የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የሰው ኃይል የዝወወር መመሪያ

መመሪያ ቁጥር፡ 820/2013

ግንቦት/ 2005 ዓ.ም

አዲስ አበባ

መግቢያ

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት በአገራችን እየተመዘገበ የሚገኘውን የኢኮኖሚ ልማት ዕድገት በቀጣይነት ለሚያጋግጥ የተነደፈውን የዕድገትና የትራንስፎርሜሽን ዕቅድ ለማስካት በሚደረገው ርብርብ የድርሻውን ጉልህ ሚና መጫወት ይጠበቅበታል፡፡ ይህንኑ የኢኮኖሚ ሽግግር እውን ለማድረግ በግብርናው ዘርፍ ያለውን የልማት ዕድገት በላቀ ደረጃ በሚደገፍ ረገድ የተጣለበትን ኃላፊነት ለመወጣት ተቋሙ እየተንቀሳቀሰ ይገኛል፡፡ ኢንስቲትዩቱ የግብርናውን ምርትና ምርታማነት የሚያሻሽል ቴክኖሎጂዎችን በሚፈለገው ዓይነትና መጠን የማቅረብ ተግባሩን ለመወጣት ያስችለው ዘንድ መሠረታዊ የአሠራር ሥርዓት ጥናት በማከናወን አዲስ አደረጃጀት በሥራ ላይ አውሏል፡፡

ለአዲሱ የአሠራር ሥርዓት ተግባራዊነትም አዲስ የሥራ መደቦች ተመድበው የሰው ኃይል የማሟላትና የማብቃት ሥራዎች እየተከናወኑ ነው፡፡ ይህንኑ ተከትሎ የሰው ኃይል ማሟላቱን አሠራር በህጋዊ ማዕቀፍ ተግባራዊ ለማድረግና ለማቀላጠፍ የሚያግዙ የተለያዩ የኢንስቲትዩቱን የሰው ኃይል አስተዳደር የአተገባበር ማኑዋሎችን (መመሪያዎችን) መቅረጽና ነባሮችን አሻሽሎ በሥራ ማዋል አስፈላጊ ነው፡፡

በመሆኑም በተቋሙ በየጊዜው በሚፈጠሩ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ የሰው ኃይል በዝውውር ለማሟላት ይልቁንም የውስጥ ሠራተኞችን አፈራርቀ በማሰራት ለማብቃት ሲፈለግ፤ በጤና በቤተሰብ ችግር፤ እንዲሁም ተቀባይነት ባላቸው በሌሎች ምክንያቶች ከሠራተኛ የዝውውር ጥያቄ ሲቀርብ፤ ጥያቄው ግልጽና ወጥነት ባለው ሁኔታ ማስተናገድ እንዲቻል በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999 አንቀጽ 93/2 ንዑስ አንቀጽ 2 እና ታህሳስ 2002 ዓ.ም የወጣውን የፌደራል የመንግስት ሠራተኞች የዝውውር መመሪያ መሠረት በማድረግ እንዲሁም የኢንስቲትዩቱን የአሠራር ሥርዓት እንዲሁም የምርምሩን የሥራ ባህሪ ከግንዛቤ በማስገባት ይህ የሰው ኃይል የዝውውር መመሪያ ተዘጋጅቶ ወጥቷል፡፡

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት የሰው ኃይል የዝውውር መመሪያ ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. የሰው ኃይል ዝውውር ዓላማ

- በቂ ችሎታና የሥራ ልምድ ያላቸውን ባለሙያዎች በተገቢው ሥፍራ በመመደብ ሥራን ለማቃናትና ለማቀላጠፍ፣
- ለሥራው ቅድሚያ ለመስጠት እንዲሁም የሠራተኛውን የዝውውር መብት ለማስጠበቅና የሥራ ፍላጎቱን ከፍ ለማድረግ፣
- የባለሙያዎችን ዕጥረት በተቻለ መጠን ለማቃለልና የተመጣጠነ የሰው ኃይል እንዲገኝ ለማድረግ እንዲሁም
- የሰው ኃይል የዝውውር አፈጻጸም ስርዓቱ በውድድር ላይ የተመሰረተ ግልጽ፤ ወጥና ቀልጣፋ ሆኖ ኢንስቲትዩቱ የነደፋቸውን ዓላማና ግቦች ለማሳካት የሚያግዝ ብቁ የሆነ የሰው ኃይል ማፍራት እንዲያስችል ለማድረግ ነው።

3. የሰው ኃይል የዝውውር መመሪያ ጥናት ስልት

3.1 የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እንዲሁም ታህሳስ 2002 የወጣውን የሰው ኃይል የዝውውር መመሪያ መሠረት በማድረግ፤

3.2 የኢንስቲትዩቱን ነባራዊ ሁኔታና የምርምሩን ልዩ የሥራ ባህሪ ከግንዛቤ በማስገባት፤

3.3 በሀገሪቱ ውስጥ ካሉ አንዳንድ የሲቪል ሰርቪስ መስሪያ ቤቶች ልምድ በመቅሰም ነው።

4. ትርጓሜ

4.1. "ዝውውር" ማለት በኢንስቲትዩቱ ውስጥ ከአንድ የሥራ ሂደት ወደ ሌላ የሥራ ሂደት ወይም ከአንድ ማዕከል ወደ ሌላ ማዕከል እንዲሁም ከአንድ ፌደራል የመማሪያ ወደ ሌላ የፌደራል የመማሪያ እና ወደ ክልል መስሪያ ቤት ወይም ከክልል የመማሪያ ወደ ፌደራል የመማሪያ በተመሳሳይ የሥራ ደረጃና ደመወዝ የሠራተኛ እጥረት የታየባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች በመሙላት የማቤቶችን ሥራ ውጤታማ ስኬታማ ለማድረግ የሚያስችል አንዱ የሰው ሀብት ክንውን ማለት ነው፡፡

4.2. "የውስጥ ዝውውር" ማለት በፌደራል የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999 አንቀጽ 26፣ 28 እና 29 የተመለከተው አፈፃፀም እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ቋሚ ሠራተኛ ቀደም ሲል ከነበረበት

4.3. የሥራ መደብ ደረጃ ባለበት ማዕከልም ሆነ በሌላ ማዕከል ወይም ዋናው መስሪያ ቤት ወደሚገኝ ተመሳሳይ የሥራ መደብ ደረጃ በወደደር የሚመደብበት ሥርዓት ማለት ነው፡፡

4.4. "የውጪ ዝውውር" ማለት ከኢንስቲትዩቱ ውጪ ከሆነ ከአንድ የፌደራል ወይም የክልል ማማቤት ወደ ኢንስቲትዩቱ እንዲሁም ከኢንስቲትዩቱ ወደ ሌላ ፌደራል ወይም የክልል ማማቤት የሚደረግ ዝውውር ማለት ነው፡፡

4.5. "ተቀባይ ማቤት" ማለት አንድን ሠራተኛ በዝውውር ተቀብሎ ለማሰራት የሚፈልግ/የሚቀበል/ ወይም ሠራተኛው በዝውውር ሊመደብበት የጠየቀው መስሪያ ቤት ማለት ነው፡፡

4.6. "ላኪ ማቤት" ማለት በዝውውር ሂደት ውስጥ ያለ ሠራተኛን የሚያሰናብት/የሚገኝ መስሪያ ቤት ማለት ነው፡፡

4.7. "ትምክፈርትክ" ማለት ኢንስቲትዩቱ ለዝውውር ያወጣውን ተፈላጊ ችሎታ አሟልተው በዕጩነት የሚቀርቡ ሠራተኞችን በማወዳደርና ነጥብ በመስጠት የሚመዘኑበትና አሸናፊው የሚለይበት ማወዳደሪያ ማለት ነው፡፡

4.8. "የሥራ አካባቢ ለኑሮ አላመቺነትክ" ማለት ማዕከሉ የሚገኝበት አካባቢ የአየር ፀባይ(ለምሳሌ ሞቃታማነት፣ በረሃማነት፣ ወርጫማነት፣ የአየር ሁኔታ ተለዋዋጭነት) በቂ የትምህርትና የጤና ፋሲሊቲ አለመኖር፣ ማዕከሉ ከኢንስቲትዩቱ ዋናው መስሪያ ቤት ያለው ርቀት፣ የሥራ አካባቢውን ምቹ ከሚያደርጉ ሁኔታዎች መካከል የተሟላ የቢሮ እንዲሁም የመኖሪያ ቤት ፋሲሊቲዎች አለመኖር፣ ለተለያዩ በሽታዎች በቀላሉ የመጋለጥ እንዲሁም የቆላ አበል አለመኖር ማለት ነው፡፡

4.9. "ክፍት የሥራ መደብክ" ማለት የተለቀቀ ወይም ሠራተኛ ያልተመደበበት ወይም አዲስ የተፈቀደና የተመደበ የሥራ መደብ ማለት ነው፡፡

4.10. "የሕክምና ማስረጃ ማለትክ" ስልጣን ከተሰጠው የህክምና ተቋም በሃኪሞች ቦርድ የሚሰጥ የህክምና ማስረጃ ማለት ነው፡፡

4.11. "የሠራተኛ ቤተሰብ ማለትክ" ሚስት፣ ባል፣ ልጆች፣ እንዲሁም አቅመ ደካማ የሆኑና ሌላ ረዳት የሌላቸውና በሠራተኛው ድጋፍ ብቻ የሚተዳደሩ እናት እና አባት እንዲሁም የአፈፃፀም ህገ-ማግስት በቤተሰብነት የፈቀዳቸውን ማለት ነው፡፡

4.12. "የዝውውር ስምምነትክ" ማለት ሠራተኛው ስሰራበት ከቆየበት ማዕከል ወደ ሌላ ማዕከል ካለ ሠራተኛ ጋር የሚደረግ የግል ስምምነት እንዲሁም በላኪ እና በተቀባይ ማዕከላት የበላይ ኃላፊዎችና የሥራ ሂደት ዳይሬክተሮች አማካይነት የሚደረግ ስምምነት ማለት ነው፡፡

5. የዝውውር ማስታወቂያ አወጣጥና የአመልካቾች ምዝገባ ሁኔታ

5.1. የክፍት ስራ መደቡ ማስታወቂያ በዋናው ማዕቤትና በሁሉም ማዕከላት እንዲወጣ ይደረጋል፤ ይኸውም ሠራተኛው በቀላሉና በግልጽ ሊያየው በሚችልበት ሁኔታ በማዕሪያ ቤቱ የወስጥ ማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ እንዲለጥፍ በማድረግ ይሆናል፡፡

5.2. በሁሉም የሥራ መደቦች ላይ በወስጥ ዝወወር ማስታወቂያ የአመልካቾች ምዝገባን በተመለከተ በዚህ መመሪያ አንቀጽ ፬.፪.፪ ላይ በተጠቀሰው መሠረት ሁሉንም የኢንስቲትዩቱን ሠራተኞች በሚያብዝ የሥራ መደብ ደረጃ ላይ ለ5 (አምስት) ተከታታይ የሥራ ቀናት የሚከናወን ሲሆን ለአንድ ማዕከል የወስጥ ሠራተኞች ብቻ ከሆነ ለ3(ሦስት) ተ ታታይ የሥራ ቀናት የሚቆይ ይሆናል፡፡

5.3. ማዕከሉ ዋናው ማዕቤት በሚያወቀው ሁኔታ ለሥራ የሄደ ወይም ህጋዊ ፍቃድ ላይ ያለ ሠራተኛ የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ለዝወወሩ የሠራተኛውን ፍላጎት በስልክም ሆነ በሌላ አሚራጭአሳወቆ እንዲያመለክት የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

5.4. ከላይ በአንቀጽ 5.3 እንደተመለከተው ሠራተኛው መቀከ መውጣቱ ወይም በዕረፍት ላይ በመሆኑ የምዝገባ ጊዜ ያለፈበት ሠራተኛ የወድድሩ ምርጫ ሒደት ከመጠናቀቁ በፊት ካመለከተ በወድድሩ ሊካተት ይችላል፡፡

5.5. በማዕከሉ ማስታወቂያ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የማስታወቂያ ጊዜው እስካበቃበት ቀን ድረስ ምዝገባው ይካሄዳል፡፡

፮. በኢንስቲትዩቱ ዝወወር የሚደጸምባቸው ሁኔታዎች

6.1. ኢንስቲትዩቱ የተቋመን ዕቅዶች በማስካት የሰው ኃይሉን ወደ ተፈላጊ የሥራ ዘርፍ አዘዋወሮ ማሠራት አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው፤

6.2. በልዩ ልዩ ምክንያት የሥራ ኃላፊዎች ወይም ሠራተኞች በመደበኛ ሥራቸው ላይ ማግኘት በማይችሉበት ወቅት፤ ቋሚ ሠራተኞችን ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ በተጠባባቂነት አዘዋወሮ ማስራት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

6.3. ድንገተኛ የሆኑ ችግሮች ሲያጋጥሙ ሠራተኛን ማንቀሳቀስ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፣

6.4. ሠራተኞች በጤና መታወክ ምክንያት በተመደበበት ቦታ ሊሰሩ የማይችሉበት ሁኔታ፣ ሊዘዋወሩበት የሚገባውን ቦታ፣ የሕመሙ ዓይነትና ሕመሙ ለመዳን የሚወስደውን ጊዜ የሚገልጽ ከታወቀ የመንግስት ሆስፒታል በሦስት ሐኪሞች የተረጋገጠ የሕክምና ቦርድ ማስረጃ ሲያቀርቡ፤

6.5. ሠራተኞች በጤና መታወክ ምክንያት በተመደበበት ቦታ ሊሰሩ የማይችሉበት ሁኔታ፣ ሊዘዋወሩበት የሚገባውን ቦታ፣ የሕመሙ ዓይነትና ሕመሙ ለመዳን የሚወስደውን ጊዜ የሚገልጽ ከታወቀ የመንግስት ሆስፒታል በሦስት ሐኪሞች የተረጋገጠ የሕክምና ቦርድ ማስረጃ ሲያቀርቡ፤

6.6. ሠራተኞችን ያጋጠማቸውን ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮች ለማቃለል ቤተሰቦቻቸው ወደሚኖሩበት አካባቢ ወደሚገኙ ማዕከላት ለመዛወር ጥያቄ ሲያቀርቡ፤

6.7. ሠራተኛው በሚሰራበት አካባቢ አለመግባባት ተከስቶ ሥራውን ለማከናወን የማይችልበትና ለሕይወቱ አስጊ መሆኑን ሠራተኛው ሲያመለክትና አግባብነቱ ሲረጋገጥ፤

6.8. ከቅርብ ኃላፊው ወይም ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር ባለው የሥራ ግንኙነት ባለመስማማቱ ለመዛወር ሲያመለክት ለዚህም እንደአስፈላጊነቱ ጉዳዩ ለቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ወይም ለዲሲፕሊን ኮሚቴ ቀርቦ ውሳኔው በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የጸደቀ ስለመሆኑ ተጨባጭ ወይም አሳማኝ መግለጫ ሲቀርብ፣

፯. የማወዳደሪያ መስፈርቶች

7.1. የዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት

የዕቅድ አፈጻጸም ምዘና የተቋሙ እና የሠራተኛዉን ዉጤት የሚለካ ዋነኛ ስርዓት ከመሆኑም በላይ ማግስት ካለው የደመወዝ ጭማሪና የደረጃ ዕድገት ጋር ዕድገት ጋር ጋር የተቆራኘና የሠራተኛዉን ሞራል የሚያነሳሳ እንደሆነ ይታመናል፡፡ በተጨማሪም ከአዲሱ ተቋማዊ የአሰራር ማሻሻያ ጽንሰ ሀሳብ አንጻር ዉጤት ተኮር የዕቅድ ዝግጅትና የአፈፃፀም ምዘና ስርዓት ተቋሙ የነደፋቸዉን ግብና ዓላማዎች በማስካት ረገድ ዋነኛ የማስፈጸሚያ መሳሪያ እንደመሆኑ መጠን ለሁሉም የሥራ መደቦች የሚያገለግል መስፈርት ሆኖ እንዲገባ ተደርጓል፡፡

፯.1.1 የዕቅድ አፈጻጸሙ የነጥብ ክብደት አሰጣጥ ከፍተኛ፤ መካከለኛ እና ዝቅተኛ በሚል ተከፋፍሎ የተዘጋጀ ሲሆን የሠራተኛው የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዉጤት አማካይ ነጥብ(50ኀ) እና ከዚያ በላይ ከሆነ ለወድድር እንዲቀርብ ይደረጋል፡፡ ሆኖም የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዉጤቱ ከአማካይ በታች የሆነ ሠራተኛ ለዝዉዉር መወዳደር አይችልም፡፡

፯.1.፪ የነጥብ አሰጣጡን በተመለከተ ሠራተኛው በሚፈሻ የተሞላለት የሁለት ጊዜ ተከታታይ አማካይ የምዘና ዉጤት ወይም ከሌለው የአንድ ጊዜ የምዘና ዉጤት ለማወዳደሪያ በተሰጠው ነጥብ መኖኛ በማባዛት የሚፈጸም ይሆናል፡፡

7.2. የሥነምግባር ጥራት

ተቋሙ የተጣለበትን ኃላፊነት ከማስካት አኳያ ይህን ለፈጸሙ የሚችሉ በዲሲፕሊን የታነጹና ለሥነ ምግባር ተገዥ የሆኑ ሠራተኞች እንዲኖረው ስለሚፈለግ ለሥነምግባር ጥራት ተገቢው ትኩረት ተሰጥቶታል፡፡ በዚሁ መሠረት፡-

፯.፪.1. በዝዉዉር ወድድር ለሥነምግባር ጥራት የተሰጠ ነጥብ 10ኀ ሲሆን የዝዉዉር ወድድር ከሚደረግበት ጊዜ በፊት በነበሩት ዓመታት ዉስጥ የዲሲፕሊን እርምጃ

የተወሰደበት ዕጩ ተወዳዳሪ የተወሰነበት ቅጣት ታይቶ ለማህደር ጥራት ከተመደበው ነጥብ ላይ ይቀነስበታል፡፡

7.2.2. ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ እንዲል የተቀጣ ሠራተኛ የቅጣቱን የጊዜ ገደብ ካላጠናቀቀ በስተቀር ለዝውውር መወዳደር አይችልም፡፡ የነጥብ አሰጣጥ ዝርዝሩ በተቀጽላ /1/ ቀርቧል፡፡

7.3. ችየሥራ አካባቢ ለኑሮ አላመቺነትክ የነጥብ አሰጣጥ ዝርዝሩን በተቀጽላ 5/ሀ-ሐ/ ቀርቧል፡፡

7.4. የአገልግሎት ዘመን

ሠራተኛው በኢንስቲትዩቱ እና በሌላ መስሪያ ቤት ያገለገለበትን የሥራ ዘመን ነው፡፡

7.5. የቤተሰብ ሁኔታ

ችየሠራተኛው ቤተሰብክ ሚስት፣ ባል፣ እንዲሁም አቅመ ደካማ የሆኑና ሌላ ረዳት የሌላቸውና በሠራተኛው ድጋፍ ብቻ የሚተዳደሩ እናት እና አባት ወደሚኖሩበት ቦታ ከሆነ በተቀጽላ 6 መሠረት ነጥብ ይሰጠዋል፡፡

7.6. አዎንታዊ ድጋፍ የሚያካትታቸውን ሠራተኞች በተመለከተ አፈጻጸሙ በፌደራል ማግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999 አንቀጽ 13/3 እንዲሁም ህዳር 2000 ዓ.ም በወጣው የማግስት ሠራተኞች የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ አንቀጽ 8.5.3/ሐ/ ላይ በተገለጸው መሠረት የሚፈጸም ይሆናል፡፡

7.7. አዎንታዊ ድጋፍ (ሶሶሽቈቂሮቓሽባስ ሰቓሽቈቃ) የሚደመለከታቸው ተወዳዳሪዎች በአጠቃላይ ውጤታቸው እኩል ሲሆኑ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ተቀባይ የሥራ ሂደት ባለቤት በሚሰጠው አስተያየት ይወሰናል፡፡

7.8. ለሕትመት ነጥብ አሰጣጥ

ለህትመት ነጥብ እንዲሰጥ ያስፈለገበት ምክንያት ተመራማሪዎች ቴክኖሎጂ በማፍለቅ የምርምር ውጤታቸውን ማስተም የሚጠበቅባቸው በመሆኑ ሙሉ ጊዜያቸውን በመጠቀም ቴክኖሎጂ ለማፍለቅ ብርቱ ጥረት እንዲያደርጉ ለማበረታትና የበለጠ ውጤታማ እንዲሆኑ ለማድረግ ነው፡ ስለዚህ ለዝውውር አፈፃፀም የግብርና ምርምር ህትመቶች ተገቢውን ነጥብ ተሰጥቷቸው በማወዳደሪያ መስፈርትነት እንዲካተቱ ተደርጓል፡፡ ለዚህም አንድ ጆርናል በአንድ ፀሐፊ ብቻ እና ሌሎች ተመጣጣኝ ሕትመቶችና ከዚያ በላይ ያቀረበ ለማወዳደሪያ የተቀመጠውን 10 ነጥብ የሚያገኝ ሲሆን፤ ከዚህ በታች ዋጋ ያለው ሕትመት ያቀረበ ባቀረበው ሕትመት መሰረት በ10 እየተባዛ ይሰጠዋል፡፡

ምሳሌ፡ አንድ ፕሮሲዲንግ ለብቻው ያሳተመ 0.5 ⅹ 10 ＝ 5.00 ነጥብ ያገኛል፡፡

8. የዝውውር አፈጻጸም

8.1. የተመራማሪ ዝውውር አፈፃፀም

ኢንስቲትዩቱ ያስቀመጣቸውን ግቦች ከዳር ለማድረስ የተመራማሪው ሚና እንዲሁም ኃላፊነቱ ከፍተኛ ነው፡ ስለሆነም የተመራማሪ ዝውውር ምርምሩን በቅንነት፣ በታማኝነት እና በትጋት እንዲያከናውን ከማበረታቱም በተጨማሪ በኢንስቲትዩቱ ያጋጠመውን ከፍተኛ የተማረ የሰው ኃይል ፍልሰት በመቀነስ ረገድ ጉልህ ሚና አለው፡

8.1.1 ማንኛውም ተመራማሪ ቋሚ ከሆነበት ጊዜ ጀምሮ አራት አመት ካገለገለ በኋላ የዝውውር ማስታወቂያ ሲወጣ አመልክቶ ተወዳድሮ ከተመረጠ በኋላ መዛዋወር ይፈቀድለታል፡፡

8.1.2 የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በየማዕከሉ የሚገኙ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት የሥራ ሂደቶች ቋሚ ተመራማሪዎች የዝውውር ማስታወቂያ በማውጣት ያወዳድራል፡፡

8.1.3 ለዝውውር የተዘጋጀውን የተመራማሪ የሥራ መደብ ማስታወቂያ ለሁሉም ማዕከላት እንዲሁም በዋናው ማዕቤት ያሉ ሠራተኞች እንዲወዳደሩበት ተደርጎ በወድድሩ ብልጫያገኘ ሠራተኛ ይዘዋወራል፡፡

8.1.4 የተመራማሪው ዝውውር የሚጸመው ምትክ ሰራተኛ ሲገኝና በተጀመሩ የምርምር ሥራዎች ላይ ምንም አይነት ጉዳት እንደማይደርስባቸው ተመራማሪው የሚሰራበት የምርምር ማዕከል ዳይሬክተርና የምርምሩ የሥራ ሂደት አስተባባሪ የጸሁፍ ማረጋገጫሰሰጡብቻ ነው፡፡

8.2. የድጋፍ ሰጪሠራተኞች ዝውውር አፈጻጸም

የድጋፍ ሰጪሠራተኛው ዝውውር ሐደት የሚከተሉትን ነጥቦች መሠረት ያደርጋል፡፡

8.2.1 አንድ የድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ በተመደበበት ማዕከል ለአራት ዓመታት ካገለገለ በኋላ የዕቅድ አፈጻጸም ምዝና ውጤት መካከለኛ ከዛ በላይ መሆኑ ሰረጋገጥ ለዝውውር መወዳደር ይችላል፡፡

8.2.2 ሁሉም ማዕከላት ለዝውውር የተዘጋጀውን የስራ መደብ የዝውውር ማስታወቂያ ከሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት እንዲሁም ከሚመለከተው የሥራ ሂደት ዳይሬክቶሬት ጋር በመመካከር ያወጣሉ፡፡ በኢፌድሪ የሲቪል ሰርቪስ ደረጃዎች መሠረት ከደረጃ ከፍታ ፱ እስከ ደረጃ ከፍታ ፲፫ ላሉት የሥራ መደቦች ለየማዕከሉ /ለዋናው ማዕቤት ሠራተኞች ብቻ እና በደረጃ ከፍታ ፲፬ እና በላይ ላሉት የሥራ መደቦች በሁሉም ማዕከላት እና በዋናው ማዕቤት ያሉ ሠራተኞች እንዲወዳደሩበት ተደርጎ በወድድር ብልጫ ያገኘ ሠራተኛ እንዲዘዋወር ይደረጋል፡፡

8.2.3 የአስተዳደር ድጋፍ ሰጪ ሰራተኛው ዝውውር የሚጸመው ምትክ ሰራተኛ ሲገኝና በተጀመሩ የሥራ ሂደቱ ሥራዎች ላይ ምንም አይነት ጉዳት እንደማይደርስባቸው ባለሞያው የሚሰራበት የምርምር ማዕከል ዳይሬክተርና የአስተዳደር ድጋፍ ሰጪ የሥራ ሂደት አስተባባሪ የጸሁፍ ሚጋገጫሲሰጡ ብቻ ነው፡፡

8.3. የዝውውር ማውዳደሪያ መስፈርቶች የተሰጠ ነጥብ

8.3.1. <u>ለተመራማሪ</u>

1. የእቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት 30
2. የማህደር ጥራት 10
3. የአገልግሎት ዘመን 10
4. የሥራ አካባቢ አላመቺነት 20
5. የቤተሰብ ሁኔታ 20
6. ለህትመት/በአጠቃላይ ያሳተማቸው 10

8.3.2. <u>ለድጋፍ ሰጪሠራተኛ</u>

1. የእቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት 30
2. የማህደር ጥራት 10
3. የአገልግሎት ዘመን 20
4. የሥራ አካባቢ አላመቺነት 20
5. የቤተሰብ ሁኔታ 20

8.3.3. ለድጋፍ ሰጪዘርፍ የኃላፊነት የሥራ መደቦች ከላይ በተራ ቁጥር 8.3.2. የተጠቀሰው ነጥቦች ደምር ውጤት ወደ 60ኀ ተቀይሮ የሚያዝ ሰሆን ቀሪው

40% በተቀጸላ ፖ/ሀ-ሐ/ በተቀማጠው የኃላፊነት የሥራ መደቦች ማምሚ መሠረት የሚጸም ይሆናል፡፡

8.3.4. በተቀማጠው መስፈርት መሰረት አጠቃላይ ውጤቱ ከ50% ነጥብ በታች ያገኘ የምርምርም ሆነ የድጋፍ ሰጪሠራተኛ ሊዘወር አይችልም፡

9. የውጪ ዝውውር

የውጪ ዝውውር የሚከናወነው ከሌላ የፌደራል ወይም የክልል መንግስት መስሪያ ቤት ወደ ኢንስቲትዩቱ እንዲሁም ከኢንስቲትዩቱ ወደ ሌላ የፌደራል ወይም የክልል መንግስት መስሪያ ቤት ነው፡፡ አፈጻጸሙ በኢንስቲትዩቱ የተጠየቀው ክፍት የሥራ መደብ ሲኖርና ከኢንስቲትዩቱም ወደ ሌላ ማቤት የሚዛወረው ሠራተኛ ምትክ ሲገኝለት በሁለቱም መስሪያ ቤቶች ስምምነት መሰረት የሚጸም ነው፡፡ ይህም የሚከናወነው ታህሳስ 01 ቀን 2002 ዓ.ም በወጣው የመንግስት ሠራተኞች የዝውውር መመሪያ መሠረት ነው፡

10. በሕክምና ቦርድ ማስረጃ ስለሚደረግ ዝውውር

በሐኪሞች ቦርድ ውሳኔ ዝውውር የሚጠይቅ ሠራተኛ ጥያቄውን በተሟላ ማስረጃ አስደግፎ ለተመደበለት ማእከል የሰው ሀብት የሥራ ሂደት ማቅረብ ይኖርበታል፡፡ የማእከሉ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ሠራተኛው ለዘዋወርበት የጠየቀው ማእከል ላይ ክፍት የሥራ መደቡ መኖሩን በማጣራት ወይንም ክፍት የሥራ መደቡ ባይኖርም ሠራተኛውን ማዛን ስለሚስፈልግ በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 16-3/ለ/ መሠረት የሠራተኛው ፈቃደኝነት ተጠይቆ ዝቅ ባለ ደረጃም ኢንስቲትዩቱ ለሠራተኛው ጤና አመቺ ነው ብሎ ወደሚያምንበት ማእከል እንዲዘዋወር ይደረጋል፡፡ ሆኖም ኢንስቲትዩቱ ሠራተኛው ዝቅ ካለበት ደረጃ ወደ ቀደሞው ደረጃ ተመልሶ የሚመደብበትን ሁኔታ ያመቻቻል፡፡

11. በሠራተኛው ስምምነት የሚፈፀም ዝውውር ሂደት

ዝውውር ጠያቂ ሠራተኞች አንድ አይነት የሥራ መደብ፣ ተመሳሳይ የሥራ ደረጃ እንዲሁም አንድ ዓይነት ደመወዝ የሚከፈላቸው ከሆነ የስምምነት ማስረጃቸውን እንዲሁም የሊቃቂና የተቀባይ ስራ ሂደቶች እና ማዕከላት ስምምነት ከሚመለከታቸው ጋር በማያያዝ ካቀረቡ በኋላ ዝውውሩ ይፈጸማል፡፡

12. በሥራው አስፈላጊነት ሠራተኞችን አዘዋውሮ ስለማሰራት

በሥራው አስፈላጊነት ሠራተኞች አዘዋውሮ ለማሰራት ሲታቀድ ሠራተኛው የሚሰራበት የሥራ ሂደት ዳይሬክቶሬት ሰራተኛው የሚገኝበትን ማዕከልና ስራ ሂደት እንዲሁም ለዘዋወርበት የታቀደበትን ማዕከልና ስራ ሂደት በመግለጽ ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በጽሁፍ ያሳውቃል፡፡

የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬትም አስፈላጊ ቅድመ ሁኔታዎች መሟላታቸውን በሚጋገጥ ዝውውሩ እንዲፈጸም ያደርጋል፡፡

13. አስቸኳይ ሁኔታ፣ ደንገተኛ ችግሮች ሲያጋጥሙ የሚፈጸም ዝውውር

13.1.1. አስቸኳይ ሁኔታ እንዲሁም ድንገተኛ ችግሮች ሲያጋጥሙ ችግሩን ለማቃለል ሠራተኛን ማንቀሳቀስ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፣

13.1.2. ሠራተኛው በሚሠራበት አካባቢ አለመግባባት ተከስቶ ሥራን ለማከናወን የማይችልበት ለሕይወቱ አስጊ መሆኑ ሲረጋገጥ፤

13.1.3. ከቅርብ ኃላፊው ወይም ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር ባለው ግንኙነት የማይስማማ ሆኖ ሲገኝና ለማዘዋወር አመልክቶ ለዚህም እንደ አስፈላጊነቱ ለቅሬታ ኮሚቴ ወይም ለዲሲፕሊን ኮሚቴ ቀርቦ ውሳኔው በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የፀደቀ ስለመሆኑ ተጨባጭ ወይም አሳማኝ መግለጫ ሲቀርብ የሚፈጸም ሆኖ በአንቀጽ 8.1.4 እና 8.2.3 የተገለጸው ለዚህ አንቀጽ አፈፃፀም ተግባራዊ አይሆንም፡

14. ዝውውር የማይፈጸምባቸው ሁኔታዎች

14.1. ሠራተኛው በነበረበት የሥራ ቦታ በወንጀል በመጠርጠሩ ምክንያት ጉዳዩ በፍርድ ቤት፣ በፖሊስ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ በመጣራት ላይ ከሆነ፤

14.2. በጤና ማጣት፣ በእርግዝና ወይም በሥራ ላይ በደረሰ አደጋ ምክንያት በተመደበበት የሥራ ቦታ ወይም የሥራ ክፍል ውስጥ መቆየት እንዳለበት/እንዳለባት እንዲሁም ክትትል እንደሚያስፈልገው በሀኪሞች ቦርድ የተሰጠ ሚረጋገጫ ያለው/ያላት ሠራተኛ፤

14.3. በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከስራ የታገደ ሠራተኛ፤ በተቀጠረበት ሜከል ከአራት ዓመት በታች ያላገለገለ ሠራተኛ፣ ጡረታ ለመውጣት ስደስት ወር የቀረው ሠራተኛ እንዲሁም ጊዜያዊ/የኮንትራት ሠራተኛ ከሆነ መዛወር አይችልም፡፡

15. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜና ስለሚሻሻልበት ሁኔታ

15.1. ይህ የሰው ኃይል የዝውውር መመሪያ ከሰኔ 01 ቀን 2005 ዓ.ም ጀምሮ በሥራ ላይ ይውላል፡፡

15.2. መመሪያው በማንኛውም ጊዜ እንዳስፈላጊነቱ ሊሻሻል ይችላል፡፡

ተቀጽላ 1

በዝውውር ወቅት ለማህደር ጥሩት የሚሰጥ ነጥብ 10ኘ

ተ.ቁ	የተወሰደው የዲስፕሊን እርምጃ	ነጥብ ከ10	
		የሚቀነስ ነጥብ	የሚሰጥ ነጥብ
ባለፉት ሁለት ዓመት ውስጥ			
1	ምንም ዓይነት የቅጣት ሪከርድ የሌለው	0	10
2	የጽሁፍ የቃል ማስጠንቀቂያ	2	8
3	የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	4	6
4	እስከ አንድ ወር ደመወዝ ቅጣት	6	4
5	ከአንድ ወር በላይ እስከ 3 ወር የደመወዝ ቅጣት	8	2

ባለፉት አምስት ዓመታት ውስጥ			
፮	ከደረጃና የደመወዝ ዝቅታ የተቀጣ	10	0

- ❖ በአዋጅ ቁጥር 515/፺፱ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ 5 መሠረት ባለፉት አምስት ዓመታት ውስጥ ሠራተኛው፡
    - ➢ ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅታ የተቀጣና የአምስት ዓመት ቅጣቱ ካልተነሳለት በስተቀር ለዝውውር መወዳደር አይችልም፡፡

ተቀፅላ 2

ለውስጥ ዝውውር የአገልግሎት ዘመን የተሰጠ ነጥብ

ተ/ቁ	የአገልግሎት ዘመን በአመት	የተሰጠ ነጥብ ከ20ኘ	የተሰጠ ነጥብ ከ10ኘ
1	42	20	10
2	41	19.52	9.76
3	40	19.05	9.525
4	39	18.57	9.285
5	38	18.1	9.05
6	37	17.62	8.81
7	36	17.14	8.57
8	35	16.67	8.335
9	34	16.19	8.095
10	33	15.71	7.855
11	32	15.24	7.62
12	31	14.76	7.38
13	30	14.29	7.145
14	29	13.81	6.905
15	28	13.33	6.665
16	27	12.86	6.43
17	26	12.38	6.19
18	25	11.9	5.95
19	24	11.43	5.715
20	23	10.95	5.475
21	22	10.48	5.24
22	21	10	5
23	20	9.52381	4.761905
24	19	9.047619	4.52381
25	18	8.571429	4.285715
26	17	8.095238	4.047619
27	16	7.619048	3.809524
28	15	7.142857	3.571429
29	14	6.666667	3.333334
30	13	6.190476	3.095238
31	12	5.714286	2.857143
32	11	5.238095	2.619048
33	10	4.761905	2.380953
34	9	4.285714	2.142857
35	8	3.809524	1.904762
36	7	3.333333	1.666667
37	6	2.857143	1.428572
38	5	2.380952	1.190476
39	4	1.904762	0.952381
40	3	1.428571	0.714286
41	2	0.952381	0.476191
42	1	0.47619	0.238095

✓ የአገልግሎት ዘመን ስሌት በተመለከተ ማንኛውም ሰራተኛ በኢንስቲትዩቱ ብቻ ያገለገለ ከሆነ በሰንጠረዡ የተቀመጠውን ነጥብ የሚያገኝ ሲሆን

✓ ከሌለ ማቆሪያ ቤት ይዞት የመጣውአገልገሎት ዘመን ሲኖር ደግሞ በሰንጠረዡየተቀመጠውን 50 ኀ ይሰላለታል

ተቀጽላ 3

የምዘና ውጤት ከ30ኀ

ተ/ቁ	የምዘና ውጤት ከ100ኀ	የተሰጠ ነጥብ ከ30ኀ
0	50	0.59
1	51	1.19
2	52	1.79
3	53	2.39
4	54	2.99
5	55	3.59
6	56	4.19
7	57	4.79
8	58	5.39
9	59	5.99
10	60	6.59
11	61	7.19
12	62	7.79
13	63	8.39
14	64	8.99
15	65	9.59
16	66	10.19
17	67	10.79
18	68	11.39
19	69	11.99
20	70	12.59
21	71	13.19
22	72	13.79
23	73	14.39
24	74	14.99
25	75	15.59

ተ/ቁ	የምዘና ውጤት ከ100ኀ	የተሰጠ ነጥብ ከ30ኀ
26	76	15.59
27	77	16.19
28	78	16.79
29	79	17.39
30	80	17.99
31	81	18.59
32	82	19.19
33	83	19.79
34	84	20.39
35	85	20.99
36	86	21.59
37	87	22.19
38	88	22.79
39	89	23.39
40	90	23.99
41	91	24.59
42	92	25.19
43	93	25.79
44	94	26.39
45	95	26.99
46	96	27.59
47	97	28.19
48	98	28.79
49	99	29.39
50	100	30.00

ቈማቊማ ሽቃቋ- ቃፎ ቦቋዱፎ

ተቀፅላ 4

ተ.ቁ	ዝርዝር	ከጆርናል አርቲክል ጋር ሲነጻጸር	ብቸኛ ፀሐፊ 100%	ሁለት ፀሐፊ		ሦስት ፀሐፊዎች			አራት ፀሐፊዎች				አምስት ከዚያ በላይ ፀሐፊዎች				
				1ኛ 75%	2ኛ 25%	1ኛ 50%	2ኛ 30%	3ኛ 20%	1ኛ 50%	2ኛ 25%	3ኛ 15%	4ኛ 10%	1ኛ 45%	2ኛ 20%	3ኛ 15%	4ኛ 10%	5 እና በላይ 10%
1	አንድ መጽሐፍ /ህሙሐ ሐቁ. ያለው/	400	4	3.0	1.0	2.0	1.2	0.8	2.0	1.0	0.6	0.4	1.8	0.8	0.6	0.4	0.4
2	መጽሐፍ/ኘሮሲዲንግስ ኤዲት ሚደረግ	175	1.75	1.3125	0.438	0.875	0.525	0.35	0.875	0.4375	0.2625	0.175	0.7875	0.35	0.2625	0.175	0.175
3	የጆርናል አርቲክል	100	1.0	0.75	0.25	0.5	0.3	0.2	0.5	0.25	0.15	0.1	0.45	0.2	0.15	0.1	0.1
4	በመጽሐፉ ወስጥ ያለ አንድ ምዕራፍ	75	0.75	0.5625	0.188	0.375	0.225	0.15	0.375	0.1875	0.1125	0.075	0.3375	0.15	0.1125	0.075	0.075
5	ሐንድ በክ	75	0.75	0.5625	0.188	0.375	0.225	0.15	0.375	0.1875	0.1125	0.075	0.3375	0.15	0.1125	0.075	0.075
6	የአወደ ጥናት ጽሑፎች	50	0.5	0.375	0.125	0.25	0.15	0.1	0.25	0.1875	0.075	0.05	0.225	0.1	0.075	0.05	0.05
7	በጆርናል ወስጥ ያለ አጭር ጽሑፍ	50	0.5	0.375	0.125	0.25	0.15	0.1	0.25	0.1875	0.075	0.05	0.225	0.1	0.075	0.05	0.05
8	በቡሌቲን ወስጥ የሚወጣ ጽሑፍ	50	0.5	0.375	0.125	0.25	0.15	0.1	0.25	0.1875	0.075	0.05	0.225	0.1	0.075	0.05	0.05

9	የምርምር ሪፖርት	50	0.5	0.375	0.12 5	0.25	0.15	0.1	0.25	0.187 5	0.075	0.05	0.225	0.1	0.075	0.05	0.05
10	የዜና ማጽሔት ጽሑፍ	10	0.10	0.075	0.02 5	0.05	0.03	0.02	0.05	0.025	0.015	0.01	0.045	0.02	0.015	0.01	0.01

- እኩል አስተዋፅኦ ያላቸው ፀኃፊዎች አስተዋፅኦዋቸው እኩል መሆኑን በፅሁፍ ካረጋገጡ ለሁሉም እኩል ነጥብ ይሰጣቸዋል
- ኘሮሲዲንግስ/መጽሔፍ ወስጥ ያሉ ጽሑፎች አብስትራክት/አንድ ወይም ሁለት ገጽ ከሆኑ እንደ ዜና መጽሔት ጽሑፍ ይቆጠራሉ፡፡
- አምስትና ከዚያ በላይ ፀሃፊዎች በሚሳተፉበት የተጠቀሱ ነጥቦች ከአምስት በላይ ለሆኑ ጸሃፊዎች በሙሉ እኩል የሚከፈል ይሆናል፡፡

ከ	ወደ																																						
	ዋናው መ/ቤት	ደን	ሰበታ	ሆለታ	ደ/ዘይት	መልካሳ	ጅማ	አምጥ	ቁሉምሳ	ባኮ	አዋዳ	አዋሳ	ጊንጪ	አደዓ በርጋ	ወንዶ ገነት	አርሲ ነገሌ	አቃቂ	ዓለም ጤና	ሐሩ	መቱ	ጌራ	አጋሮ	አሳሳ	አርሲ ሮቤ	በቆጂ	ኩሬሉ	መሆሮ	ምንጀር	ፎገራ	ጨፌ ዶንሳ	ጮቄ	ወረር	አሰሳ	ጋዋ	ወናጎ	ቴፒ	ሙጊ	ሚኤሶ	መሰኑ
ዋናው መ/ቤት	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ደን	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ሰበታ	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ሆለታ	1	1	1	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ደ/ዘይት	1	1	1	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
መልካሳ	2	2	2	2	2	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ጅማ	2	2	2	2	2	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አምጥ	2	2	2	2	2	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ቁሉምሳ	2	2	2	2	2	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ባኮ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አዋዳ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አዋሳ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ጊንጪ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አደዓ በርጋ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ወንዶ ገነት	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አርሲ ነገሌ	2	2	2	2	2	0	0:	0	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አቃቂ	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ዓለም ጤና	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ሐሩ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
መቱ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ጌራ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አጋሮ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
አሳሳ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	ኸ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

አርሲ ሮቤ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ለወሰጥ ዝውውር የአካባቢ አላማኘነት የሚኖረውን ጥብ .....፳0ን ተቀጽላ 5(ሀ)

ለወሰጥ ዝውውር የአካባቢ አላማኘነት የሚኖረውን ጥብ .....፳0ን ተቀጽላ 5(ሀ) የቀጠለ.....

ከ	ወደ																																						
	ዋናው መ/ቤት	ደን	ሰበታ	ሆለታ	ደ/ዘይት	መልካሳ	ጅማ	አጸጦ	ቁሉምሳ	ባኮ	አዋዳ	አዋሳ	ጊንጪ	አደዓ በርጋ	ወንዶ ገነት	አርሲ ነገሌ	አቃቂ	ዓለም ጤና	ሐሩ	መቱ	ጌራ	አጋሮ	አሳሳ	አርሲ ሮቤ	በቆጂ	ኮፈሌ	ሜሮ	ምንጃር	ፎገራ	ጨፌ ዶንሳ	ጭሮ	ወረር	አሶሳ	ፓዌ	ወናጎ	ቴፒ	ሜጢ	ሜኤሶ	መሆኒ
በቆጂ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ኮፈሌ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ሜሮ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ምንጃር	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ፎገራ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ጨፌ ዶንሳ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ጭሮ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ከ	0	0	0	0	0	0	0	0
ወረር	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	ከ	0	0	0	0	0	0	0
አሶሳ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	ከ	0	0	0	0	0	0
ፓዌ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	ከ	0	0	0	0	0
ወናጎ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	ከ	0	0	0	0
ቴፒ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	ከ	0	0	0
ሜጢ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	ከ	0	0
ሜኤሶ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
መሆኒ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	ከ

ማስሰቢያ ፤

- ነጥቡ የሚሰጠው ለዚህ የተመደበው ፳0ን የአንድ ዓመት ዋጋ ከወጣ በኃላ በሠራተኛው አገልግሎት አመታት ተባዝቶና ከላይ ለየ ሜከላቱ በተመደበት ቁጥሮች ተባዝቶ ይሆናል፡፡

- የአንድ አመት ዋጋ ፣ 20 ኗ(42ቶ04) ይሆናል፡፡ የአንድ ዓመቱ ሰሰላ 0.119 ማለት ነው፡፡
- 42 የሚያመለክተው አንድ ሠራተኛ በ18 ዓመቱ በቀጠር የሚኖረው ትልቁ አገልግሎት ነው፡፡

ለወቅጥ ዝወፎር አካባቢ አላመቾነት የሚጥ ነጥብ በወራት
/የአንድ ወር ዋጋ .00991/

የቆይታ ጊዜ	በ 0 ለሚዘ	በ 1 ለሚዘ	በ 2 ለሚዘ	በ 3 ለሚዘ	በ 4 ለሚዘ
የአንድ ወር	[illegible]	0.00991	0.01982	0.02973	0.03964
የሁለት ወር	[illegible]	0.01982	0.03964	0.05946	0.07928
የሦስት ወር	[illegible]	0.02973	0.05946	0.08919	0.11892
የአራት ወር	[illegible]	0.03964	0.07928	0.11892	0.15856
የአምስት ወር	[illegible]	0.04955	0.0991	0.14865	0.1982
የስድት ወር	[illegible]	0.05964	0.11892	0.17838	0.23784
የሰባት ወር	[illegible]	0.06937	0.13874	0.20811	0.27748
የስምንት ወር	[illegible]	0.07928	0.15856	0.23784	0.31712
የዘጠኝ ወር	[illegible]	0.08919	0.17838	0.26757	0.35676
የአስር ወር	[illegible]	0.09910	0.1982	0.2973	0.3964
የአስራ አንድ ወር	[illegible]	0.10901	0.21802	0.32703	0.43604

በውስጥ ዝውውር ወቅት ለአካባቢ አላማችነት ለማከላት የተሰጠ የነጥብ ደረጃ /ከዐ-4

የነጥብ ደረጃ በቅደም ተከተል					
	0	1	2	3	4
የማከላት እና ገዐሰ ማከላት ዝርዝር	☞ዋናው ማቤት ☞ደን ምርምር ☞ሰበታ ዓሳ	☞ሆለታ ☞ደ/ዘይት	☞መልካሰ ☞ጅማ ☞አምጥ ☞ቁሉምሳ ☞ባኮ ☞አዋዳ ☞አዋሳ ☞ጊንጪ ☞አደዓ በርጋ ☞ወንዶገነት ☞አርሲ ነጌሌ ☞አቃቂ ☞አለምጤና	☞ግምቢ/ሐሩ ☞መቱ ☞ጌራ ☞አጋሮ ☞አሳሳ ☞አርሲ ሮቤ ☞በቆጂ ☞ኮፈሌ ☞ሚሮ ☞ምንጃር ☞ፎገራ ☞ጨሌ ዶንሳ ☞ጂሮ	☞ወረር ☞አሶሳ ☞ጋዌ ☞ወናጎ ☞ቴፒ ☞ሚኒ ☞ሠሆኒ ☞ሜኤሶ

ለወሳጥ ዝወፀዩ የቤተሰብ ሁኔታ የተሰጠውነ ጥብ ከ፳0ኀ

ተ.ቁ	ከላኪ ሜከሕ	ወደ ተቀበይ ሜከል አካባቢ የሚኚኝ	የተሰጠ ነ ጥብ ከ፳0ኀ
1	ሚስት	ባል	፳0ኀ
፪	ባል	ሚስት	15ኀ
፫	ወንድ/ሴት ሰራተኛ	እናት/አባት	10ኀ

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

በድጋፍ ሰጪዘርፍ የሥራ ኃላፊ መደቦች በዝውውር ለመመደብ የቀረቡ አመልካቾች

ማግሚያ ነጥቦች

ማስሰቢያ፡

1. ይህ መመዘኛ መስፈርት በዚህ መመሪያ ወስጥ የሚገለግለው በኢንስቲትዩቱ በድጋፍ ሰጪ ዘርፍ ላሉ የኃላፊ የሥራ መደቦች በዝውውር ለመመደብ ለቀረቡ አመልካቾች ነው፡፡
2. የግምግሚው ነጥብ የሚሰጠው 40% ሲሆን እያንዳንዱ ገምጋሚ በመሉ የኃላፊነት ስሜት፤ ከግል ጥላቻ፤ በግል ከመቀራረብ፤ ከአሉባልታ እና ከመሳሰሉት አላስፈላጊ ሁኔታዎች በፀዳ መልኩ ማግምም ይጠበቅበታል፡፡
3. የዚህ ግምግማ ዋና ዓላማ በተቋማችን በድጋፍ ሰጪዘርፍ ያለውን አመራር ለማጠናከር በመሆኑ በዚህ ግምግማ ላይ የሚሳተፉ ሁሉ የሚሰጣቸውን ኃላፊነት በሚገባ እንደሚወጡ እምነት ተጥሎባቸዋል፡፡
4. ይህ መመዘኛ መስፈርት ከ1-4 የተዘረዘረ ሲሆን የገምጋሚው በድን አባላት በውጤቱ ላይ በመስማማት የውሳኔ ሐሳባቸውን በሜከል ለሜከል ዳይሬክተር፤ በዋናው ማቤት ለዋና ዳይሬክተር/ለምክትል ዋና ዳይሬክተር ያቀርባሉ፡፡
5. በዚህ የግምግማ ቅጽ በሶስቱም ገጾች ላይ የገምጋሚው አባላት እንዲሁም ተገምጋሚው ፊርማቸውን ያስቀምጣሉ፡፡
6. ከአንድ ሜከል ወደ አንድ ሜከል በኃላፊ የሥራ መደብ ላይ ዝውውር የሚጠይቅ ሠራተኛ የሚገመገመው በላኪ ሜከል ነው፡፡

፯. የገምጋሚው ቡድን አባላት፡ የተመጣጠነ የፆታ ስብጥር ይኖረዋል እንዲሁም ከሚከለሉ አገልግሎት ተቀባይ የሥራ ሂደቶች ባለቤቶች፤ በትይዩ የሚሠራ ባለሙያን ያካተተ ይሆናል፡፡

፰. በዚህ መስፈርት ዝርዝር በወንድ ፆታ የተገለጹት ሁሉ ለሴት ፆታም ያገለግላሉ፡፡

የተገምጋሚው ሙሉ ስም፡ ______________________________

የተወዳደረበት የሥራ መደብ መጠሪያ ፡ ______________________________

የተወዳደረበት የሥራ ደረጃ፡ ______________________________

የመደብ መታወቂያ ቁጥር፡ ______________________________

የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሐደት/ማእከል፡ ______________________________

ግምገማው የተደረገበት ቀን፤ ወር፤ ዓ.ም፡ ______________________________

ተቀጽላ ፯/ሰ/

ተ.ቁ	የማምገሚ መስፈርቶች	የመስፈርቱ ነጥብ(40ኘ)	ለተወዳዳሪው የተሰጠ ነጥብ
1	የመሪነት ብቃት	10	
	ወሳኔ መስጠት	2	
	ስትራቴጂያዊ ዕይታ	2	
	በድናዊ አመራር	2	
	የወጤታማነት ዕይታ	2	
	ራስን መግለጽ ችሎታ(ቈቂቂበቃሸሰርቓሸቈቃ ሠቀሸቊቊ)	2	
2	የሥራ አመራር ብቃት	10	
	የማቀድ፤ የማደራጀትና የማስፈጸም ችሎታ	4	
	ለወጥ (አዳዲስ አሰራችን) የመቀበልና የመፍለቅ ችሎታ	3	
	ባለሙያዎችን የማበቃትና የሚዳት ችሎታ	3	
3	ሥራዎችን የመከታተልና የመቆጣጠር ብቃት	10	
	የሥራ አፈጻጸም የማምገም	3	
	ቅሬታን የመፍታት (ቈቃሶቈሸሰቇ ዕርቃርሸስቂስቃቇ)	2	
	በወቅቱ ግበረ መልስ የመስጠትና ልምድ ብቃት	2	
	ጊዜን በሚገባ የማጠቀም	2	
	ያለወን የተቋም ሀብት እንደአስፈላጊነቱ አዛዘሮ በቁጠባ	1	

	የማጠቃም ሁኔታ		
4	**አመለካከት**	10	
	ቀናነት(ሁሉንም ባለጉዳዩት በቀናነት ማገልገል)	1	
	የጠበቂነት ስሜቱ አለመኖር	1	
	የአገልጋይነት ስሜቱ መኖር	1	
	የሚጡአስተያየቶችን(ሂሶችን) በበጎ መልኩ ተቀብሎ በፍጥነት ለማሻሻል ጥረት የሚደረግ ችሎታ	1	
	የሥራ ተነሳሽነት	2	
	ከተሸፈነ አስተሳሰብ ነጻ መሆንና አለማሚር	1	
	የመልካም ሥነ-ምግባር ተምሳሌት(በአመለካከቱ/በተግባሩ ከሙስና ፅዱ መሆኑ)	1	
	ከልወደድ ባይነትና ከአደርባይነት ነፃ መሆን	1	
	ቁርጠኝነት(ችግርን ተቋቁሞ ማለፍ፤ መቻል)	1	
	ጠቅላላ ድምር	40%	

ተቀጽላ ፫/ሐ/

የበድኑ አባላት ስምና ፊርማ

1. ____________________ _______________
2. ____________________ _______________
3. ____________________ _______________
4. ____________________ _______________
5. ____________________ _______________

የማዕከሉ ዳይሬክተር ውሳኔና አስተያየት

____

____

ስም ____________________________

ፊርማ __________________

ቀን __________________________

ተወዳዳሪው የግምገማውን ውጤት ስለማወቁ ከዚህ በታች አስተያየቱንና ፊርማውን ያስቀምጣል፡፡

____

____

ስም ____________________________

ፊርማ __________________

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የውስጥ ዝውውር ማወዳደሪያ ሰንጠረዥ (ለተሚራሚዎች)

የማእከሉ ስም ______________________

ለዝውውር የቀረበው የሥራ መደብ መጠሪያ ____________________ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ማእከል ስም ____________

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ ስም	የያዘው የሥራ መደብ መጠሪያ	የማወዳደሪያ ነጥብ						ድምር	ደረጃ
			ምዘና (፴ኀ)	የማህደር ጥራት(፲ኀ)	የአገልግሎት ዘመን(፲ኀ)	የሥራ አካባቢ አላመቻችነት(፳ኀ)	የቤተሰብ ሁኔታ(፳ኀ)	ህትመት (፲ኀ)		

የሚያጭበድን አስተያየት

____

____

____

የሚያጭበድን አባላት ስምና ፊርማ፤ 1/ ______________ ፪/ ______________ ፫/ ______________

የማእከሉ የበላይ ኃላፊ ወሳኔ ______________________________________

ፊርማ ______________________ ቀን ____________________

ተቀጽላ ፰(ለ)

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የውስጥ ዝውውር ማወዳደሪያ ሰንጠረዥ(ለድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች)

የማዕከሉ ስም _______________________

ለዝውውር የቀረበው የሥራ መደብ መጠሪያ _____________ደረጃ ______ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ማዕከል ስም _______________

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ ስም	የያዘው የሥራ መደብ መጠሪያ	የማወዳደሪያ ነጥብ					ድምር	ደረጃ
			ምዘና (30ኘ)	የማህደር ጥሪት(10ኘ)	የአገልግሎት ዘመን(20ኘ)	የሥራ አካባቢ አላመቺነት(20ኘ)	የቤተሰብ ሁኔታ(20ኘ)		

የመራጭ ቡድን አስተያየት : ____

የሚያጭበድን አባላት ስምና ፊርማ፤ 1/ ____________ 2/ ____________ 3/ ____________

____

የማዕከሉ የበላይ ኃላፊ ወሳኔ ____________

ፊርማ ____________ ቀን ____________

ተቀጽላ ፰(ሐ)

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የውስጥ ዝውውር ማወዳደሪያ ሰንጠረዥ (ለድጋፍ ሰጪ ዘርፍ የኃላፊ የስራ መደቦች)

የማዕከሉ ስም ____________

ለዝውውር የቀረበው የሥራ መደብ መጠሪያ ____________ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ማዕከል ስም ____________

____

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ ስም	የያዘው የሥራ መደብ መጠሪያ	የማወዳደሪያ ነጥቦች					ድምር (60ነ)	ግምገማ (40ነ)	ጠ/ድምር	ደረጃ
			ምዘና (30ነ)	የማህደር ጥራት (10ነ)	የአገልግሎት ዘመን (10ነ)	የሥራ አካባቢ አላመቻቸት (20ነ)	የቤተሰብ ሁኔታ (20ነ)				

የመሬጭበድን አስተያየት ፡ ____

____

____

የመሬጭበድን አባላት ስምና ፊርማ ፤ 1/ ______________ 2/ ________________________ 3/ ______________

____

የማከሉ የበላይ ኃላፊ ውሳኔ ____

ፊርማ ____________________ ቀን ____________