የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የተመራማሪ ከጡረታ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜ ማራዘሚያ መመሪያ

መመሪያ ቁጥር፡ 818/2013

ነሀሴ/ 2011ዓ.ም
አዲስ አበባ

መግቢያ

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት በአዋጅ ቁጥር 79/1989 የራሱን የዉስጥ አሰራር ሥርዓቶች አወጥቶ በሥራ ላይ እንዲያዉል በተሰጠው ስልጣን እና በተሻሻለው የኢፌዴሪ የማግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2011 አንቀጽ 93 መሰረት የተመራማሪዎችን ከመጦሪያ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜዉን በሚዘም ረገድ የሚከናወኑት ተግባራትን ወጥነት ባለው ሁኔታ በሥርዓት ማከናወን እንዲቻል ይህ የአፈጻጸም መመሪያ ወጥቷል፡፡

1. የጾታ አገላለጽ

በዚህ መመሪያ ዉስጥ በወንድ ጾታ የተገለጹት ሁሉ ለሴት ጾታም ያገለግላሉ፡፡

2. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት የተመራማሪ ከመጦሪያ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜ ማራዘሚያ መመሪያ" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

3. ትርጉም

በዚህ መመሪያ ዉስጥ የተጠቀሱ ዋና ዋና ሀረጎች እንዲሁም ቃላቶች ከዚህ በታች የተጠቀሰው ትርጉም ይኖራቸዋል፡፡

4.1 "ኢንስቲትዩት" ማለት የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት ማለትነው፣

4.2 "ማዕከል" ማለት በኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት ሥር የሚተዳደር የምርምር ማዕከል ማለት ነው፣

4.3 "የበላይ አመራር" ማለት የኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተር ወይም ምክትል ዋና ዳይሬክተር ማለት ነው፣

4.4 "ተመራማሪ" ማለት በኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት በተመራማሪነት የሥራ መደብና ደረጃ ላይ በቋሚነት ተመድቦ እየሠራ ያለ ሠራተኛ ማለት ነው፣

4.5 "የመጦሪያ ዕድሜ" ማለት በኢፌዴሪ መንግሥት የጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 18(1) (ሐ) የተጠቀሰው የጡረታ መውጫጊዜ ማለት ነው፣

4.፭ ና አገልግሎት ሚዘም ን ማለት በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999 አንቀጽ ፰፱ መሰረት ተመራማሪው ባስመዘገበው የልደት ዘመን መሰረት የመጦሪያ ዕድሜከደረሰ በኋላ አገልግሎቱን ሚዘም ነው፡፡

4.፯ **ካማበቃት (ቂስቃቌቁቈሽቃሽ/ስቈርስሻሸቃሽ)ን** ማለት ተመራማሪዎች የግብርና ችግሮችን (ማነቆዎችን) መለየት ማስቻል፣ ችግሮችን የምርምር አጀንዳ ማድረግ፣ የምርምር ፕሮፖዛል ማዘጋጀት፣ ማስገምገምና ማፀደቅ፤ የፀደቁ ፕሮፖዛሎችን ተግባራዊ ማድረግ፣ ዳታ መሰብሰብ፣ መተንተን፣ ሪፖርት መፃፍ፣ ማስተም፣ ማቅረብ፣ የአሠራር መመሪያዎችን ማውጣት፣ የምርምር አመራር፣ ወዘተ ማለት ነው፡፡ በተጨማሪም አንድ ዕውቀትና ልምድ ያለው ተመራማሪ በቂ ዕውቀት ወይም ልምድ ለሌለው ተመራማሪ ዕውቀትና ልምድ ማካፈል እንዲሁም ማማከር ማለት ነው፡፡

4. የመመሪያው ዓላማ

የዚህ መመሪያ ዓላማ የኢንስቲትዩቱን የምርምር ተግባራት ከማከናወን አንፃር በዕድሜ ብዛት ለጡረታ የደረሰ ተመራማሪን የአገልግሎት ጊዜውን በሚዘም በተቋሙ ቆይታው ያካበተውን ዕውቀትና ልምድ ለተተኪ ተመራማሪዎች በማስተላለፍ ምርምሩ በውጤታማነት እንዲቀጥል ለማድረግ ነው፡፡

፭. የመመሪያው ተፈጻሚነት ወሰን

፭.1 ይህ መመሪያ በኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት ዋናው መስሪያ ቤት፤ በሥሩ የሚተዳደሩ የምርምር ማዕከላት በተመራማሪነት የሥራ መደቦች ላይ በቋሚነት ተመድበው በሚሰሩ ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

፭.2 ይህ መመሪያ ተፈጻሚ የማይሆነው ከሌሎች የሀገሪቱ ሕጎች፤ ደንቦች እንዲሁም ከኢንስቲትዩቱ መመሪያዎች ጋር እስካልተቃረነ ድረስ ነው፡፡

፯. የአገልግሎት ጊዜን ሚዘም አስፈላጊነት

ከመጦሪያ ዕድሜ በኋላ የተመራማሪውን የአገልግሎት ጊዜን ሚዘም አስፈላጊ በሆንም ተመራማሪው በዕድሜ ብዛት ወደ ጡረታ ለመዛወር ቢያንስ አምስት ዓመት ሲቀረው ተተኪውን ማዘጋጀትና ማብቃት ይጠበቅበታል፡፡ ነገር ግን ከአቅም በላይ እንዲሁም

አሳማኝ በሆነ ምክንያት በዚህ ጊዜ ዉስጥ ተተኪውን ለማዘጋጀት/ለማብቃት ካልተቻለ ተመራማሪው ከጡረታ ዕድሜ በኋላ አገልግሎቱ እንዲራዘምለት ይደረጋል፡፡ የአንድን ተመራማሪ የአገልግሎት ጊዜን ለሚዘም የሚያስፈልጉ ሁኔታዎች የሚከተሉት ናቸው፡

፯.1 ተመራማሪው በበርካታ የግብርና ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዕድገት ዉስጥ አልፎ የመጣ ያካበተውን የምርምርና የአመራር ከፍተኛ ዕውቀትና ልምድ ለተጨማሪ ጊዜ ለመጠቀም፤

፯.2 አዲስና ጀማሪ ተመራማሪዎችን በተከታታይ ለማብቃት (ቚስቃቓቌቌሽቃሽ/ሰቌሮሰኻሽቃሽ)፤

፯.3 ተመራማሪው በሚሰራበት ማዕከል ተተኪ ባለሙያ በኢንስቲትዩቱም ሆነ በገበያ ላይ ተፈልጎ ሊገኝ ባለመቻሉ ያልተጠናቀቁ የምርምር ተግባራት እንዲጠናቀቁ ለማድረግ፣

፯.4 ተመራማሪው ያከበተውን የግብርና ልማት አጋዥ የምርምርና የአመራር ልምድ ለመጠቀም ፈቃደኛ ሆኖ ሲገኝ እንዲሁም፣

፯.5 ተመራማሪው ለተጨማሪ ጊዜያት ለማገልገል የሚያስችለው ሙሉ ጤንነትና አቅም ላይ ማኘቱ ከማንግስት ሆስፒታል በህክምና ሲረጋገጥ ናቸው፡

፰. የአገልግሎት ጊዜ የሚራዘምበት ሂደት

፰.1 ከመጦሪያ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜው የሚራዘምለት ተመራማሪ በማዕከሉ የጀመራቸውን ሥራዎች ተቀብሎ ሥራውን የሚያስቀጥል ባለሙያ በኢንስቲትዩቱ ዉስጥም ሆነ ከዉጪ በገበያ ላይ ለጊዜው ያለማኘቱ በሚከለሉ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት እንዲሁም በሚሰራበት የሥራ ሂደት ይረጋገጣል፤

፰.2 ተመራማሪው የመጦሪያ ዕድሜላይ ለመድረስ አንድ ዓመት ሲቀረው ከሚከለሉ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት የሥራ ሂደት በሚሰጠው የዕድሜ መረጃ መሰረት ለተጨማሪ ጊዜ ኢንስቲትዩቱን ለማገልገል ፈቃደኝነቱን በማመልከቻ ገልጾ ለሚሰራበት የሥራ ሂደት እንዲሁም የማመልከቻውን ግልባጭ ለሰው ሀብት የስራ ሂደት በሁለት ሳምንት ጊዜ ዉስጥ ያቀርባል፤ የሚሰራበት የሥራ ሂደትም

የተሟምሟወኑ ማሟልከቻ ተሟልከቶ ከአስተያየት ጋር ለሜከሉ የሰውሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ የስራ ሂደት ይልካል፡፡

8.3 በዚህ መሞሪያ በንዐስ አንቀጽ 8.2 የተጠቀሰው ከተጠናቀቀ እንዲሁም የስራ ሂደቱ ተሟምሚውየአገልግሎት ጊዜውእንዲራዘምለት የድጋፍ አስተያየት ከሰጠው የሰውሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ የሶሄ ሂደት ጉዳይ እንዲያጠና በንዐስ አንቀጽ 10.2 በተጠቀሰው መሠረት ለሜከሉ ንዐስ ኮሜቴ የወሳኔ ሐሰቡን ለሜከሉ ዳይሬክተር ያቀርባል፡፡

8.4 የሜከሉ ዳይሬክተር የሜራዘም ጥያቄወኑ ከደገፈው ሰነዶቹ በሜከሉ የሰው ሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ አማክኝነት ተጠናቅረወና በጥራት ተዘጋጅተው ለኢንስቲትዩቱ ሰውሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ ዳይሬክቶሬት ይላካሉ፡፡

8.5 የኢንስቲትዩቱ የሰው ሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ ዳይሬክቶሬት የተላከለትን ሰነዶች የተሟሉ መሆናቸወኑ በሚጋገጥና በሜዴራጀት በንዐስ አንቀጽ ና10.3ን ለተጠቀሰውየኢንስቲትዩቱ ዓብይ ኮሜቴ ያቀርባል፡

8.6 የኢንስቲትዩቱ ዓብይ ኮሜቴም የቀረበለትን ጥያቄ በመሞርመሮ ከተሟሏ ሰነድ ጋር የወሳኔ ሀሳቡን ለኢንስቲትዩቱ የበላይ አሜር ያቀርባል፡፡

8.7 ከፍ ብሎ በንዐስ አንቀጽ 8.6 ላይ የተጠቀሰው የወሳኔ ሀሳብ በኢንስቲትዩቱ የበላይ አሜር ሰፀደቅ የሰው ሀብት ሶሄ አሜርና ልማቱ ዳይሬክቶሬት የተሟምሟወኑ የአገልግሎት ጊዜ ለሜራዘም የሜያስፈልጉ ሰነዶችን በበቂ መቅረባቸወኑ በሚጋገጥ ጥያቄወኑ በአዋጁ /በደምቡ በመሞሪያው ላይ ከተጠቀሰው የሜቅረቢያ ጊዜ በፊት ለፌደራል ፐብሊክ ሰርቪስና የሰውሀብት ልማቱ ሚኒስቴር እንዲደርስ ያደርጋል፣ ይከታተላል፡፡

9. አገልግሎት ለራዘም የሜቻልበት የጊዜ ገደብ

በኢፌዴሪ መግስት አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 17(3/ሀ) ስለጡረታ ጊዜ ሜራዘሜ የተደነገገውእንደተጠበቀ ሆኖ፥

9.1 ለመጀመሪያ ጊዜ ለሶስት ዓመት ቀጥሎ ለሁለተኛ ጊዜ ለሁለት ዓመት በመጨረሻም ለሶስተኛ ጊዜ ለአንድ ዓመት ይሆናል፡፡ ሆኖም ጠቅላላ የሚራዘምበት ጊዜ ከስድስት ዓመት አይበልጥም፡፡

9.2 ተመራማሪው በተራዘመበት የመጀመሪያ ሶስት ዓመታት ያሳየው ትጋትና ያስገኘው ውጤት በየዓመቱ እየተመዘነ አፈጻጸሙ በኢንስቲትዩቱ የተመራማሪዎች መመዘኛ መሠረት ከፍተኛ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ለቀሪዎቹ ዓመታት የአገልግሎት ጊዜው እንዲራዘም ይደረጋል፡፡

10. ኮሚቴ ስለማቋቋም

የአገልግሎት ጊዜው የሚራዘምለት ተመራማሪን ጉዳይ መርምሮ የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ አምስት አባላት እንዲሁም በማዕከላት ሦስት አባላት የሚገኙበት ኮሚቴዎች ይሰየማሉ፡፡

10.1 <u>የዓብይ ኮሚቴ አባላት</u>

10.1.1 ተመራማሪው የሚሰራበት የምርምር ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር፥ ሰብሳቢ

10.1.2 በዋናው መስሪያ ቤት በበላይ ሥራ አመራሩ የሚመደቡና ለሁለት ዓመት የሚያገለግሉ ሁለት ተመራማሪዎች አባል፤

10.1.3 የሕግ አገልግሎት ክፍል አንድ አባል እንዲሁም

10.1.4 የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ባለሙያ አባልና ፀሐፊ ይሆናሉ፡፡

10.2 <u>በማዕከል የንዑስ ኮሚቴው አባላት</u>

10.2.1 ተመራማሪው የሚሰራበት የምርምር የሥራ ሂደት ተጠሪ፥ ሰብሳቢ

10.2.2 በማዕከሉ ካሉ ተመራማሪዎች በማዕከሉ ሥራ አመራር የሚመደብና ለሁለት ዓመት የሚያገለግል አንድ ተመራማሪ፥ አባል

10.2.3 የማዕከሉ ሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት የሥራ ሂደት ተጠሪ፥ አባልና ፀሐፊ ይሆናሉ፡፡

10.3 <u>የዓብይ ኮሚቴው የሥራ ድርሻ</u>

ተጠሪነቱ ለኢንስቲትዩቱ የበላይ አመራር ሆኖ፥

10.3.1 ከማከላት የሚቀርበለትን የተማሪምዬ የአገልግሎት ጊዜው ሚዘሚ ሰነዶችን በዚህ መሚያ ወስጥ በተቀማጠው አግባብ ሚምሮ የወሳኔ ሀሳብ ለበላይ ሥራ አሚሩ ያቀርባል፤

10.3.2 በዋናው ማቤት በሥራ ላይ ያለ ተማሪምዬ የአገልግሎት ጊዜው የሚዘምጥትን ሁኔታ አጥንቶ የወሳኔ ሀሳቡን ለበላይ ሥራ አሚሩ ያቀርባል፤

10.3.3 በየማከሉ ለሚኙ ንዐሳን ኮሚቴዎች ድጋፍ ያደርጋል፣ ይከታተላል፣

10.3.4 በዚህ አፈጻጸም ላይ እንደ አስፈላጊነቱ ለበላይ ሥራ አሚሩ ሪፖርት ያቀርባል፡፡

10.4 <u>የንዐስ ኮሚቴው የሥራ ድርሻ</u>

ተጠሪነቱ ለማከሉ ዳይሬክተር ሆኖ፥

10.4.1 ከምርምር የሥራ ሂደቶች የሚቀርበለትን የተማሪምዬዎች የአገልግሎት ሚዘሚ ጥያቄዎች በዚህ መሚያ ወስጥ በተቀማጠው አግባብ ሚምሮ የወሳኔ ሀሳብ ለማከሉ ዳይሬክተር ያቀርባል፤

10.4.2 በዚህ አፈጻጸም ላይ እንደ አስፈላጊነቱ ለማከሉ አሚር ሪፖርት ያቀርባል፡፡

11. የአገልግሎት ጊዜው የተራዘማላት ተማሪምዬ የሚኖረው የሥራ ድርሻ

11.1 ከማጥሪያ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜው የሚዘምላት ተማሪምዬ ስድሳ በሞቶ (፷ፐ) የሚሆነ ወን የሥራ ጊዜወን ወጣት ተማሪምዬዎችን በማብቃት (ቂስቃቁቂቁሽቃሽ/ሰቂርሰቫሽቃሽ) ላይ ያተኩራል፡፡ ቀሪወን ጊዜ ደግሞ በምርምር ላይ ትኩረት ያደርጋል፡፡

12. የአገልግሎት ጊዜው የተራዘማላት ተማሪምዬ የተማደበበት የሥራ ሂደት ተግባርና ኃላፊነት

12.1 የአገልግሎት ጊዜው የተራዘማላት ተማሪምዬ ከላይ በተጠቀሰው የጊዜ ማጠን ማሰረት አገልግሎት እየሰጠ ማሆኑን የማከታተል ግዴታ ያለበት

የተሚምሚው የአገልግሎት ጊዜ እንዲራዘም የጠየቀው የሥራ ሂደት ዳይሬክተር ነው፡፡

12.2 የአገልግሎት ጊዜው የተራዘመለት ተሚምሚ የሥራ ዕቅዱን በየስድስት ወሩ ለሚሰራበት ዳይሬክቶሬት፣ ለሰው ኃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት እና ለምርምር ዘርፍ ምዋና ዳይሬክተር ማቅረብ ይኖርበታል፤ እንዲሁም የሥራ አፈጻጸም ሪፖርቱን በየሃስት ወሩ ከላይ ለተጠቀሱት የሥራ ሂደቶች ማቅረብ ይኖርበታል፡፡

13. የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት /የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ሥራ ሂደት ተግባርና ኃላፊነት

13.1 የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት

13.1.1 በኢንስቲትዩቱ ዋናው ማቤት በአፈዲሪ ማግሥት አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 18 (ሐ) መሰረት በዋናው ማቤት በሥራ ላይ ያለ ሞጡሪያ ዕድሜ ላይ ለሚደረስ አንድ ዓመት የቀረውን ተሚምሚ የዕድሜውን ሚጃ እንዲያወቅ ያደርጋል፣ ተሚምሚው ከሞጡሪያ ዕድሜ በኋላ የአገልግሎት ጊዜው እንዲራዘምለት የሚፈልግ ከሆነ ሞዋልከቻውን ለሚሠራበት የምርምር የስራ ሂደት እንዲያቀርብ በግልባጭ ለዳይሬክቶሬቱ እንዲገልጽ ያደርጋል፡፡ ተሚምሚው ከሚሰራበት የሥራ ሂደት በሞዋልከቻው ላይ አስተያየት ተሰጥቶበት ሲቀርብ በዋናው ማቤት ለተሰየመው ኮሚቴ አቅርቦ ጉዳዩ ታይቶ ወሳኔ ሃሳብ ለበላይ ሥራ አሚሩ እንዲቀርብበት ያደርጋል፡፡

13.1.2 የዚህን መሚያ አፈጻጸም ሂደት በሚከላት ተግባራዊነቱን ይከታተላል፣ ድጋፍ ያደርጋል፣ ይገመግሚል፣

13.1.3 የተሚምሚውን የአገልግሎት ጊዜ ለሚዘም የሚያስፈልጉ ሰነዶችን በበቂ መቅረባቸውን በሚጋገጥ ጥያቄውን በአፈዲሪ ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር በወቅቱ እንዲላክ ያደርጋል፡፡ ዉጤቱንም ለሚዋልከታቸው ሁሉ ያሳውቃል፣ አፈጻጸሚንም ይከታተላል፣

13.1.4 የአገልግሎት ጊዜው የተራዘመበት ተሚምሜ በአንቀጽ ካ11ካ በተጠቀሰው መሰረት የተሰጠውን ተግባር እያከናወነ ስለመሆኑ የተመደበበት የስራ ሂደት ለሚደርገው ክትትል ድጋፍ ያደርጋል፣

13.1.5 በዚህ መመሪያ ውስጥ ለተጠቀሱት ጉዳዮች ማስፈጸሚያ የሚሆኑ ሰነዶች በአግባቡ እንዲያዙ ያደርጋል፡፡

13.2 የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ሂደት (በማዕከል)

13.2.1 በአፈጻጸር ማግሥት የጠፈታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 18 (ሐ) መሰረት በየሥራ ሂደቱ በሥራ ላይ ያለ ሆኖም መጦሪያ ዕድሜ ላይ ለመድረስ አንድ ዓመት የቀረውን ተሚምሜ የዕድሜውን ሚጃ እንዲያውቅ ያደርጋል፣ የአገልግሎት ጊዜው እንዲራዘምለት ፈቃደኛ ከሆነ በሚመለከቻ ለስራ ሂደቱ በግልባጭ ለማዕከሉ የሰው ሀብት እንዲገልጽ ያደርጋል፣

13.2.2 ተሚምሜው ከሚሠራበት የሥራ ሂደት በሚመለከቻው ላይ አስተያየት ተሰጥቶበት ሲቀርብ በማዕከሉ ለተሰየመው ኮሚቴ አቅርቦ ጉዳዩ ታይቶ የውሳኔ ሃሳብ ለማዕከሉ ዳይሬክተር እንዲቀርብለት ያደርጋል፡፡

13.2.3 አገልግሎትን ለሚዘም የሚያስፈልጉ ሰነዶችን በበቂ መቅረባቸውን በሚጋገጥ ጥያቄውን ለኢንስቲትዩቱ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በወቅቱ እንዲላክ ያደርጋል፡፡ ውጤቱንም በማዕከሉ ለሚመለከታቸው ሁሉ እንዲያውቁት ያደርጋል፣

13.2.4 የአገልግሎት ጊዜው የተራዘመበት ተሚምሜ በአንቀጽ 11.1 በተጠቀሰው መሰረት የተሰጠውን ተግባር እያከናወነ ስለመሆኑ የተመደበበት የስራ ሂደት ለሚደርገው ክትትል ድጋፍ ያደርጋል፣

13.2.5 በዚህ መመሪያ ውስጥ ለተጠቀሱት ጉዳዮች ማስፈጸሚያ የሚሆኑ ሰነዶች በማዕከሉ በአግባቡ እንዲያዙ ያደርጋል፡፡

14. <u>የአገልግሎት ጊዜን ለሚዘም መመዘኛ መስፈርቶች</u>

ተ.ቁ	ዝርዝር መስፈርት	ሚዛጋጫ	ነጥብ
1.	በኢንስቲትዩቱ የምርምር ዘርፍ ቴክኒካዊ ብቃቱ፤ ኢኮኖሚያዊ አዋጭነቱና ተቀባይነቱ የተረጋገጠ የምርምር ዉጤት	ተመራማሪዉ ያበረከተው ችግር ፋቺና ጉልህ የምርምር አስተዋጽዖ ያለውያላት፤	30
2.	በኢንስቲትዩቱ የምርምር ዘርፍ ያበረከተው የምርምር አመራርና ልምድ፤	ያገለገለበት የኃላፊነት ደረጃ፣ ዘመንና ጉልህ አስተዋጽዖ ያለውያላት፤	20
3.	በኢንስቲትዩቱ (ስትራቴጂዎች፣ የአቅም ግንባታ ተግባራት ተሳትፎ) እንዲሁም በፕሮጀክቶች ቀረፃ ዝግጅት ላይ የተገኘ ልምድ	በኢንስቲትዩቱ (ስትራቴጂዎች፣ ሌሎች ሰነዶችና የአቅም ግንባታ ተግባራት) እና ለኢንስቲትዩቱ ፕሮጀክቶች ዝግጅት ላይ ያደረገው አስተዋጽኦ የሚገልጹ ሚጃዎች፤	20
4.	ያለውን ዕውቀትና ልምድ ለሌሎች እንዲደርስ ያደረገው እንቅስቃሴ/ ሌሎችን ለመቅረጽ ያደረገውጉልህ አስተዋጽዖ	ወቅታዊ የግብርና ችግሮች ላይ ሴሚናር፣ ዝርዝር ትንታኔዎች፣ የፓናል ውይይት እንዲሁም የፖሊሲ ምክረ ሃሳቦችን ስለመስጠቱ የሚቀርቡ ሚጃዎች፤	15
5.	ለሙያው ያለው ክብር፣ ታማኝነት፣ ቁርጠኝነት፣ ተግባቢነት እንዲሁም የተሟላ ስብዕና	በኢንስቲትዩቱ ያለው ተቀባይነት፣ ስነምግባርና አርአያነት፤	15
		ድምር	100

ማስሰቢያ፡ የጠፊታ ጊዜውእንዲራዘምለት የተጠየቀለት ተመራማሪ ከፍ ብሎ በተጠቀሰውሰንጠረዥ ላይ በተቀመጡት መመዘኛ ነጥቦች ቢያንስ 70% ዉጤት ማግኘት ይኖርበታል፡፡

15. መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ እንደአስፈላጊነቱ ይሻሻላል፡፡

16. መመሪያውበሥራ ላይ የሚዉልበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከሐምሌ 1 ቀን 2009 ዓም ጀምሮ በሥራ ላይ ይውላል፡፡

መመሪያውን ያጸደቀውየኢንስቲትዩቱ የበላይ አመራር

ስም ______________________

ፊርማ ______________________

ቀን ________________________