል፤
3) በድርጅቱ ውስጥ ውጤታማ የሆነ ተኪ አመራር እንዲፈጠር ያደርጋል፤
4) በድርጅቱ ውስጥ የፈጠራ፣ የገበያ ድርሻ ዕድገት፣ ትርፋማነትን፣ ወዘተ ለማረጋገጥ የሚያስችል የአሰራር አቅምና የአሠራር ሥርዓት በየደረጃው እንዲኖር በማድረግ የድርጅቱን ቀጣይ ዕድገት ያረጋግጣል፤
5) ለድርጅቱ ቀጣይ እድገት የሚጠቅሙ ስትራቴጂክ አቅጣጫዎችን የማመላከት ሚና፣ ወ.ዘ.ተ መወጣት ይኖርበታል፡፡

ለ) የቁጥርጥና የክትትል ሚና፡-

1) ቦርድ ድርጅቶችን በአዋጅ፣ በደንብ፣ በኮርፖሬት ገቨርናንስ ህጎች እና የአሰራር መመሪያዎች መሰረት ይመራል፣ የሚመራው ድርጅት እነዚህን አሰራሮች ተከትሎ እየሰራ መሆኑን ያረጋግጣል፤
2) የድርጅቱን ስትራቴጂክና ዓመታዊ ዕቅድ እንዲሁም የኢንቨስትመንትና ሌሎች የሥራ ዕቅዶችን አፈጻጸም በቁልፍ የስራ አፈጻጸም አመላካች መሠረት ይከታተላል፤ ይገመግማል፤ አቅጣጫ ይሰጣል፤
3) የተሰጡ አቅጣጫዎችና ውሳኔዎች ተፈጻሚነታቸውን ያረጋግጣል፡፡

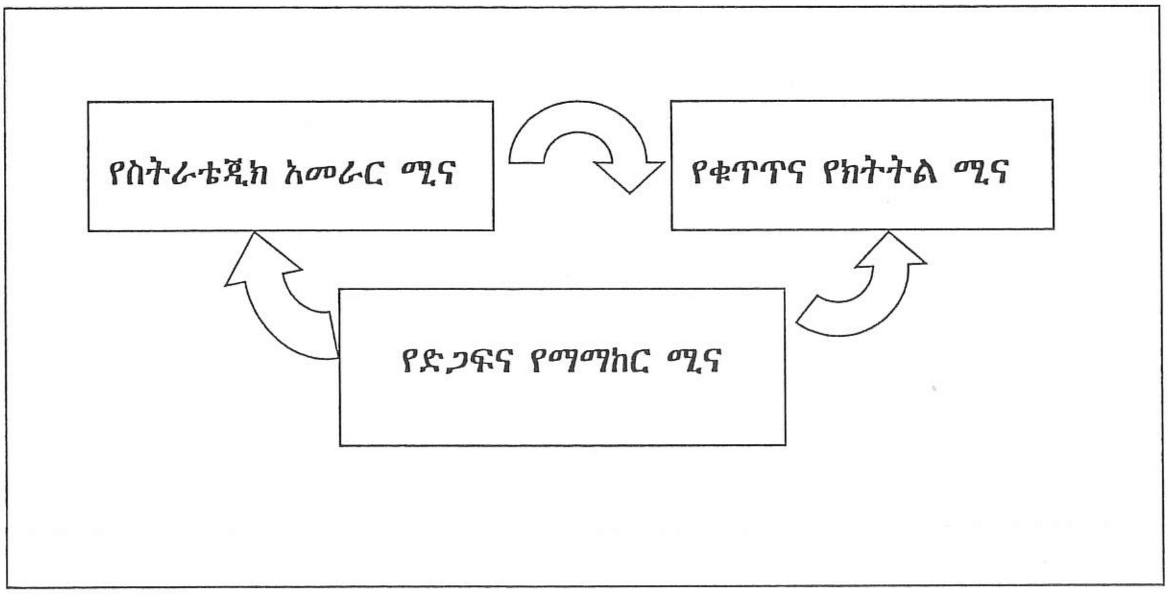
ሐ) የድጋፍና የማማከር ሚና፡-

1) ድርጅቱን የሚገጥሙት ችግሮችን በመፍታትና እንዲፈቱ አመራር ይሰጣል፣ ድርጅቱ የሚገኝበትን የኢንዳስትሪ ባህሪ በመረዳት አቅጣጫዎችን ያመላክታል፤
2) የድርጅቱን ጥቅም በማገናዘብ ለሚነሱ ጉዳዮች በእውቀት ላይ ተመስርቶ ድጋፍ ያደርጋል፣ ያማክራል፤
3) የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲሰጡ ያደርጋል፤
4) ድርጅቱ በተሠማራበት የሥራ ዘርፍ ያሉ ልምዶችን እንዲቀመሩ በማድረግ የባለሙያ ምክር /expert advice/ ይሰጣል፤
5) የልማት ድርጅቱን ለመደገፍ በትጋት ይሠራል፤ በመደበኛነት በቦርድ ስብሰባዎች ይሳተፋል እንዲሁም እስትራቴጂክ በሆኑ ጉዳዮች ላይ ለድርጅቱ ግልጽ አመራር ለመስጠት ድርጅቱን በቅርበት ማወቅ ይኖርበታል፡፡

4.2 የሥራ አመራር ቦርድ የግምገማ ሂደት እይታዎች

ቦርድ በኮርፖሬት ገቨርናንስ ህግ የተሠጡትን ተግባርራትና ኃላፊነቶች ከአለም አቀፍ ልምዶችና አሠራሮች ጋር በማጣጣም የድርጅቱን አፈጻጸም መሠረት አድርጎ ለመገምገምና አቅጣጫ ለመስጠት ከታች በስዕላዊ መግለጫ የቀረቡ ዋና ዋና ተመጋጋቢ ሚናዎችን መወጣቱን ማረጋገጥ ይኖርበታል፤

ስዕላዊ መግለጫ



5. የቦርድ ግምገማ አካሄድ

የመንግስት የልማት ድርጅቶች ቦርድ ራሱን እንደ ቡድን፣ እንደ ግል፣ እርስ በእርስ እና በኤጀንሲው በዓመት ሁለት ጊዜ በመደበኛነት ይገማገማል፡፡ እንዲሁም ግምገማው በውጭ አማካሪዎች/ ተቋማት ቢያንስ በሶስት በጀት ዓመታት አንድ ጊዜ መካሄድ አለበት፡፡ ቦርድ ራሱን እንደ ቡድን፣ እንደ ግል እና እርስ በእርስ ግምገማ አካሄድ በዚህ መመሪያ በዝርዝር የተቀመጡትን ዋና ዋና የግምገማ መስፈርቶች ተከትሎ መሆን ይኖርበታል፡፡

5.1 እንደ ቡድን የሚደረግ ግምገማ፤

5.1.1 ቦርዱ ግምገማ ከማካሄዱ በፊት የግምገማው ሂደት፣ ይዘት እና ዓላማው ላይ ከታች የተዘረዘሩ ዋና ዋና ነጥቦች ላይ በማተኮር የጋራ መግባባት መድረስ ይኖርበታል።

ሀ) ለቦርዱ በኮርፖሬት ገቨርናንስ ኮድ የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ከመወጣት፤

ለ) ስራዎችን በስትራቴጂክ ዕይታ አቅዶ ከመፈጸም አንጻር (Pro- Active Leadership)፤

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።

የሥራ አመራር ቦርድ በየሥራ ዘመኑ ያለውን ዝርዝር አፈጻጸም በጋራ እንደ ቡድን በአባሪ - 1 በተያያዘው ቅጽ የመገምገሚያ ቅጽ መሰረት ይገመግማል።

5.2 የስብሳቢ መገምገሚያ ነጥቦች፡-

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

5.2.2 እያንዳንዱ የቦርድ አባል የቦርድ ሰብሳቢውን ከታች በተዘረዘሩት የግምገማ ነጥቦች መሠረት መገምገም አለበት።

ሀ) በማኔጅመንት እና በቦርድ መካከል መልካም ግንኙነት እንዲኖር ከማድረግ አንጻር፤

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

ሐ) ኤጀንሲውን ጨምሮ ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋራ መልካም ግንኙነት እንዲኖር የሚያደርገው ጥረት፤

መ) ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የሚሰጡ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች (induction) ከመስጠት እና እንዲሠጥ ከማድረግ፤

ሠ) የልማት ድርጅቱን የሚመለከቱ ሪፖርቶች ለኤጀንሲው እና ለባለድርሻ አካላት ወቅቱን ጠብቀው እንዲተላለፉ ከማድረግ አንጻር (ዕቅድ፣ የአፈጻጸም ሪፖርቶች፣ የሂሳብ መግለጫዎች፣ የስብሰባ ቃለ-ጉባኤዎች ወ.ዘ.ተ.)፤

የሥራ አመራር ቦርድ ሰብሳቢው በሥራ ዘመኑ ያለውን ዝርዝር አፈጻጸም አባሪ -2 በተያያዘው ቅጽ መሰረት በራሱና በእያንዳንዱ የቦርድ አባል ይገመገማል።

5.3 የእርስ በእርስ እና የግል ግምገማ፡-

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

5.3.2 የድርጅቱ የቦርድ አባል ራሱን እና የቡድን አባላቱን ከታች የተዘረዘሩ ነጥቦችን መሰረት በማድረግ አፈጻጸሙን መገማገም ይኖርበታል።

ሀ) በኮርፖሬት ኮዱ የቦርድ አባላትን በሚመለከት 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።

በቦርድ የሚካሄደው የእርስ በእርስ እና የግለሰብ ግምገማ በአባሪ -3 በተያይዘው የመገምገሚያ ቅጽ መሠረት ይገማገማል።

5.4 ኤጀንሲው ቦርድን የሚገመግምባቸው መስፈርቶች፡-

5.4.1 ኤጀንሲው ቦርድ ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንጻር ከዚህ በታች የተዘረዘሩ የመገምገሚያ ነጥቦችን መሠረት በማድረግ የሚገመግም ይሆናል።

ሀ) የኮርፖሬት ገቨርናንስ ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች አፈጻጸም፤

ለ) የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴ አወቃቀር እና እንቅስቃሴ፤

ሐ) የቦርድ ስትራቴጂክ ዕይታ፣ በዕቅድ የመመራት እና የመምራት፤

መ) ድርጅቱ የመንግስት ግዴታዎች እንዲወጣ ከመከታተል አንጻር፤

ሠ) የቦርድ አባላት በመደበኛነት በስብሰባዎች ላይ በመገኘት ያሚያደርጉትን ድጋፍ በሚመለከት።

5.5 የውጭ አማካሪ/ ተቋማት መገማገሚያ ነጥቦች፡-

5.5.1 ቦርድ በአዋጅ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት ከመተግበር አንጻር ያለውን አፈጻጸም በሶስት ዓመት አንድ ጊዜ ገለልተኛ በሆነ ተቋም መገምገም ያለበት ሲሆን ገምጋሚ ተቋሙም ከዚህ በታች የተዘረዘሩ ዋና ዋና ነጥቦችን መሠረት በማድረግ የራሱ መገምገሚያ ቼክ-ሊስት አዘጋጅቶ የሚገመግም ይሆናል።

ሀ) የኮርፖሬት ገቨርናንስ ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች አፈጻጸም፤

ለ) የስጋት ሥራ አመራርና የውስጥ ቁጥጥር ስርዓት፣ የተጠያቂነትና የክትትል ስርዓት ውጤታማነት፤

ሐ) የቦርድ አባላት የአቅም መገንቢያ ስልጠናዎች እንዲያገኙ ከማድረግ አንጻር፤

መ) የጥቅም ግጭትን ከማስወገድ አንጻር፤

ረ) ንዑሳን ኮሚቴዎቹ ከተሰጣቸው ኃላፊነት አንጻር፤

ሰ) ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለው የግንኙነት ውጤታማነት፤

ሸ) የተኪ ስርዓት ስለመኖሩ እና በድርጅቱ ዋና ዋና የስራ መደቦች ላይ ተኪ ስለመዘጋጀቱ፤

በ) ህግና ደንብን ተከትሎ ከመስራት አንጻር እና ሌሎች ቦርዱ በዕቅድ ከያዛቸው ዋና ዋና ስራዎች አንጻር ግምገማው የሚካሄድ ይሆናል፡፡

6. የቦርድ ግምገማ ውጤት አሰላል፡-

6.1 የቦርድ ሰብሳቢ

6.1.1 የቦርድ ሰብሳቢ የአፈጻጸም ደረጃ ውጤቱ የሚሰላው በሰብሳቢ መገምገምያ መስፈርቶች መሰረት ሲሆን በእያንዳንዱ ግምገማ ከመቶ የተገኙ ውጤቶች ከታች በተመለከተው መሠረት ተቀይሮ ይሆናል፡፡

ሀ) ሰብሳቢው ለራሱ የሰጠው ውጤት ከ20%፤

ለ) የቦርድ አባላት ለሰብሳቢው የሰጡት ውጤት ከ20%፤

ሐ) ቦርድ እንደ ቡድን ያገኘው ነጥብ ከ30%፤

መ) የኤጀንሲው ግምገማ ውጤት ከ30% ሲሆን በመጨረሻም ጠቅላላ ውጤቱ ተደምሮ የሚገኘው ይሆናል፡፡

6.2 የቦርድ አባል

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

ሀ) አባሉ ለራሱ የሰጠው ውጤት ከ20%፤

ለ) የቦርድ አባላት ለአባሉ በእርስበርስ ግምገማ የሰጡት ውጤት አማካይ ከ20%፤

ሐ) ቦርድ እንደ ቡድን ያገኘው ነጥብ ከ30%፤

መ) የኤጀንሲው ግምገማ ውጤት ከ30% ሲሆን በመጨረሻም ጠቅላላ ውጤቱ ተደምሮ የሚገኘው ይሆናል፡፡

7. የድህረ ግምገማ ስራዎች

የሥራ አመራር ቦርድ ከተገማገመና ውጤት ካስቀመጠ በኋላ የሚከተሉትን ተግባራት ማከናወን ይጠበቅበታል፡፡

7.1 የድርጅቱ ቀጣይነት የሚያግዝ ግብአት ለማግኘት መሆኑ ግንዛቤ ውስጥ መግባት ይኖርበታል፤

7.2 ቦርዱ በግምገማው የተለዩ ጉዳዮችን መሠረት በማድረግ ያሉትን ጥንካሬዎች አጠናክሮ መቀጠል እንዲሁም ድክመቶችን በወቅቱ ማረም ይኖርበታል፤

7.3 የቦርድ ግምገማ ውጤት ለድርጅቱ ቀጣይነት በተግባራዊ መንገድ የሚጠቅም እንዲሆን ለማድረግ በግምገማ ወቅት ለታዩ ክፍተቶች የድርጊት መርሀ-ግብር አዘጋጅቶ የአፈጻጸም ክትትል ማድረግ ይኖርበታል፤

7.4 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 ሦስት

8. የተለያዩ አካላት ሚና

8.1 የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ፡-

ሀ) የቦርድ መገማገሚያ ስርዓት እንዲኖር ያደርጋል፣ አፈጻጸሙን ይከታተላል፤

ለ) በኤጀንሲው የኦፐሬሽን ዘርፍ ድርጅቱን የሚከታተለው ዳይሬክቶሬት በግምገማ ወቅት በመገኘት ግምገማ እንዲካሄድ ያደርጋል፣ ይገመግማል፣ የሙያ ድጋፍም ያደርጋል፤

ሐ) በቦርድ የግምገማ ውጤት መሠረት የታዩ ጉድለቶች እንዲታረሙ ያደርጋል እርምጃ ይወስዳል፣ የአቅም ግንባታ ስራዎች እንዲከናወኑ ያደርጋል፤

መ) የልማት ድርጅቱን የቦርድ አፈፃፀም በሪፖርት እና በመስክ ምልከታ የድጋፍና ክትትል አግባብ ይከታተላል፣ ይደግፋል እንዲሁም ተጠያቂነት እንዲኖር የተለያዩ ሰርዓቶችን ይዘረጋል፤

ሠ) በግምገማው ውጤት ላይ በመመስረት የቦርድ ሰብሳቢና የቦርድ አባላትን የስራ ዘመን ያራዝማል፣ አዳዲስ አባላትን ይመድባል፣ ያነሳል፤

ረ) በውጤት ላይ የተመሰረተ ማበረታቻ ለሥራ አመራር ቦርድ እንዲከፈል ይወስናል፤

ሰ) ቦርድ የተሰጠውን ኃላፊነቶችና ግዴታዎች ካልተወጣ ኤጀንሲው በህጉ መሰረት ተጠያቂ እንዲሆን ያደርጋል።

8.2 የልማት ድርጅቱ የሥራ አመራር ቦርድ ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) በበጀት ዓመቱ መጀመሪያ ከድርጅቱ ስትራቴጂክ ዕቅድ የተወሰደ ግልፅ ዓላማና ግብ ያለው ዓመታዊ ዕቅድ ያዘጋጃል፤

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

ሐ) ለዕቅዱ ተግባራዊነት የቦርዱን እና የዋና ሥራ አስፈጻሚውን ሚናና ኃላፊነት በግልፅ ለይቶ ያስቀምጣል፤

መ) የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ያደራጃል፣ እቅድ እንዲኖራቸው ያደርጋል፣ እቅዳቸውን ይገመግማል፣ ያጸድቃል፣ አፈፃጸሙን ይከታተላል፣ አቅጣጫ ይሰጣል፤

ሠ) የልማት ድርጅቱን አፈጻጸም ይገመግማል፣ ለአፈፃፀሙ መሳካት በቦርዱ የተደረገውን አስተዋፅኦ እና የተገኘውን ውጤት እንደ ቡድን፣ እንደ ግለሰብና እንደ ቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎች በመገምገም በቀጣይ መሻሻል የሚገባቸውን ጉዳዮች አቅጣጫ ይሰጣል፤

ረ) የቦርድ አባላትን እና የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎች ግምገማና ምዘና በማካሄድ የምዘና ውጤቱን ለኤጀንሲው ያሳውቃል፤

ሸ) በቦርድ ግምገማ ወቅት የተለዩ ጉድለቶችን ለማስተካከል የድርጊት መርሀ ግብር በማዘጋጀት በቀጣይነት እንዲሻሻሉ ጠንክሮ ይሰራል፤

ቀ) በታዩ የአቅም ክፍተቶች ላይ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች በማፈላለግ እንዲወሰዱ ያመቻቻል፤

በ) የቦርዱን አፈጻጸም በሦስት ዓመት አንድ ጊዜ በውጪ አማካሪዎች/ ተቋማት እንዲገመገም ያደርጋል፤

ተ) አጠቃላይ የድርጅቱን እና የሥራ አመራር ቦርድን አፈጻጸም ለባለድርሻ አካላት ይፋ ያደርጋል።

ክፍል አራት

9. ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

9.1 የሥራ አመራር ቦርድ ከተገመገመ በኋላ የአፈጻጸም ደረጃ መውጣት ይኖርበታል፤

9.2 እያንዳንዱ የቦርድ አባል በዚህ መመሪያ አንቀጽ ቁጥር 6 መሠረት ከመቶ ያገኘው ጥቅል ውጤት ወደ 40 ፐርሰንት ተቀይሮ ከድርጅቱ አፈጻጸም ጋር ተዳምሮ ለማበረታቻ ዓላማ የሚውል ሲሆን ዝርዝር አፈጻጸሙ በኤጀንሲው በወጣው የቦርድና ዋና ስራ አስፈጻሚ ምዘናና ማበረታቻ መመሪያ መሰረት ይሆናል፤

9.3 የቦርድ አፈጻጸም ግምገማ ውጤትን አጋንኖ ማቅረብ እንደዚሁም በዚህ መመሪያ የተመለከቱ ጉዳዮች እንዳይከበሩ ማድረግ በኃላፊነት ያስጠይቃል፤

9.4 ቦርድ እንደ ቡድን የሚያርገው ግምገማ በውስጥ ከሚደረገው በተጨማሪ እንደ አስፈላጊነቱ በኤጀንሲውም ሊገመገም ይችላል፡፡

10. መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በኤጀንሲው ሊሻሻል ይችላል፡፡

11. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ

ይህ የልማት ድርጅቶች የሥራ አመራር ቦርድ መገምገሚያ መመሪያ በኤጄንሲው ዋና ዳይሬክተር ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

በየነ ገ/መስቀል

የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ

በየነ ገ/መስቀል ማዳ
ዋና ዳይሬክተር

አባሪዎች

አባሪ - 1

የስራ አመራር ቦርድ የመገማገሚ 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።

የስራ አመራር ቦርድ እንደቡድን የመገምገሚያ መስፈርት		የምዘና ደረጃ				
		1	2	3	4	5
1. የቦርድ አሰራር						
1.1)	ቦርዱ የኮርፖሬት ገቨርናስ ኮድ በሚፈቅደው መሰረት አግባብነት ያላቸው ንኡሳን ኮሚቴዎችን ከማቋቋም እና ኃላፊነታቸውን እንዲወጡ ከማድርግ አንጻር፤	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ ያላደራጀና ወደስራ ያልገቡ፤	ሊያሰራ የማይችል የኮሚቴ አደረጃጀት ያለው፤	አግባብነት ያላቸው የንኡሳን ኮሚቴ ቢደራጅም ኃላፊነታቸውን በተቀመጠው ስርዓት የማይወጡ፤	አግባብነት ያላቸው ንኡሳን ኮሚቴ በማደራጀት ኃላፊነታቸውን የተወጡ፤	አግባብነት ያላቸው ንኡሳን ኮሚቴ ተደራጅተው በከፍተኛ ደረጃ ኃላፊነታቸውን የተወጡ፤
1.2)	ለባለድርሻ አካላት አስፈላጊውን መረጃ በወቅቱ ይፋ ከማድረግ አንጻር፤	የባለድርሻ አካላትን መብት ግንዛቤ ውስጥ ያላስገባ፤	ለባለድርሻ አካላት ይፋ የሚደረግበትን የመረጃ ስርዓት ያልዘረጋ እና መረጃዎችን ይፋ የማያደርግ፤	ለባለድርሻ አካላት ይፋ የሚደረግበት የመረጃ ስርዓት የዘረጋ ቢሆንም መረጃዎችን ይፋ የማያደርግ፣	ለባለድርሻ አካላት ይፋ የሚደረግበት የመረጃ ስርዓት ዘርግቶ ተግባራዊ እንዲሆን ያደረገ፤	ለባለድርሻ አካላት መረጃዎችን በተዘረጋው ስርዓት በወቅቱ ይፋ የሚያደርግ፤
1.3)	ቦርዱ የድርጅቱን ጥቅም በሚያስጠብቅ መልኩ እንደ ቡድን ከመሥራት አንጻር፤	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 በመስራት እንደ ቡድን ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያበረከተ፤
1.4)	ቦርዱ በህግ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ ተረድቶ ከመተግበር አንጻር (ኮርፖሬት ገቨርናንስ ኮድ፣	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የማይረዳ፤	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳ	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳ ነገር ግን	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳና የሚፈጽም፤	ቦርዱ የተሰጠውን ኃላፊነት እና ግዴታ የሚረዳና በከፍተኛ ደረጃ

	የስራ አመራር ቦርድ እንደቡድን የመገምገሚያ መስፈርት	የምዘና ደረጃ				
		1	2	3	4	5
	የተለያዩ መመሪያዎች)		ነገር ግን የማይፈጽም፤	ከአፈጻጸም አንጻር ውስንነት ያለበት፤		የሚፈጽም፤
1.5)	ድርጅቱ በኮርፖሬት ገቨርናንስ ኮድ፣ በሌሎች ህጎች እና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ለመሆኑ የሚያደርገው ክትትል፤	ድርጅቱ በወጡ ህጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ የማያውቅ፤	ድርጅቱ በወጡ ህጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ የሚደረግ ክትትል ዝቅተኛ የሆነ፤	ድርጅቱ በወጡ ህጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ የሚደረግ ክትትል በመካከለኛ ደረጃ ክፍተት ያለበት፤	ድርጅቱ በወጡ ህጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ ክትትል የሚደረግ፤	ድርጅቱ በወጡ ህጎችና ደንቦች መሰረት እየተገዛ ስለመሆኑ የሚደረግ ከፍተኛ ድጋፍና ክትትል መኖር፤
1.6)	ቦርዱ አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ መስራት መቻሉ፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት የሌለው፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ ከመስራ አንጻር ዝቅተኛ የሆነ፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ ከመስራ አንጻር መካከለኛ ክፍተት ያለበት፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ የሚሰራ፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት አሰራር አስቀምጦ በከፍተኛ ኃላፊነት የሚሰራ፤
1.7)	ቦርዱ በተሰጠው ኃላፊነት እና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር ያለውን ሚና ለይቶ ከመፈጸም አንጻር፤	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 አንጻር	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ለመዘርጋት የሚያስችል ግንዛቤ የሌለው፤	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ያልዘረጋ፤	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት ዘርግቶ ከመምራ አንጻር ውስንነት ያለበት፤	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት በመዘርጋት የመራ፤	ከተለያዩ አካላት ሚቀርቡ ቅሬታዎች ለመፍታት የሚያስችል ስርዓት በመዘርጋት በውጤታማነት የሚመራ፤
2.	የቦርድ ስብሰባዎች አካሄድ					
2.1)	የቦርድ አባላት በመደበኛነት በስብሰባዎች ላይ መገኘታቸውና ያላቸው ተሳትፎን በሚመለከት፣	ከ50% በታች በመደበኛነት ስብሰባዎች ላይ የማይገኝና ተሳትፎ ከማድረግ አንጻርም ክፍተት ያለበት፤	50-69% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ ከማድረግ አንጻር ክፍተት ያለበት፤	70-89% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ ከማድረግ አንጻር ውስንነት ያለበት፤	90-95% በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በመገኘት ተሳትፎ የሚደርግ፣	በመደበኛ ስብሰባዎች ላይ በዕቅዱ መሰረት በመገኘት ከፍተኛ ተሳትፎ የሚደርግ፣
2.2)	በድርጅቱ ስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ በቂ ጊዜ ተሰጥቶ ውይይት	በስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ	ከስትራቴጂክ ጉዳዮች ይልቅ	ለስትራቴጂክ ጉዳዮች ትኩረት በመስጠት	ለስትራቴጂክ ጉዳዮች ትኩረት በመስጠት	ለስትራቴጂክ ጉዳዮች ከፍተኛ ትኩረት

የስራ አመራር ቦርድ እንደቡድን የመገምገሚያ መስፈርት		የምዘና ደረጃ				
		1	2	3	4	5
	እየተደረገ መሆኑ፣	ውይይት ማድረግ እንዳለበት ግንዛቤ የሌለበት፤	ጥቃቅን ጉዳዮች ላይ የውይይት ጊዜ የሚባክን፤	ውይይት ከማደረግ አንጻር ውስንነት ያለበት፣	ውይይት የሚያደረግ፤	በመስጠት ውይይት የሚያደረግ፤
2.3)	ቦርዱ በየስብሰባው የሚያሳልፋቸው ውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ላይ ስለ መገምገሙ፣	ቦርዱ ባለፉት ስብሰባ ጊዜ ያስተላለፋቸው ውሳኔዎች የማያስታውስ ፤	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ክትትል የማያደርግ፤	የውሳኔዎች አፈጻጸም በቀጣይ የቦርድ ስብሰባ ጊዜ ስለ መፈጸሙ ክትትል ከማድረግ 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	የቦርድአባላትየአቅም ግንባታ ስራዎችን በተመለከተ፣					
3.1)	የቦርድ አባላትን አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች በኮርፖሬት ገቨርናንስ፣ በፋይናንስ ሪፖርት፣ ድርጅቱ በተሰማራበት ዘርፍ፣በገበያ ሁኔታና በመሳሰሉት ላይ ስለመውሰዱ፤	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች ከ50% በታች የተከናወነ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 50-69% የተከናወነ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 70-89% የተከናወነ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 90-95% የተከናወነ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ ወቅታዊና ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች በእቅዱ መሰረት የተከናወነ
3.2)	በዘርፉ ተመሳሳይ ከሆኑ ወይም አቻ ከሆኑ የተለያዩ ተቋማት ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር ከ50% በታች የተከናወነ	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 50-69% ያከናወነ፣	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 70-89% ያከናወነ፣	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 90-95% ያከናወነ፣	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር በእቅዱ መሰረት ተግባራዊ ያደረገ
4)	የቦርድ ስትራቴጂካዊ እና የስጋት ስራ አመራር በተመለከተ፤					
4.1)	ቦርዱ ከድርጅቱ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ስጋቶች እንዲለዩ በማድረግና የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት መፍትሔ እንዲያገኙ ከማድረገ አንጻር፤	የድርጅቱ ስጋቶችን እንዲለዩ ከማድረግ አንጻር ግንዛቤ የሌለው፤	ስጋቶችን እንዲለዩና የአሰራር ስርዓት ተዘርግቶ መፍትሔ እንዲያገኙ ያላደረገ፣	ስጋቶችን እንዲለዩና የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት መፍትሔ እንዲያገኙ ከማድግ አንጻር ውስንነት ያለበት፤	ስጋቶችን እንዲለዩና የአሰራር ስርዓት ተዘርግተው መፍትሔ እንዲያገኙ አስተዋጽኦ ያደረገ፤	ስጋቶችን እንዲለዩና የአሰራር ስርዓት ተዘርግተው መፍትሔ እንዲያገኙ ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደረገ፤
4.2)	የድርጅቱ የውስጥ ቁጥጥር ስርዓት፣የህግ ተገዥነት/ ህጎችና ደንቦች መከበራቸው/ ከመከታተል አንጻር፤	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር በተወሰነ	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር ክትትል	የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር ክትትልና ድጋፍ ያደረገ፤	ጠንካራ የውስጥ ቁጥጥር ስርዓትና የህግ ተገዥነት በድርጅቱ እንዲኖር ከፍተኛ ክትትልና ድጋፍ

የስራ አመራር ቦርድ አንደቡድን የመገምገሚያ መስፈርት	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
	የሚጠበቅበት ክትትል ያላደረገ፤	ደረጃ ክትትል የሚደርግ፤	የሚደርግ፤		ያደረገ፤
5. የተኪ ዕቅድ ስርዓት (Succession Plan)					
5.1) ቦርዱ 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 ተግባረዊ ያደረገ፤
6. የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት ማርካት፤					
6.1) ቦርዱ የድርጅቱን ባለድርሻ አካላት ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገድ ስለመደረጉ	የድርጅቱ የባለድርሻ አካላትን ያለየና ፍላጎታቸውን ያልተገነዘበ፤	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ ያልሰራ፤	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ ከማድግ አንጻር ውስንነት ያለበት፤	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ አስተዋጽኦ ያደረገ፤	የባለድርሻ አካላትን ፍላጎት በመለየት ፍትሃዊ በሆነ መንገድ እንዲስተናገዱ ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደረገ፤
ጠቅላላ ድምር					
ከ100%					

የቦርዱ አስተያየት---

---::

የቦርዱን አፈጻጸም ሊያሻሽሉ ይችላሉ ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፤

ሀ) ....

ለ) ....

ሐ) ....

የቦርዱ ሰብሳቢ ስም፡- ---------------------------------

ፊርማ፡- ---------------------------------

ቀን፡- ---------------------------------

አባሪ - 2

የቦርድ ስብሳቢ መገምገሚ ቅጽ

የድርጅቱ ስም: --

የቦርድ ስብሳቢው 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።

የቦርድ ስብሳቢ መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
1. የግንኙነትአግባብ					
1.1) የቦርድ ስብሳቢው ከባለድርሻ አካላት፣ ከድርጅቱ ቦርድና ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ሰላማዊ እንዲሆን ከማድረግ አንጻር፤	ከባለድርሻ አካላት፣ ከድርጅቱ ቦርድና ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ሰላማዊ እንዲሆን ጥረት ያላደረገ				ከባለድርሻ አካላት፣ ከድርጅቱ ቦርድና ማኔጅመንት እንዲሁም አጠቃላይ ሰራተኞች ጋር ያለውን የግንኙነት አግባብ ሰላማዊ እንዲሆን ከፍተኛ ጥረት በማድረግ ሰላማዊ የስራ አካባቢ እንዲኖር ያደረገ፤
1.2) በቦርድ ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲኖር ከማበረታታት እና ከመምራት አንጻር፤	የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረጉ የማያበረታታ				የቦርድ አባላት ስብሰባዎች ላይ ንቁ ተሳትፎ እንዲደረጉ የሚያበረታታ
2. የአመራር ክህሎት					
2.1) ውጤታማ የሆነ አመራር ከመስጠት አንጻር፤	ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ አመራር ያልሰጠ				ቦርዱ ድርጅቱን ውጤታማ የሚያደርግ ድጋፍ እንዲደርግ ከፍተኛ የሆነ አመራር የሰጠ
2.2) የቦርድ አባላት ቀጣይነት ያለው የአቅም መገንቢያ ስልጠናዎች እንዲያገኙ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ	አቅም ለማሳደግ የሚረዱ በክፍተት ላይ የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው

የቦርድ ሰብሳቢ መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
ከማድረግ አንጻር፤	ስልጠናዎች ከ50% በታች እንዲከናወን ያረገ፤	የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 50-69% እንዲከናወን ያረገ፤	የተመሰረተ ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 70-89% እንዲከናወን ያረገ፤	ተከታታይነት ያላቸው ስልጠናዎች 90-95% እንዲከናወን ያረገ፤	ስልጠናዎች በእቅዱ መሰረት የተከናወነ፤
2.3) በዘርፉ ተመሰሳይ ከሆኑ ወይም አቻ ከሆኑ የተለያዩ ተቋማት ምርጥ ተሞክሮዎችን እንዲቀመር በማድረግ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን እንዲቀመር በማድረግ አንጻር ከ50% በታች የተከናወነ፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 50-69% ያከናወነ፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 70-89% ያከናወነ፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ተግባራዊ ከማደረግ አንጻር 90-95% ያከናወነ፤	ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር በእቅዱ መሰረት ተግባራዊ ያደረገ፤
2.4) ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የሚሰጡ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች(induction) ስለመሰጠቱ፤	ለአዳዲስ የቦርድ አባላት የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠናዎች(induction) እንደሚያስፈልገ 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 በተመለከተ ግንዛቤ የሌለው፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት የሌለው፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት ያስቀመጠ ቢሆንም በወቅቱ ምዘና የማያከናውን፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት አስቀምጦ በወቅቱ ምዘና የሚካሄድ፤	አፈጻጸሙን የሚለካበት የአሰራር ስርዓት አስቀምጦ በወቅቱ ምዘና የሚካሄድና ለሚመለከተው አካል የሰጠ፤
2.6) በኮርፖሬት ገቨርናስ ኮድ በተቀመጠው ስርዓት መሠረት ስብሰባዎችን ያለማቋረጥ ማካሄዱን በተመለከተ፤	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን አራት ጊዜ የተቋረጠ፤	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሦስት ጊዜ የተቋረጠ፤	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሁለት ጊዜ የተቋረጠ፤	በእቅድ ከተያዙ ስብሰባዎች አንድ ጊዜ ያልተከናወነ፤	በእቅድ የተያዙ ስብሰባዎችን ሙሉ በሙሉ ሲከናወኑ፤
ጠቅላላ ድምር					
ከ100%					

በቦርዱ የተሰጠ አስተያየት ---

--::

ሊያሻሽሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፤

ሀ) ....
ለ)...
ሐ)..

የገምገማዊው ስም:- ------------------------------

ፊርማ:- --------------------------------------

ቀን:- -------------------------------------

አባሪ -3

የስራ አመራር ቦርድ የእርስ በእርስ እና የግለሰብ መገማገሚያ ቅጽ

የድርጅቱ ስም:------------------------------------
የተመዛኙ ስም:------------------------------------
በቦርዱ ያለው የስራ ኃላፊነት:--------------------------
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 የእርስ በእርስና የግለሰብ መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
1. በእውቀት መምራት					
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 ከመፈጽም አንጻር ውስንነት ያለበት::	የተሰጠው ተግባር፣ ኃላፊነት ሙሉ በሙሉ ተረድቶ የሚፈጽም	የተሰጠው ተግባር፣ ኃላፊነት በተጨማሪ የተለየ ሃሳብ በማፍለቅ ድርጅቱ ውጤታማ ያደረገ::
1.2) የሙያ እውቀት በሚጠይቁ ጉዳዮች ላይ ቀዳሚ ድርሻን በመውሰድ አስተዋጽኦ ከማድረግ አንጻር፤	ከሙያው አንጻር አዳዲስ ሃሶቦች ለማፍለቅ ተነሳሽነት የሌለው::	ድርጅቱን ለመምራት አዳዲስ ሃሳቦችን የማያመነጭ፤	ባለው የሙያ እውቀት መሰረት ድርጅቱን ለመምራት ጥረት የሚያደርግ፤	ባለው የሙያ እውቀት መሰረት ሃሳብ በማመንጨትና በተነሳሽነት ድርጅቱን የሚመራ ፤	ባለው የሙያ እውቀት መሰረት በላቀ ሃሳብና ተነሳሽነት ድርጅቱን የሚመራ ፤
1.3) የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ ከመፈጸም አንጻር፤	የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ የማይመራ፣	የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ ከመምራት አንጻር ክፍተት ያለበት፣	የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ለመገንዘብና ለመረዳት ጥረት የሚያደርግ፤	የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ የሚመራ	የድርጅቱን ራዕይ፣ ተልእኮ፣ስትራቴጂክ ዕቅድና ዋና ዋና ጉዳዮችን ተረድቶ በላቀ አስተዋፅኦ የሚመራ፤

የቦርድ የእርስ በእርስና የግለሰብ መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
2 የልማት ድርጅቱን አፈጻጸም በመረዳት ከመምራት አንጻር					
2.1 ድርጅቱ የተሰማራበት እና በቀጣይ ሊኖሩ የሚችሉ እድሎች፣ስጋቶችንና የተወዳዳሪ ድርጅቶች በሚመለከት ተገንዝቦ ከመምራት አንጻር፤	እድሎች እና ስጋቶችን ስለመለየት ግንዛቤ የሌለው፤	እድሎች እና ስጋቶችን እየለየ አመራር የማይሰጥ፤	እድሎች እና ስጋቶችን እየለየ አመራር ለመስጠት ጥረት የሚያደርግ፤	እድሎች እና ስጋቶችን እየለየ አመራር የሠጠ፤	እድሎች እና ስጋቶችን እየለየ የላቀ አመራር የሠጠ፤
2.2 በቀጣይነት ባለው መልኩ የራስን አቅም ለመገንባት የሚያደርገው ጥረት ፤	የራስን አቅም ለማሻሻል ጥረት የማያደርግ፤	የራስን አቅም ቀጣይነት ባለው መልኩ ለማሻሻል ጥረት የማያደርግ፤	የራስን አቅም ለማሻሻል ጥረት የሚያደርግ፤	የራስን አቅም ቀጣይነት ባለው መልኩ ለማሻሻል ጥረት የሚያደርግ፤	የራስን አቅም 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 መረጃዎችን 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፤
3) ንቁ ተሳትፎ ከማድረግ አኳያ					
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 ሀሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ ማቅረብ መቻል፤	ያለውን ሀሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ የማያቀርብ፤	የሚያቀርበው ሀሳብና አመለካከት ለመረዳት የሚያስቸግር፤	ያለውን ሀሳብና አመለካከት ግልጽና አሳማኝ በሆነ መልኩ ለማቅረብ ጥረት የሚያደርግ፤	የሚያቀርበው ሀሳብና አመለካከት ግልጽ የሆነ፤	ያለውን ሀሳብና 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 የሠጠ፤	ሙሉ በሙሉ ከተጽእኖ ነጻ በመሆን ውሳኔዎችን የሠጠ፤
3.4 ቦርድን ሊያሻሽሉ የሚችሉ አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ	አዳዲስ አሰራሮችን ከማመንጨት አንጻር	በተወሰነ መልኩ አዳዲስ አሰራሮች	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ	አዳዲስ አሰራሮች እንዲተገበሩ ምቹ

የቦርድ የእርስ በእርስና የግለሰብ መገምገሚያ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
ምቹ ሁኔታ ከመፍጠር አንጻር፤	ሁኔታ የማይፈጥር	ውስንነት ያለበት	ያመላከተ	ሁኔታ የፈጠረ	ሁኔታ የፈጠረ እና የቦርዱን አሰራር እንዲሻሻል ያደረገ፤
4) ለህግ ተገዢ ከመሆን አንጻር፤					
1.1 ህጎችና ደንቦች አውቆና ተገንዝቦ ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር፤	ከድርጅቱ ስራዎች ተያኘነት ያላቸው ህጎችና ደንቦች ያልተረዳ፤	ከድርጅቱ ስራዎች ተያኘነት 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፤
1.2 በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን ከመወጣት አንጻር፤	በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን የማይወጣ	በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን ለመወጣት ውስንነት ያለበት፤	በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን ለመወጣት ጥረት የሚያደርግ፤	በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን የሚወጣ፤	በቦርዱ የሚሰጡ ሃላፊነቶችን በከፍተኛ ደረጃ የሚወጣ፤
5) እንደ ቡድን የመሪነት ሚና					
5.1 ከቦርድ አባላት‧ና ከድርጅቱ ማኔጅመንት ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖር የሚደረገው 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 ከማድረግ አንጻር ውስንነት 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 ከመደገፍ እና ከማገዝ አንጻር ውስንነት ያለበት፤	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ጥረት የሚያደርግ፤	ሌሎችን ለመደገፍ እና ለማገዝ ከፍተኛ ጥረት የሚያደርግ፤
ጠቅላላ ድምር					
ከ100%					

በቦርዱ የተሰጠ አስተያየት --

--::

ሊያሻሽሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፤

ሀ) ....

ለ) ....

ሐ) ....

የመዛኝ ስም፡- ------------------------------------

ፊርማ፡- ------------------------------------

ቀን፡- ------------------------------------

አባሪ - 4

የመንግስት የልማት ድርጅቶች ይዞታና አስተዳደር ኤጀንሲ ቦርድን የሚገመግምበት ቅጽ

(የልማት ድርጅቶቹን በሚከታተሉ ዳይሬክቶሬቶች የሚከናወን)

የድርጅቱ ስም:--------------------------------------

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፡፡

የኤጀንሲው የግምገማ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
1. የኮርፖሬት ገቨርናንስ ህጎችና የአሰራር መመሪያዎች ተግባራዊነት፤					
1.1) ቦርዱ የድርጅቱን ባህሪ ባገናዘበ መልኩ በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን ተገንዝቦ ከማስፈጸም አንጻር፤	በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን ግንዛቤ የሌለው፤	በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን ላይ በድርጅቱ ግንዛቤ እንዲፈጠር ያላደረገ፣	በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን ግንዛቤ የፈጠረ ቢሆንም ተፈጻሚ እንዲሆኑ ክትትል ያላደረገ፣	በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን ሙሉ በሙሉ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ያደረገ፤	በኤጀንሲው የሚወጡ የኮርፖሬት ገቨርናንስና ፋይናንስ መመሪዎችና አሰራሮችን በከፍተኛ ደረጃ ሙሉ በሙሉ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ያደረገ፤
1.2) በኤጀንሲው የሚወጡ መመሪያዎች ከልማት ድርጅቱ የሥራ ባህሪ አንጻር ተጣጥመውና ተዘጋጅተው እንዲፀድቁ መደረጉ	በኤጀንሲው የተዘጋጁ መመሪያዎች ስለመኖራቸው በቂ መረጃዎችን የሌለው፤	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ የሌለው፤	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ ቢኖረውም አቅጣጫ የማይሰጥ፤	መመሪያዎቹ ተጣጥመው መዘጋጀት እንዳለባቸው ግንዛቤ ያለው እና እንዲዘጋጁ አቅጣጫ የሰጠ፤	መመሪያዎቹ ተጣጥመው እንዲዘጋጁና ተግባራዊ እንዲሆኑ ያደረገ፤

የኤጀንሲው የግምገማ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
2. ስራዎችን በስትራቴጂክ ዕይታ፣ በዕቅድ ከመመራት እና ከመምራት፣ የተኪ ስርዓት ከመተግበር አንጻር፣					
2.1) የድርጅቱን የሚመራበትን ዕቅድ አዘጋጅቶ ከመፈጸም አንጻር፣	ድርጅቱን የሚመራበት የራሱ የሆነ ዓመታዊ ዕቅድ ያዘጋጀ				ድርጅቱን የሚመራበት የራሱ የሆነ ዓመታዊ ዕቅድ የሌለው
2.2) የድርጅቱ ስትራቴጂክና ዓመታዊ ዕቅድ መያዝ ያለበትን ሁሉንም ጉዳዮች (KPI) አካቶ በጥራትና በወቅቱ ታቅዶ ለኤጀንሲው እንዲቀርብ ከማድረግ አንጻር፣	የድርጅቱን ዕቅድ ገምግሞ ለኤጀንሲው የማያቀርብ፣	የድርጅቱ ዕቅድ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት ያልተዘጋጀ፣	የድርጅቱ ዕቅድ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት የታቀደ ቢሆንም ወቅቱን ጠብቆ ለኤጀንሲው ያላቀረበ፣	የድርጅቱ ዕቅድ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለኤጀንሲው እንዲቀርብ ያደረገ፣	የድርጅቱ ዕቅድ ሊይዝ የሚገባውን በሙሉ አካቶ በከፍተኛ ጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለኤጀንሲው እንዲቀርብ ያደረገ፣
2.3) የድርጅቱን አፈጻጸም በዕቅድ በተያዘው መርሃ-ግብርና በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መለኪያዎች መሠረት በወቅቱ ገምግሞ ከማቅረብ አንጻር፣	የድርጅቱን ዕቅድ አፈጻጸም ገምግሞ ለኤጀንሲው የማያቀርብ፣	የድርጅቱ ዕቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት ሙሉ በሙሉ ያልተገመገመ፣	የድርጅቱ ዕቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት የሚገመገም ቢሆንም ወቅቱን ጠብቆ ለኤጀንሲው ያላቀረበ፣	የድርጅቱ ዕቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት በጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለኤጀንሲው እንዲቀርብ ያደረገ፣	የድርጅቱ ዕቅድ አፈጻጸም በቁልፍ የአፈጻጸም አመላካች መሠረት በከፍተኛ ጥራት እና በወቅቱ ገምግሞ ለኤጀንሲው እንዲቀርብ ያደረገ፣
2.4) ተኪ አመራር በመፍጠር አንጻር 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 ተግባረዊ ያደረገ፣

የኤጀንሲው የግምገማ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ 1	2	3	4	5
3. ድርጅቱን ከመደገፍና ከመከታተል አንጻር					
3.1) ድርጅቱን የሚገጥሙት ችግሮችን እንዲፈቱ አመራር በመስጠት ከመደገፍ አንጻር፣	ችግሮችን በራሱ ከመፍታት ይልቅ ወደ ሌላ አካል የሚያስተላልፍ፤	ችግሮችን በራሱ አቅም ተጨማሪ ጥረትን ተጠቅሞ የማይፈታ፣ አቅጣጫዎችን የማያመላክት፤	ችግሮችን በራሱ አቅም ለመፍታት ጥረት ቢያደርግም አቅጣጫዎችን የማያመላክት	ችግሮችን በራሱ አቅም ለመፍታት ጥረት ያደረገ፣ አቅጣጫዎችን ያመላከተ፤	ችግሮችን በራሱ አቅም ተጨማሪ ጥረትን ተጠቅሞ የፈታና ውጤት ያስመዘገበ፤
3.2) የቦርድ መደበኛ በስብሰባዎችን በማድረግ ድርጅቱ ከመደገፍ አንጻር፤	ከ50% በታች መደበኛ ስብሰባዎች ያደረገ፤	50-69% መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ፤	70-89% በመደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ፤	90-95% መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ፤	100 % መደበኛ ስብሰባዎች በማድረግ ድርጅቱን የደገፈ፤
3.3) የቦርድ የስብሰባ ቃለ ጉባኤ ማጠቃለያ ወቅቱን ጠብቆ ለኤጀንሲው ከመላክ አንጻር	የቦርድ የስብሰባ ቃለ ጉባኤ ማጠቃለያ ወቅቱን ጠብቆ ለኤጀንሲው አይላክም				የቦርድ የስብሰባ ቃለ ጉባኤ ማጠቃለያ ወቅቱን ጠብቆ ለኤጀንሲው ይላካል፤
3.4) በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት መኖሩንና ውጤታማነቱን ማረጋገጥ፣	በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያላደረገ	በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያደረገ	በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ያደረገ ቢሆንም ውጤታማነቱ ክትትል የማያደርግ፤	በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ውጤታማ እንዲሆን ክትትል ያደረገ፤	በድርጅቱ ውስጥ የስጋት አስተዳደር፣ የፋይናንስ፣ የውስጥ ኦዲትና የውስጥ ቁጥጥር ሥርዓት እንዲኖር ውጤታማ እንዲሆን ከፍተኛ ክትትል ያደረገ፤
3.5) የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወሰድ ከማድረግ አንጻር፤	የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወሰድ ያላደረገ፤				የራሱንና የልማት ድርጅቱን አቅም ለማሳደግ የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲወሰድ ያደረገ፤

የኤጀንሲው የግምገማ መስፈርቶች	የምዘና ደረጃ				
	1	2	3	4	5
4. የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴ ከማዋቀር እና ስራቸውን በአግባቡ ከመፈጸም፣					
4.1) ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ከማደራጀት አንጻር፤	ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ያላደራጀ፤				ከድርጅቱ የስራ ባህሪ በተጣጣመ መልኩ አግባብ ያላቸው የቦርድ ንኡሳን ኮሚቴዎችን ሙሉ በሙሉ ያደራጀ፤
4.2) የንኡስ ኮሚቴውን ተግባርና ኃላፊነት በግልጽ ተረድቶ ከመተግበር አንጻር፣	የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸውን ተግባርና ኃላፊነት ያልተረዱ፤	የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው ያልተገበረ፤	የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው ከመተግበር አንጻር ውስንነት ያለበት፤	የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው የተገብሩ፤	ሁሉም የኮሚቴ አባላት የሚጠበቅባቸው ተግባርና ኃላፊነት ተረድተው በከፍተኛ ደረጃ የተገብሩ፤
4.3) ኮሚቴዎቹ በእቅዳቸው መሰረት በቂ ስብሰባዎች ስለማከናወናቸው፤	ከእቅዳቸው 50% በታች ስብሰባዎችን ብቻ ያከናወኑ፤	ከእቅዳቸው 50-69% ስብሰባዎች ያከናወኑ፣	ከእቅዳ 70-89% ስብሰባዎች ያከናወኑ፤	ከእቅዳቸው 90-95% ስብሰባዎች ያከናወኑ፤	በእቅዳቸው መሰረት 100 % ስብሰባዎች ያከናወኑ፤
5. ድርጅቱ የመንግስት ግዴታዎች እንዲወጣ ከመከታተል አንጻር፣					
5.1) የድርጅቱን ሂሳን በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል ከማድግ አንጻር	የድርጅቱን ሂሳን በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል የማያደርግ				የድርጅቱን ሂሳን በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ውጤታማ ክትትል በማድረግ የፈጸመ
5.2) በድርጅቱ ሂሳብ የታዩ ግኝቶች በወቅቱ እንዲስተካካሉ ክትትል ከማድረግ አንጻር፤	የድርጅቱን ሂሳን በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል ከማድግ አንጻር				የድርጅቱን ሂሳን በወቅቱ እንዲዘጋ እና እንዲመረመር ክትትል ከማድግ አንጻር
ጠቅላላ ድምር					
ከ100%					

አስተያየት--

---::

ሊያሻሽሉ ይገባል ተብለው የሚታሰቡ ዋና ዋና አስተያየቶች ካሉ፤

ሀ) ....

ለ) ....

ሐ) ....

የዳይሬክተሩ ስም:--

ፊርማ:- -----------------------------------

ቀን: --------------------------------------