

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
 የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን
 THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA
 ETHIOPIAN REVENUES AND CUSTOMS AUTHORITY



*ለአውህጉ ስራ ከመካከል ጠቂን
 ጥንቃቄ ያውቁት ስራ ላይ ማሳተፍ
 ከመቀጠል ለስራ ስራውን ማረጋገጥ
 ስራን ማረጋገጥ ስራ ላይ ማሳተፍ
 09/10/07*

ቁጥር
 Ref. No 1.0/253/07
 ቀን
 Date 30 ሚያዝያ 2007

በአባሪው ለተዘረዘሩት በሙሉ
በያሉበት

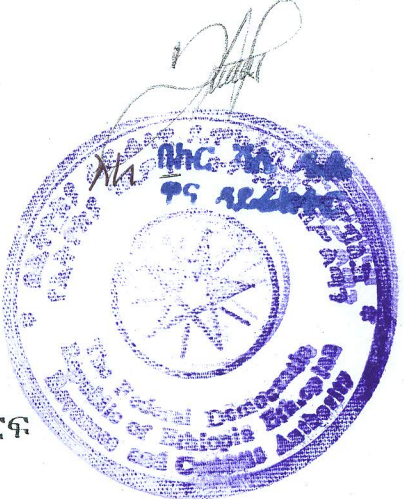
ጉዳዩ:- የፀደቀ መመሪያ ስመላክ

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣንን የተሻሻለ የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 108/2007 ከዚህ ደብዳቤ ጋር አባሪ በማድረግ የተላከ መሆኑን እየገለጸኩ፤ መመሪያው ተግባራዊ እንዲደረግ አስታውቃለሁ።

ከሰላምታ ጋር

ግልባጭ:

- ለዋና ዳይሬክተር ጽ/ቤት
- ለሕግ ማስከበር ሥራዎች ዘርፍ
- ለጉምሩክ ፕሮግራም ልማትና ድጋፍ ሥራዎች ዘርፍ
- ለሀገር ውስጥ ታክስ ፕሮግራም ልማትና ድጋፍ ሥራዎች ዘርፍ
- ለሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ዘርፍ
- ኢት/ገ/ጉ/ባለሥልጣን



*የጥያቄ ቁጥር 0619/07
 የሰጠበት ስም ለሥራ ገደብ
 የተሰጠበት ቀን
 የመሪው ስም
 ስም
 ስም
 ቀን
 የገቢው ዘርፍ ቁጥር
 የተመዘገበበት ቀን 0619/07*

ለዘመናዊና ፍትሐዊ የታክስና ቀረጥ አስተዳደር ሥርዓት ግንባታ ተግተን እንሰራለን!!

ዳይሬክቶሬቶች

ለውስጥ አዲት
 ለሥነ-ምግባር መከታተያ
 ለሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ
 ለኢንቨስትመንት ድጋፍና ክትትል
 ለዕቅድና አፈፃፀም ክትትል
 ለለውጥና ሥራ አመራር
 ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት
 ለደንበኞች አገልግሎት
 ለትምህርትና ግንኙነት
 ለጥናትና ልማት
 ለመረጃ ቴክኖሎጂ ሥራ አመራር
 ለሀብት አስተዳደር ቢሮ
 ለግዥና ፋይናንስ አስተዳደር
 ለንብረት አስተዳደርና ጠቅላላ አገልግሎት
 ታክስ ህግ ተገዥነትና ስጋት ሥራ አመራር
 ለታክስ ኢንተለጀንስ
 ለኢንቨስትመንት አዲት
 ለታክስ ወንጀል ምርመራ
 ለዐቃቤ ህግ ቢሮ
 ለድንበር አስተዳደርና የኮንትራባንድ መከላከል
 ለተያዙና የተወረሱ ንብረቶች አስተዳደር
 ለጉምሩክ ሥነ ሥርዓት ፕሮግራም ልማት
 ለጉምሩክ ጉዳይ ቅ/ጽ/ቤቶች ድጋፍና ክትትል
 ለጋራ ትመናና ታሪፍ ምደባ ፕሮግራም ልማትና ድጋፍ
 ለግብር አወሳሰንና አሰባሰብ ክትትል ፕሮግራም ልማት
 ለፌዴራል ሀገር ውስጥ ታክስ ጉዳይ ቅ/ጽ/ቤቶች ድጋፍና ክትትል
 የአዲስ አበባ ቅ/ጽ/ቤቶች ድጋፍና ክትትል
 ለታክስ መረጃ አስተዳደርና ልማት
 ለታክስ አዲት ፕሮግራም ልማትና ድጋፍ
 ለገቢ ሂሳቦች አስተዳደር
 ለክልሎች ድጋፍና ትብብር ሥራ አመራር
የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን

ቅ/ጽ/ቤቶች

ለምስራቅ አዲስ አበባ መ/ግ/ክ
 ለምዕራብ አዲስ አበባ መ/ግ/ክ
 ለከፍተኛ ግብር ከፋዮች
 ለአ/አ ቃሊቲ ጉምሩክ
 ለአዲስ አበባ ኤርፖርት
 ለአዲስ ከተማ ክ/ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
 ለጉለሌ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
 ለኮልፌ ቀራኒዮ ክ/ከ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
 ለቂርቆስ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች

ለልደታ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለቦሌ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለየካ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለንፋስ ስልክ ላፍቶ ክ/ክ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለአራዳ ክፍለ ከተማ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለአቃቂ ቃሊቲ ክ/ክ አነስተኛ ግብር ከፋዮች
ለአዲስ አበባ ቁጥር 1 መ/ግ/ክ/ቅ/ጽ/ቤት
ለአዲስ አበባ ቁጥር 2 መ/ግ/ክ/ቅ/ጽ/ቤት
ለመርካቶ ቁ.1
ለመርካቶ ቁ.2

አዲስ አበባ

ለአዳማ

አዳማ

ለድሬዳዋ

ድሬዳዋ

ለሃዋሳ

ሃዋሳ

ለጅማ

ጅማ

ለባህርዳር

ባህርዳር

ለመቀሌ

መቀሌ

ለኮምቦልቻ

ኮምቦልቻ

ለሞያሌ

ሞያሌ

ለሚሌ

ሚሌ

ለጋላፊ

ጋላፊ

ለጅጅጋ

ጅጅጋ

ለሞጃ

ሞጃ

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን
የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር

108/2007

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን

ጧያዝያ/2007

አዲስ አበባ



መግቢያ

ከፍተኛ የሥራ ውጤት፣ ዕውቀት፣ ብቃትና ሥነ ምግባር ያላቸውን ሠራተኞች ከፍ ወዳለ ኃላፊነት በማምጣት ሥራን የተሻለ አቅም ባላቸው ሠራተኞች ማሠራት አስፈላጊ በመሆኑ፤

የደረጃ ዕድገት የሥራ ውጤትን ለማሻሻል፣ የሠራተኛውን የሥራ ፍላጎት ለማነሳሳትና ሠራተኛው በመ/ቤቱ ላይ ያለውን እምነት ከፍ ለማድረግ ከሚያስችሉ የማትጊያ ስልቶች አንዱ በመሆኑ፤

ሲሰራበት የነበረውን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 89/2006 በትግበራ ወቅት የታዩ ጉድለቶችን ለማረምና ባለሥልጣኑ ካለበት ተጨባጭ ሁኔታ ጋር በማጣጣም ለአፈጻጸም በሚያመች መንገድ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

የሰው ኃይል እንዲመደብባቸው የሚያስፈልጉ ከፍተኛ የሥራ መደቦችን ብቃት ባላቸው ባለሙያዎች በወቅቱ እንዲሸፈኑ ለማድረግ፤

በኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 አንቀጽ 8/4 መሠረት ባለሥልጣኑ ይህን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 108/2007 ዓ.ም” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፤
1/ “የደረጃ ዕድገት” ማለት አንድን ሠራተኛ ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ በውድድር ወይም በምደባ ወይም በድልድል በዕድገት መመደብ ማለት ነው፡፡



- 2/ “የደረጃ ዕድገት መሰላል” ማለት በባለሥልጣን የሥራ መደቦች አደረጃጀት መሠረት ለሥራ መደቦች የተሰጠ የደረጃ ቅደም ተከተል ነው።
- 3/ “ዋና ዳይሬክተር” ማለት የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን ዋና ዳይሬክተር ነው።
- 4/ “የበላይ አመራር” ማለት የባለሥልጣን ዋና ዳይሬክተር እና ም/ዋና ዳይሬክተሮች ማለት ነው።
- 5/ “አመራር” ማለት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 5 ላይ ከተመለከቱት የበላይ አመራሮች ውጭ የሆኑ በየእርካኑ ያሉ የባለሥልጣን ኃላፊዎች ማለት ነው።
- 6/ “የማወዳደሪያ መስፈርት” ማለት ባለሥልጣን ለደረጃ ዕድገት ያወጣውን ተፈላጊ ችሎታ አሟልተው በዕጩነት የቀረቡ ሠራተኞችን በሚያወዳድርበት ወቅት ነጥብ በመስጠት የሚመዘንበትና አሸናፊው የሚለይበት ማወዳደሪያ ነው።
- 7/ “ተፈላጊ ችሎታ” ማለት በአንድ ሥራ መደብ ላይ የሚከናወን ሥራን በሚፈለገው አግባብ ለመፈጸም የሚያስችል በሥራ መደቡ ላይ ከሚመደበው ሠራተኛ የሚፈለግ ዝቅተኛ የትምህርት፣ የሥራ ልምድና የሥልጠና ዝግጅት ማለት ነው።
- 8/ “ምደባ” ማለት አንድን ሠራተኛ በያዘው የሥራ ደረጃ ወይም ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ የሚጠየቀውን መስፈርት የሚያሟላ ሆኖ ሲገኝ መደብ ማሰራት ማለት ነው።
- 9/ “የሥራ ልምድ” ማለት በመንግሥት ወይም በግል ድርጅት ውስጥ ደመወዝ እየተከፈለውና የሥራ ግብር እየተቆረጠ የተገኘ አገልግሎት ማለት ነው።
- 10/ “ቀጥታ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ” ማለት ሠራተኛው መወዳደር ከፈለገበት የሥራ መደብ ጋር ቀጥታ ግንኙነት ያለው የሥራ ልምድ ማለት ነው።
- 11/ “በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ” ማለት ሠራተኛው መወዳደር ከፈለገበት የሥራ መደብ ጋር በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው ሥራ ልምድ ማለት ነው።
- 12/ “የደረጃ ቀረቤታ” ማለት በባለሥልጣን የደመወዝ ስኬል ላይ አንድ የሥራ መደብ ያለበት ደረጃ ከሌላው የሥራ መደብ ደረጃ ጋር ሲገናዘብ ያለው የቅርበት መጠን ማለት ነው።
- 13/ “ደንብ” ማለት የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 ዓ.ም ነው።



14/ "ባለሥልጣን" ማለት የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን ነው።

15/ ሌሎች ቃላቶች የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 ዓ/ም ላይ ያላቸውን ፍቺ ይይዛሉ።

3. የጾታ አገላለጽ

በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው አነጋገር ሴትንም ያካትታል።

4. የተፈጻሚነት ወሰን

በባለሥልጣኑ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 አንቀጽ 2 (2) መሠረት የተቋሙ ቋሚ ሠራተኞች በሆኑት ሁሉ ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

ክፍል ሁለት

የደረጃ ዕድገት ዕቅድ፣ ቅድመ ዝግጅት፣ የተወዳዳሪዎች ምዝገባ እና የአስፈጻሚ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

5. የደረጃ ዕድገት ዕቅድና ቅድመ ዝግጅት

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 15 መሠረት ተለይቶ በተሠጠው የሥልጣን ውክልና መሠረት በዋናው መ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት፣ በቅ/ጽ/ቤቶች ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን የደረጃ ዕድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች በየጊዜው በመከታተል፡-

- 1/ በደረጃ ዕድገት የሚሸፈኑ ክፍት የሥራ መደቦች ይለያል፤
- 2/ በየበጀት ዓመቱ የደረጃ ዕድገት ዕቅድ ያዘጋጃል፤
- 3/ ዕድገቱን ለማካሄድ የሚያስችል በጀት መኖሩ ያረጋግጣል፤
- 4/ ማስታወቂያ በማውጣት ዕጩ ተወዳዳሪ ይጋብዛል፤
- 5/ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የተወዳዳሪ መመዝገቢያና የማወዳደሪያ ቅጾችን በማዘጋጀት ቅድመ ዝግጅት ያደርጋል።
- 6/ የተመዘጋቢዎችን ዝርዝር መረጃ ያደራጃል፤ ሌሎች አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን ያጠናቅራል፤



6. የደረጃ ዕድገት አመልካቾች ምዝገባ

አንድን ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት ለማስያዝ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ሥር የተጠቀሱ ቅድመ ሁኔታዎች መሟላታቸውን በማረጋገጥ በዋናው መ/ቤት የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት፣ በቅ/ጽ/ቤቶች ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድኖች በቅድሚያ ግልጽ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በማውጣት የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ቅጽ በትክክል ሞልተው ያቀረቡ ተወዳዳሪዎችን ይመዘግባሉ፡፡

7. ለደረጃ ዕድገት ለመወዳደር መሟላት ያለባቸው ቅድመ ሁኔታዎች

1/ ማንኛውም ሠራተኛ ለደረጃ ዕድገት ውድድር ሊመዘገብ የሚችለው፡-

- ሀ) ቋሚ ሠራተኛ ሆኖ ሲገኝ፤
- ለ) ለክፍት ሥራ መደቡ ባለሥልጣኑ ያወጣውን የተፈላጊ ችሎታ መስፈርትና የሥነ-ምግባር ደረጃ የሚያሟላ ሲሆን፤
- ሐ) ቀደም ሲል በድልድል ወይም በደረጃ ዕድገት በውድድር ወይም በምደባ ከነበረበት የሥራ ደረጃ ከፍባል የሥራ ደረጃ ላይ የተመደበ ከሆነ ከዘጠኝ ወራት ላላነሰ ጊዜ የሠራ ሆኖ ሲገኝ፤
- መ) በባለሥልጣኑ መ/ቤት ለተከታታይ ሁለት ጊዜ የተሞላለት የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት አማካይ አጥጋቢ/መካከለኛና ከዚያ በላይ ከሆነ፤
- ሠ) የደረጃ ዕድገት ውድድር ምዝገባ በሚካሄድበት ጊዜ የዲ.ሲ.ፒ.ሲን ክስ የሌለበት ከሆነ፤
- ረ) በከባድ ዲ.ሲ.ፒ.ሲን ጥፋት ተቀጥቶ የአምስት ዓመት የቆይታ ጊዜውን የጨረሰ ሆኖ ሲገኝ፤
- ሰ) ለጡረታ በህግ ከተወሰነው የዕድሜ ጣሪያ ለመድረስ ከዘጠኝ ወራት የበለጠ ጊዜ የሚቀረው ሲሆን፤
- ሸ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ፊደል ተራ /ሰ/ ቢኖርም የጡረታ መውጫ ጊዜው በሚመለከተው አካል እንዲራዘምለት የተፈቀደለት፤
- ቀ) 6 ወርና ከዛ በላይ ለሆነ ጊዜ በሥልጠና ወይም በትምህርት ላይ ያልሆነ ሲሆን ነው፡፡



በ) በራሱም ሆነ በባለሥልጣኑ ውሳኔ ከነበረበት የሥራ ደረጃ ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ያልተመደበ፤ ሆኖም ግን ከያዘው የሥራ ደረጃ በላይ ለሆነ የሥራ መደብ መወዳደር ይችላል።

2/ በባለሥልጣኑ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ አንቀጽ 8 /2/ መሠረት አንድን ክፍት የሥራ መደብ ያለውድድር በደረጃ ዕድገት እንዲያዝ ማድረግ የሚችለው፡-

ሀ) ክፍት የሥራ መደቡን በተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት በደረጃ ዕድገት ለመሙላት ማስታወቂያ ወጥቶ ብቸኛ የሆነ ተወዳዳሪ ሲቀርብና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ እንዳስፈላጊነቱ የሚሰጠውን ፈተና ሲያልፍ፤

ለ) በፊደል ተራ "ሀ" የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

1. የሠራተኛው ክፍተኛ ሥነ-ምግባርና የሥራ ውጤት ከሌሎች ሠራተኞች የተለየ አፈጻጸም ያለው በአርአያነት ሊወሰድ የሚችል ሆኖ ሲገኝና ለዕድገት ሲመረጥ የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን መስፈርት አሟልቶ ሲገኝ ወይም የሥራ ልምድ መስፈርቱን ለማሟላት ከአንድ ዓመት ያልበለጠ ጊዜ የሚቀረው ከሆነ፤

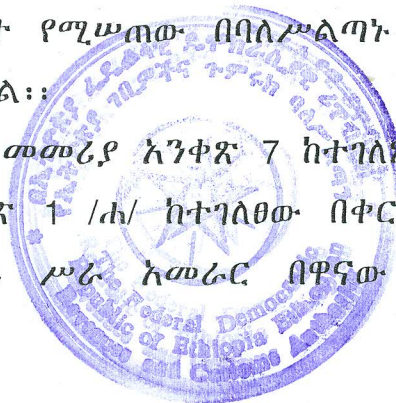
2. ሠራተኛው መልካም ሥነ-ምግባር ያለውና አጥጋቢ (መካከለኛ) ውጤት እያስመዘገበ በተጠባባቂነት ለአንድ ዓመት ያገለገለ፤ ለቦታው የሚጠየቀውን መስፈርት አሟልቶ የተገኘ ወይም ሊያሟላ የቀረው ጊዜ ከአንድ ዓመት ያልበለጠ ከሆነ፤

3. ክፍተኛ የሥነ-ምግባር ብቁነት በሚጠይቅ ቦታ የሥራ መደቡን የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት ያሟላ ሆኖ በሥነ-ምግባር የተሻለውን ሠራተኛ መመደብ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

4. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 22 መሠረት የሥራ መደቡ ተሻሽሎ ሲመደብ ይሆናል።

ሐ) በዚህ አንቀጽ 30-ስ አንቀጽ 2 ፊደል ተራ "ለ" በተገለጸው መሠረት የደረጃ ዕድገት የሚሠጠው በባለሥልጣኑ የበላይ ሥራ አመራር ሲፈቀድ ብቻ ይሆናል።

መ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ከተገለጹት ቅድመ ሁኔታዎች መካከል በ30-ስ አንቀጽ 1 /ሐ/ ከተገለጸው በቀር ሌሎች እንደተጠበቁ ሆነው የተቋሙ የበላይ ሥራ አመራር በዋናው መ/ቤት በጽ/ቤት ኃላፊ፤ በአማካሪ፤



በዳይሬክተርና በምክትል ዳይሬክተር ደረጃ፣ በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ በሥራ አስኪያጅና በም/ስራ አስኪያጅ ደረጃ የሥራ ኃላፊዎችን ይመድባል። በዚህ አግባብ የሚመደቡ ሠራተኞች የሥራ መደቡን አነስተኛ መስፈርት ያሟሉ መሆን አለባቸው።

ሠ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 (መ) መሠረት የተመደበ ሠራተኛ በሥራው ላይ ብቃት እንደሌለውና የሥነ ምግባር ጉድለት እንዳለበት በባለሥልጣኑ የበላይ ሥራ አመራር ከታመነ ከተመደበበት ቦታ እንዲነሳ ይደረጋል።

ረ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ 2 (ሠ) መሠረት ከተመደበበት ቦታ የተነሳ ሠራተኛ በተመደበበት ቦታ አንድ ዓመትና በላይ የቆየ ከሆነ እና ሁለት ደረጃና በላይ አድጎ ከነበረ ቀደም ከነበረበት አንድ ደረጃ ከፍ ያለ ሥራ መደብ መነሻ ደመወዝ እያገኘ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል። ሠራተኛው የተመደበው አንድ ደረጃ ብቻ ከፍ ብሎ የነበረ ከሆነ ግን በቀድሞው የሥራ መደብ ላይ ሲያገኝ የነበረውን ደመወዝ እያገኘ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል። ሠራተኛው በትይዩ የሥራ ደረጃ ተመድቦ ከነበረ ደረጃውና ደመወዙ እንደተጠበቀ ሆኖ አግባብ ባለው የሥራ መደብ ላይ ይመደባል።

ሰ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ 2 (ረ) በተመለከተው አግባብ የሚመደብ ሠራተኛ መንግሥት በሰጠው የደመወዝ ማስተካከያ ወይም በደመወዝ ጭማሪ ሲከፈለው የነበረ ደመወዝ አይቀነስም።

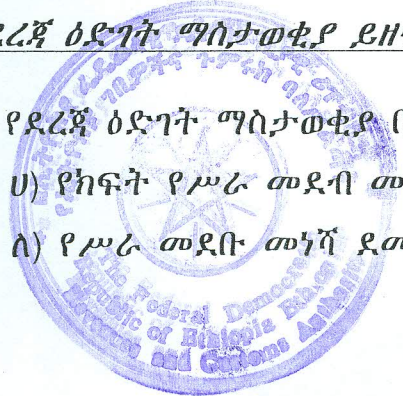
ሸ) በጂቡቲ እና በርቦራ ማስተባበሪያ ጽ/ቤቶች የሚገኙ ክፍት ሥራ መደቦች በሰው ኃይል የሚሞሉት በትይዩ የሥራ ደረጃ ወይም ቢበዛ አንድ ደረጃ ከፍ ብሎ በየሦስት ዓመቱ ዋናው መ/ቤት በሚያካሂደው ምደባ ሲሆን ውሳኔው የሚፀድቀው በባለሥልጣኑ የበላይ ሥራ አመራር ይሆናል።

3/ የባለሥልጣኑን የሥራ ባህሪ መነሻ በማድረግ በልዩ ሁኔታ ተመድበው በመሥራት ላይ የሚገኙ ሠራተኞችን የደረጃ ዕድገት ጉዳይ የተቋሙ የበላይ አመራር በተለየ ሁኔታ አይቶ በደረጃ ዕድገት እንዲመደቡ ሊወስን ይችላል።

8. የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ይዘትና አወጣጥ

1/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ቢያንስ የሚከተሉትን መያዝ አለበት፡፡

- ሀ) የክፍት የሥራ መደብ መጠሪያ፤
- ለ) የሥራ መደብ መነሻ ደመወዝ፤



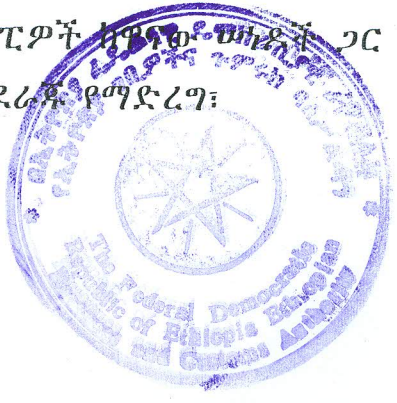
- ሐ) የሥራ መደቡ መለያ ቁጥር፤
- መ) የሥራ መደቡ ደረጃ፤
- ሠ) የሥራ መደቡ መስፈርት፤
- ረ) የሥራ ቦታ (ዳይሬክቶሬት፣ ቅ/ጽ/ቤት፣ መቅረጫ ጣቢያ)፤
- ሰ) የምዝገባ ቦታና ቢሮ ቁጥር፤
- ሸ) ምዝገባው የሚጀመርበትና የሚያልቅበት ጊዜ፤
- ቀ) ቀን፣ ቁጥር፣ ማህተምና ፊርማ ያረፈበት፤

- 2/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በመሥሪያ ቤቱ የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ቢያንስ ለ5 የሥራ ቀናት ተለጥፎ መቆየት አለበት። በወጣው ማስታወቂያ ተወዳዳሪ ካልቀረበ ወይም ተወዳዳሪ ቀርቦ ለቦታው ብቁ የሆነ ሠራተኛ ካልተገኘ የውጭ ማስታወቂያ ወጥቶ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሸፈን ማድረግ ይቻላል።
- 3/ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ፣ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የተወዳዳሪዎች መመዝገቢያ እና የማወዳደሪያ ናሙና ቅጾች ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ተቀጽላ የተመለከቱት ይሆናሉ።

9. የዋናው መ/ቤት የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ተግባርና ኃላፊነት

የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት የተቋሙን ስትራቴጂያዊና ዓመታዊ የሠው ኃይል ዕቅድ መሠረት በማድረግ፡-

- 1/ የደረጃ ዕድገት የሚሰጥባቸውን ክፍት የሥራ መደቦች ከዘርፎች፣ ከዳይሬክቶሬቶችና ከቅ/ጽ/ቤቶች ጋር በመነጋገር የመለየት፤
- 2/ በመስክ ሥራ ላይ በመሆናቸው ምክንያት መመዝገብ የማይችሉ ሠራተኞች እንዲመዘገቡ የማድረግ፤
- 3/ ለክፍት የሥራ መደቡ የተመለመሉትን ዕጩ ተወዳዳሪዎች ዝርዝር መረጃ በተወዳዳሪዎች ማቅረቢያ ቅጽ ላይ በጥንቃቄ የመሙላት፤
- 4/ ለውድድሩ ክንዋኔ የሚያስፈልጉትን ልዩ ልዩ ማስረጃዎች ዝግጁ የማድረግ፤
- 5/ ወቅታዊና የተሟላ የሠራተኞች ሪከርድ እንዲኖር ያሳስሰ ስትራቴጂ የማድረግ፤
- 6/ የሠራተኞች ወቅታዊ የትምህርት፣ የልዩ ሙያ፣ የስልጠና፣ የሥራ ልምድና የዲ.ሲ.ፕ.ሲ.ን ወይም የሰነ ምግባር ማስረጃዎች በየጊዜው እንዲሰጧቸውና በጥንቃቄ እየተጣሩ ፎቶ ኮፒዎች ይዘው መስጠት ጋር እየተገናዘቡና እየተመሳከሩ በየግል ፋይላቸው እንዲደራጁ የማድረግ፤



7/ ከውጭ አገር የከፍተኛ ትምህርት ተቋሞች የሚሰጡ የትምህርት ማስረጃዎችና ደረጃ ያልተሰጣቸው የአገር ውስጥ የትምህርት ማስረጃዎች ሲያጋጥሙ ተመዝጋቢው ሥልጣን ካለው መንግሥታዊ አካል የአቻ ግምት ማስረጃ እንዲያቀርብ የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

8/ በባለሥልጣኑ ቅ/ጽ/ቤቶች የሚከናወኑ የዕድገት አሰጣጥ ሥራዎችን በህግና በዚህ መመሪያ መሠረት መሰራታቸውን የማጣራትና ስህተት ተሰርቶ ሲገኝ አስፈላጊውን ህጋዊ የእርምጃ እርምጃ መውሰድ አለበት፡፡

10. የቅ/ጽ/ቤቶች የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን ተግባርና ኃላፊነት

የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን፡-

- 1/ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 9 የተገለጹትን ተግባራት በቅ/ጽ/ቤት ደረጃ የመፈፀም፤
- 2/ በየበጀት ዓመቱ በዕድገት መሸፈን ያለባቸውን የስራ መደቦች አዘጋጅቶ ለዋናው መ/ቤት ዕቅዱን ማስተላለፍ፤
- 3/ በቅ/ጽ/ቤቱ አንድ ጊዜ በወጣ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ክፍት ሥራ መደቡን ለመሸፈን ያልተቻለ የቡድንና የሥራ ሂደት አስተባባሪ የሥራ መደቦች ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በወቅቱ የማስተላለፍ፤
- 4/ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 (2) በፊደል ተራ “ለ” መሠረት በቅ/ጽ/ቤቱ በሚሠጥ ዕድገት ላይ የውሳኔ ሃሳብ ለዋናው መ/ቤት የማቅረብ፤
- 5/ የሠራተኛውን የትምህርት፣ ከመ/ቤቱ ውጭ የተገኘ የሥራ ልምድና ሌሎች ለደረጃ ዕድገት የሚጠቅሙ ማስረጃዎች የተመሳከረ ቅጅ ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በወቅቱ የመላክ፤
- 6/ ከባለሥልጣኑ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት የሚላኩለትን ከዕድገት ጋር የተያያዙ ሥራዎች ሚስጢራዊነታቸውን የመጠበቅና የክንውን ጊዜያቸውን ጠብቆ የመፈፀም ኃላፊነት አለበት፡፡

ከፍል ሦስት

የማወዳደሪያ መስፈርቶች

11. የማወዳደሪያ መስፈርቶች

1/ የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መስፈርቶች የሙያ ብቃትን በተጨማሪም የሚለኩና ለሥራው የሚያስፈልጉ የህሪይ መገለጫዎችንና ሥነ-ምግባርን የሚመዘኑ መሆን ያለባቸው ሲሆን የሚከተሉትን ያካትታል፡-



ሀ) የውጤት ተኮር ዕቅድ የአፈጻጸም ምዘና ውጤት፤

ለ) የብቃት ማረጋገጫ ፈተና/የጽሑፍ ወይም የተግባር ወይም የቃል ወይም የተቀናጀ/

ሐ) አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ፤

መ) የሥራ ልምድ፤

ሠ) የማህደር ጥራት፤

ረ) የደረጃ ቀረቤታ፤

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ ከፊደል ተራ “ሀ” እስከ “ረ” ለተመለከቱት መስፈርቶች የሚሰጠው የነጥብ ውጤት ቀጥሎ የተመለከተው ይሆናል፡፡

ተ.ቁ	የመመዘኛ መስፈርት	የነጥብ ድልድል	
		ፈተና የሚሰጥ ሲሆን	ፈተና የማይሰጥ ሲሆን
1.	የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት	40	40
2.	የብቃት ማረጋገጫ ፈተና (የጽሑፍ/የተግባር/የቃል)	20	-
3.	አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ	10	20
4.	የሥራ ልምድ	15	25
5.	የማህደር ጥራት	10	10
6.	የደረጃ ቀረቤታ	5	5
ድምር		100	100



12. የመመዘኛ መስፈርቶች ዝርዝር አፈፃፀም

1/ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት

ሀ) ለደረጃ ዕድገት ውድድር የሠራተኛው የሁለት ጊዜ የአፈፃፀም ምዘና ውጤት አማካይ መወሰድ አለበት። የአፈፃፀም ምዘና ውጤቱ የቅርብ ጊዜ ያለው ይሆናል።

ለ) ተወዳዳሪው ለአንድ ዓመት የሙከራ ጊዜ የተቀጠረና በመመሪያው አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት ብቁ እጩ ሆኖ በዚህ አንቀጽ "ሀ" የተገለጸው የአፈፃፀም ምዘና ውጤት ከሌለው በውድድሩ ወቅት ያለው የአንድ ጊዜ የአፈፃፀም ምዘና ውጤት ይያዝላታል። ሆኖም ለ6 ወራት የሙከራ ጊዜ የተቀጠሩ ሠራተኞች የሁለት ጊዜ የውጤት ተኮር ምዘና ውጤት አማካይ ሲኖራቸው ይገባል።

ሐ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 «ሀ» የተደነገገው ቢኖርም በወሊድ ምክንያት ያልተመዘነች ሠራተኛ ከሆነች ከወሊድ በፊት ወይም ከወሊድ በኋላ ባላት አንድ የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት መወዳደር ትችላለች።

መ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1«ሀ» የተደነገገው ቢኖርም ትምህርታቸውን በተቋሙ ፈቃድ በዩኒቨርሲቲ ሲከታተሉ ቆይተው አጠናቀው የተመለሱ ሠራተኞች ለደረጃ ዕድገት ሊወዳደሩ የሚችሉት ትምህርታቸውን ካጠናቀቁ በኋላ ቢያንስ የአንድ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ሲኖራቸው ነው።

ሠ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1«ሀ» የተደነገገው ቢኖርም በብሔራዊ የምርጫ ቦርድ ጽ/ቤት ተመርጠው በምርጫ ማስፈፀም ሥራ ላይ በመሰማራታቸው ምክንያት የሁለት ጊዜ ወቅታዊ የምዘና ውጤት የሚጎላቸው ሠራተኞች ባላቸው አንድ የቅርብ ጊዜ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት መወዳደር ይችላሉ።



2/ የብቃት ማረጋገጫ ፈተና /የቃል፣ የጽሑፍ፣ የተግባር/

ሀ) የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ለክፍት የስራ መደቡ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ምን ዓይነት ፈተና መሠጠት እንዳለበት ይወስናል።

ለ) ከደረጃ ዕድገት ተወዳዳሪዎች መካከል ብቁ ሠራተኛ ለመለየት የሚሰጥ ፈተና አቅምን፣ ሙያንና አመቺነትን መሠረት አድርጎ በደረጃ ዕድገት ኮሚቴ፣ በመ/ቤቱ ውስጥ ባለ የሥራ ሂደት ወይም የፈተና አገልግሎት በሚሰጡ የውጭ አካላት እንዲሰጥ ኮሚቴው ሊወሰን ይችላል።

ሐ) ኮሚቴው ተወዳዳሪዎችን ለመፈተን ስምምነት ላይ የደረሰበትን የፈተና ዓይነት በራሱ የሚያዘጋጅ ከሆነ ፈተናው በሚሰጥበት ዕለት አዘጋጅቶ፣ በተፈታኞች ብዛት ልክ እንዲባዛ አድርጎ ተወዳዳሪዎችን ወዲያውኑ መፈተን አለበት።

መ) ለተወዳዳሪዎች የተሰጠው ፈተና የጽሑፍ ፈተና ሲሆን ፈተናው እንዳበቃ የኮሚቴው አባላት በተፈታኞች የመልስ መስጫ ወረቀት ላይ ይፈርማሉ። ፈተናው በዕለቱ የሚታረም ከሆነ ኮሚቴው የተወዳዳሪዎችን መልስ ሳይይ ለጥያቄዎቹ መልስ ያዘጋጃል፣ እርማቱን ያከናውናል፣ ውጤቱን ይመዘግባል። የፈተናው እርማት በዕለቱ የማይከናወን ከሆነ የተፈታኞች የመልስ መስጫ ወረቀት ታሽጎ በኮሚቴው ፀሐፊ እጅ እንዲቆይ ተደርጎ ኮሚቴው ፈተናውን በሚያርምበት ዕለት የተወዳዳሪዎችን መልስ ሳይይ መልሱን አዘጋጅቶ፣ እርማቱን አከናውኖ ውጤቱን ይመዘግባል።

ሠ) ለተወዳዳሪዎች የሚሰጠው ፈተና የተግባር ወይም የቃል ሲሆን ኮሚቴው ፈተናው በሚሰጥበት ዕለት ፈተናውንና መልሱን አዘጋጅቶ ተወዳዳሪዎችን ይፈትናል፣ ውጤቱን ይመዘግባል።

ረ) ኮሚቴው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ተወዳዳሪዎችን ከአንድ በላይ የፈተና ዓይነት በመስጠት ለማወዳደር ከወሰነ የፈተናዎቹን ቅደም ተከተል የጽሑፍ፣ የተግባርና የቃል በማድረግ ያወዳድራል።

ሰ) ኮሚቴው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ተወዳዳሪዎችን ከአንድ ዓይነት በላይ ፈተና በመስጠት ብቃታቸውን የሚለይ ከሆነ በቀደመው የፈተና ውጤት ላይ



ተመስርቶ ለየፈተናው ዓይነት የሚቀርቡትን ተወዳዳሪዎች ብዛት ሊወሰን ይችላል።

ሸ) ኮሚቴው ከአንድ ዓይነት ፈተና በላይ በሚፈትንበት ጊዜ የየፈተናው አይነትና የነጥብ ድርሻ ቀጥሎ የተመለከተው ሲሆን የተወዳዳሪዎች የተጠቃለለ ውጤት ማለፊያ ማርክ ቢያንስ 50% ይሆናል።

ተ.ቁ	የፈተና ዓይነት	አንድ ዓይነት ፈተና ሲሆን	ሁለት ዓይነት ፈተና ሲሆን	ሦስት ዓይነት ፈተና ሲሆን
1.	የጽሑፍ	20	10	7.5
2.	የተግባር	20	10	7.5
3.	ቃለመጠይቅ	20	10	5

ቀ) አንድ ጊዜ የወጣ ፈተና ጥቅም ላይ የሚውለው ለአንድ ጊዜ ብቻ ይሆናል።

3/ አግባብ ለሆነ የትምህርት ደረጃ

በክፍት የሥራ መደቡ የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት ተወዳዳሪዎች ላላቸው አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ በዚህ መመሪያ የተወሰነው ነጥብ እየተሰጣቸው ይወዳደራሉ።

4/ የሥራ ልምድ

ሀ) በክፍት የሥራ መደቡ የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት መሠረት ተወዳዳሪዎች ካላቸው የሥራ ልምድ ውስጥ ለተወዳደሩበት የሥራ መደብ ቀጥታ አግባብ ያለው 100% እና በተዘዋዋሪ አግባብ ያለው 50% እየተሰላ ይያዝላቸዋል።

ለ) የተወዳዳሪው ጠቅላላ የሥራ ልምድ ነጥብ ቀጥታ አግባብ ላለውና በተዘዋዋሪ አግባብ ላለው የሥራ ልምድ የሚሰጠው ነጥብ ድምር ይሆናል።

ሐ) በፀሐፊነት/በሴክሬታሪነት በመሥራት ላይ ላለ ወይም የሠራ ሠራተኛ የሚወዳደረው በሙያ የሥራ መደብ ላይ ሲሆን የሥራ ልምዱ የሚያዝለት



ለዚህ ተብሎ በባለሥልጣኑ በወጣ የአፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 106/2007 መሠረት ይሆናል።

መ) በሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ ሥራ ላይ በተቋሙ በመሥራት ላይ ያለ ወይም የሥራ ተወዳዳሪ ለሚወዳደርበት የሥራ መደብ በተፈላጊ ችሎታዎች መስፈርት የተወሰነውን የትምህርት ዓይነትና ደረጃ ማሟላቱ እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ልምዱ ለተወዳደረበት ሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ሆኖ ይያዝላታል።

ሠ) ተወዳዳሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 “ሀ” ወይም “ሐ” ወይም “መ” መሠረት የሚሰላ ሥራ ልምድ ያለው ሲሆን የተሻለ በሚጠቅመው በአንዱ የሥራ ልምድ አያያዝ መሠረት ይያዝላታል።

ረ) የሥነ ምግባር ቡድን አስተባባሪና በዚህ ሥራ ላይ የሚሰሩ በተለያዩ ደረጃ የሚገኙ አፈሰሮች ለሚወዳደሩበት የሥራ መደብ በተፈላጊ ችሎታዎች መስፈርት የተወሰነውን የትምህርት ዓይነትና ደረጃ ማሟላታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ልምዳቸው በባለሥልጣኑ ውስጥ ለሚገኙ የሥራ መደቦች በሙሉ ቀጥታ አግባብነት ያለው ተደርጎ ይያዛል።

ሰ) በደረጃ 1 የሥራ ደረጃ ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች ለደረጃ ዕድገት ሲወዳደሩ አገልግሎታቸው በቀጥታ እየተያዘላቸው እስከ ደረጃ 5 ባሉ ሥራ መደቦች ላይ ብቻ ሊወዳደሩ ይችላሉ።

ሸ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 “ሰ” መሠረት መወዳደር የሚቻለው ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ተቀጽላ አሥራ ሁለት ላይ በተዘረዘሩት የሥራ መደቦች ላይ ይሆናል።

ቀ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 “ሰ” የተደነገገው ቢኖርም ውድድር ሲካሄድ ቀጥታ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ያላቸውና የሌላቸው ሠራተኞች በውድድሩ ውስጥ ሲያጋጥሙ ቀጥታ የሥራ ልምድ ያላቸው ሠራተኞች ቀጥታ አግባብ ለሆነው የሥራ ልምዳቸው 100 የሚያዝ ሲሆን ቀጥታ አግባብ ላልሆነው ሁሉም ተወዳዳሪዎች የሥራ ልምድ 75 ይያዝላቸዋል።

በ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 ከ ሀ - ረ የተደነገገው ቢኖርም ለውስጥ ኦዲት፣ ለድህረ ዕቃ አወጣጥ ኦዲት፣ ለኢንቨስቲጌሽን ኦዲት እና ለታክስ



አዲት በየትኛውም ደረጃ ላሉ የሥራ መደቦች የደረጃ ዕድገት ውድድር የሚያዘው ቀጥታ አግባብነት ያለው የአዲት የሥራ ልምድ ይሆናል።

ተ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ “ቀ” የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ለአዲት የሥራ መደብ ቀጥታ አግባብነት ያለው ሥራ ልምድ ተቋሙ ወደፊት በሚያወጣው የሥራ ልምድ አያያዝ ማኑዋል ሊወሰን ይችላል።

5/ የማህደር ጥራት

ለማህደር ጥራት የሚሰጠው ነጥብ የተወዳዳሪው ማህደር ተመርምሮ ከማህደሩ በተገኘ ማስረጃ መሠረት ሲሆን በዚህ መመሪያ የተወሰነው ነጥብ ይሰጣል።

6/ የደረጃ ቀረቤታ

ሠራተኞች ለሚወዳደሩበት የሥራ መደብ አሁን የያዙት የሥራ ደረጃ ያለው ቀረቤታ እየታየ በመመሪያው የተወሰነው ነጥብ ይሰጣል።

7/ ነጥብ አያያዝ

ለውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም፣ ለትምህርት፣ ለሥራ ልምድ፣ ለማህደር ጥራት እና ለደረጃ ቀረቤታ የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ መመሪያ ጋር አባሪ በሆነው ከተቀጽላ አንድ እስከ ተቀጽላ አምስት በተመለከተው መሰረት ይሆናል።

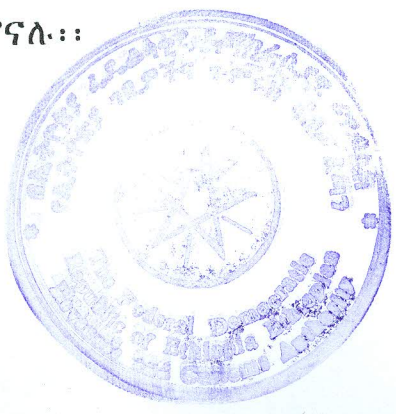
ክፍል አራት

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አወቃቀርና የሥልጣን ክፍፍል

13. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ

1/ የዋና መ/ቤት የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት፡

- ሀ) የሰው ሃብት ሥራ አመራርና ልማት ም/ዳይሬክተርሰብሳቢ
- ለ) የሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ ዳይሬክቶሬት ተወካይ.....አባል
- ሐ) የሰራተኞች ሁለት ተወካዮች (አንድ ወንድ አንድ ሴት) አባል
- መ) ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት ዳይሬክቶሬት ተወካይ..... አባል
- ሠ) የሰው ኃይል ሙሉትና አገልግሎት አሰጣጥ ቡድን አስተባባሪ....ፀሐፊ ይሆናሉ።



2/ የቅርንጫፍ ጽ/ቤት የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት፡-

- ሀ) የሰው ሀብት ስራ አመራር ቡድን..... ሰብሳቢ
- ለ) የሴቶችና ወጣቶች ጉዳይ ባለሙያ..... አባል
- ሐ) የሰራተኞች ሁለት ተወካዮች (አንድ ወንድ አንድ ሴት) አባል
- መ) ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ተወካይ..... አባል
- ሠ) በቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ የሚመደብ ፀሐፊ ይሆናሉ፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 በሚቋቋሙት ኮሚቴዎች ውስጥ በዋናው መ/ቤት የሥነ-ምግባር መከታተያ ዳይሬክቶሬት ተወካይ በቅርንጫፍ ጽ/ቤት ደግሞ የሥነ ምግባር መከታተያ ቡድን/ክፍተኛ ኦሪጅናል ታዛቢ ሆኖ በዕድገት አፈጻጸም ሂደቱ ላይ ይሳተፋል፡፡

4/ የሠራተኞች ተወካዮች በሠራተኞች ይመረጣሉ፡፡ የሥራ ዘመናቸውም ሁለት ዓመት ይሆናል፡፡

5/ በተቋም ደረጃ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በሚወጣበት ጊዜ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 13 (1) የተቋቋመው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበትን የሥራ ሂደት ተወካይ በኮሚቴው ስብሰባ ላይ ማሳተፍ አይጠበቅበትም፡፡ ሆኖም በዋናው መ/ቤት ከሚገኙ ዳይሬክቶሬቶች መካከል አግባብ የሆነውን ዳይሬክቶሬት በማነጋገር ውድድሩን ለማካሄድ ስለሥራው የሚያስፈልገውን መረጃ ማግኘት ይችላል፡፡

14. ከደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባልነት ስለመነሳትና ስለመሠረዝ

1/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሰብሳቢ፣ አባል ወይም ፀሀፊ፡

- ሀ) ለደረጃ ዕድገት ውድድር በዕቅድነት የቀረበ እንደሆነ፣
- ለ) ለደረጃ ዕድገቱ በዕቅድነት ከቀረበው ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም በተሻሻለው የፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው ከሆነ ጉዳዩ ታይቶ እስከሚያበቃ ድረስ በኮሚቴው ስብሰባ ላይ አይሳተፍም፡፡

2/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሰብሳቢ፣ አባል ወይም ፀሀፊ ፣

- ሀ) ለሥራው ለደረጃ የሚገባውን ጥንቃቄና ትጋት ያጓደለ እንደሆነ፣
- ለ) አድጋዊነት ያሳየ ወይም ያደረገ እንደሆነ፣



ሐ) ምሥጢር ያወጣ ወይም ቃለ-ጉባዔዎችንና መረጃዎችን ከአባላቱ ውጪ ለሆኑ ሰዎች ያሳየ ወይም የገለጸ ወይም የሰጠ እንደሆነ፤

መ) ሌሎች ተመሳሳይ የዲ.ሲ.ፕሊን ጥፋቶችን መፈጸሙ የተረጋገጠ እንደሆነ፤
ያለ ተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት በመደበው አካል ውሳኔ ከኮሚቴው ይሰረዛል፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /2/ በተዘረዘሩት ምክንያቶች ከአባልነት የተሰረዘ የኮሚቴ አባል ለፈጸመው ጥፋት የዲ.ሲ.ፕሊን እርምጃ ይወሰድበታል፡፡

15. የዋናው መ/ቤትና የቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት የሥልጣን ክፍፍል እና የሠራተኞች የመወዳደር ገደብ

1/ የዋናው መ/ቤት የደረጃ ዕድገት ሥልጣን

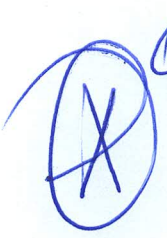
ሀ) እስከ ቡድን አስተባባሪ ድረስ ያሉ የዋናው መ/ቤት ክፍት የሥራ መደቦችን፤

ለ) ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጣቸው ሥልጣን አንድ ጊዜ የደረጃ ዕድገት ውድድር አካሂደው ተወዳዳሪ በማጣታቸው መሸፈን ያልቻሏቸውን በቡድንና በሥራ ሂደት ደረጃ የሚገኙ ክፍት የሥራ መደቦችን በቅድሚያ በተመሳሳይ ደረጃ በዝውውር ለመሙላት ጥረት በማድረግ ቦታውን መሸፈን ካልተቻለ የዋናውን መ/ቤትና የቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች ሠራተኞችን የሚያሳትፍ የደረጃ ዕድገት ውድድር እና

ሐ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 (2) ለ በተደነገገው መሠረት የሚሸፈኑ የሥራ መደቦችን ያለ ደረጃ ዕድገት ውድድር በማየት ሠራተኞች በዕድገት እንዲመደቡ ያደርጋል፡፡

2/ የቅ/ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት ስልጣን

ቅ/ጽ/ቤቶች እስከ ሥራ ሂደት አስተባባሪ ድረስ ያሉ የቅርንጫፍ ጽ/ቤቱን ክፍት የሥራ መደቦች በደረጃ ዕድገት እንዲሸፈኑ ያደርጋሉ፡፡



3/ የሠራተኞች የመወዳደር ገደብ

ሀ) በዋናው መ/ቤት እስከ ቡድን አስተባባሪ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ መወዳደር የሚችሉት በዋናው መ/ቤት የሚገኙ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ለ) በቅ/ጽ/ቤት እስከ ሥራ ሂደት አስተባባሪ ድረስ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ መወዳደር የሚችሉት በቅ/ጽ/ቤቱ ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች ይሆናሉ፡፡

ሐ) በቅ/ጽ/ቤቶች በሚገኙ የቡድንና የሥራ ሂደት አስተባባሪ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ ቅ/ጽ/ቤቶች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጣቸው



ሥልጣን አንድ ጊዜ በሚያወጡት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ መሸፈን ባልቻሉ ጊዜ፡-

1. ዋናው መ/ቤት የሥራ መደቦቹን በቅድሚያ በዝውውር ለመሸፈን ጥረት ያደርጋል፤
2. በዝውውር ለመሸፈን ሳይቻል ሲቀር ለሁሉም የባለሥልጣኑ ሠራተኞች በማዕከል የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በማውጣት ክፍት ሥራ መደቡን ለመሸፈን ጥረት ያደርጋል፤
3. ክፍት የሥራ መደቡን በተገለጸው አግባብ መሸፈን ካልተቻለ በዋ/መ/ቤት በማዕከል የቅጥር ማስታወቂያ እንዲወጣ ተደርጎ ቅጥሩ ባለው የውክልና ሥርዓት መሠረት በቅ/ጽ/ቤቱ እንዲፈጸም ይደረጋል፡፡
- 4/ ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች ከቡድን አስተባባሪ በታች ባሉ የሥራ መደቦች ላይ አንድ ጊዜ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ አውጥተው ክፍት ሥራ መደቡን መሸፈን ካልቻሉ ወዲያውኑ የውጭ ማስታወቂያ አውጥተው በቅጥር መሸፈን አለባቸው፡፡

ክፍል አምስት

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አሠራር

16. ምልዐተ ጉባኤና የስብሰባ አካሄድ

- 1/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ስብሰባ ለማካሄድ ቢያንስ የኮሚቴው ሰብሳቢ፣ የሥራ መደቡ የሚገኝበት ኃላፊን ጨምሮ 3 የኮሚቴው አባላት መገኘት አለባቸው፡፡
- 2/ የኮሚቴው አባላት በመታየት ላይ ባለው የደረጃ ዕድገት ጉዳይ ላይ ተወያይተው በመተማመን አንድ ዓይነት ሃሳብ ላይ ለመድረስ ይጥራሉ፡፡ ይህ ሳይሆን ሲቀር ውሳኔው የሚሰጠው በድምፅ ብልጫ ይሆናል፡፡
- 3/ በውሳኔ አሰጣጥ ወቅት በሃሳብ የተለየ አባል የሃሳብ ልዩነቱን በቃለ ጉባዔው ላይ በጽሑፍ እንዲሰፍር ማድረግ ይችላል፡፡
- 4/ ድምፅ እኩል በእኩል የተከፈለ እንደሆነ ስብሰባው የሚደግፈው ሃሳብ የኮሚቴው ውሳኔ ይሆናል፡፡



17. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ሥልጣን፣ ተግባራትና ኃላፊነት

1/ በዋናው መ/ቤት ወይም በቅ/ጽ/ቤት የተቋቋመ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ፤

ሀ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 (1) መሠረት ለደረጃ ዕድገት ውድድር መቅረብ የሚገባቸው ሠራተኞች ሁሉ በትክክልና በተሟላ ሁኔታ መመዝገባቸውን ያረጋግጣል፤

ለ) እንደአስፈላጊነቱ የሠራተኞችን የግል ማህደር በመመርመር የደረጃ ዕድገት ዕጩ ተወዳዳሪዎችን የትምህርት፣ የሥራ ልምድ፣ የልዩ ሙያ፣ የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤትና የሌሎች ማስረጃዎችን ትክክለኛነት ያረጋግጣል፡፡

ሐ) በተወዳዳሪው ከቀረቡ ፎቶ ኮፒ ማስረጃዎች መካከል ከዋናው ማስረጃ ጋር ያልተመሳከረ ወይም አጠራጣሪ ሆኖ ያገኘውን ማንኛውንም ማስረጃ ተመሳክሮና ትክክለኛነቱ ተረጋግጦ እንዲቀርብለት ያደርጋል፤

መ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 2 ሥር በተገለጹት የማወዳደሪያ መስፈርቶችና የመመዘኛ ነጥቦች መሠረት ዕጩዎችን ያወዳድራል፤

ሠ) አዎንታዊ ድጋፍ /Affirmative Action/ የማይመለከታቸው ዕጩዎች በደረጃ ዕድገት ውድድር እኩል ነጥብ ሲኖራቸው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ በሚሰጣቸው የጽሑፍ ፈተና አሸናፊ ይለያል፤ በዚህ መሠረት አሸናፊውን መለየት ባልተቻለ ጊዜ የበለጠ የሥራ ልምድ ያለው ተወዳዳሪ አሸናፊ ይሆናል፡፡

2/ በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 13 (3) ድንጋጌ መሠረት አዎንታዊ ድጋፍ የሚመለከታቸው /Affirmative Action/ ሠራተኞች የደረጃ ዕድገት ውድድር ሲካሄድ ውጤታቸው ከሌሎች ተወዳዳሪዎች ጋር እኩል ለሆኑ ወይም 1ኛ ከወጣው ጋር ሲነፃፀር ውጤታቸው 3% ወይም ከዚህ በታች በሆነ ልዩነት ዝቅ ያለ ከሆነ ተወዳዳሪው አካል ጉዳተኛ ወይም ሴት ወይም በአንፃራዊ ሁኔታ ክፍት የሥራ መደቡ በባለሥልጣኑ ውስጥ አነስተኛ ብሔራዊ ተዋጽኦ ያለው ብሔረሰብ አባል ከሆነ ቅድሚያ ይሰጠዋል፡፡

3/ ተወዳዳሪው ከአንድ በላይ የአዎንታዊ ድጋፍ ሁኔታዎችን (ሴት ወይም አካል ጉዳተኛ) አሟልቶ ቢገኝ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት ለአዎንታዊ ድጋፍ ነጥብ የሚሰጠው ለአንዱ ብቻ ይሆናል፡፡

4/ የአዎንታዊ ድጋፍ አሰጣጥ አሠራርን ተከትሎ በተደረገ ውድድር የተጠቃለለ ውጤታቸው እኩል የሆኑ ተወዳዳሪዎች ሲያጋጥሙ በመጀመሪያ የአካል ጉዳት ላለበት ቀጥሎ ለሴት ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡



ክፍል ስድስት

የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አሰጣጥና የቃለ-ጉባኤ ሠነዶች አያያዝ

18. የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አሰጣጥ

1/ የዋናው መ/ቤት የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ:-

በዚህ መመሪያ መሠረት ሠራተኞችን በማወዳደር ለክፍት የሥራ መደቡ ብቁ የሆነውን ሠራተኛ መርጦ የደረጃ ዕድገት ውሳኔ ሃሳቡን:-

ሀ) ከደረጃ 10 በላይ የሆኑ የሥራ መደቦችን ለሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር ውሳኔ ያቀርባል።

ለ) እስከ ደረጃ 10 ያሉ የሥራ መደቦችን ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ውሳኔ ያቀርባል።

ሐ) የቀረቡት ዕጩዎች ለደረጃ ዕድገቱ የማይመጡና መመዘኛውን የማያሟሉ ከሆነ ምክንያቱን በዝርዝር በመግለጽ ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሞላ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል።

መ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ሀ እና ለ የውሳኔ ሃሳብ የቀረበላቸው አካላት ጉዳዩን መርምረው ቢዘገይ በ3 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣሉ ወይም በቂ ምክንያት ካላቸው እንዲታረም ለኮሚቴው ይመልሳሉ።

2/ የቅ/ጽ/ቤቶች የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ:-

ሀ) በዚህ መመሪያ መሠረት ሠራተኞችን በማወዳደር ለሥራ መደቡ ብቁ የሆነውን መርጦ የውሳኔ ሃሳቡን ለቅ/ጽ/ቤቱ ሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ምክትል ሥራ አስኪያጅ ውሳኔ ያቀርባል።

ለ) የቀረቡት ዕጩዎች ለደረጃ ዕድገቱ የማይመጡና መመዘኛውን የማያሟሉ ከሆነ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 15 (3) ሐ መሠረት ክፍት የሥራ መደቡ በቅጥር እንዲሞላ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል።

ሐ) የቅ/ጽ/ቤቱ ሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ምክትል ሥራ አስኪያጅ የሚቀርብለትን የደረጃ ዕድገት ጉዳይ መርምሮ ቢዘገይ በ3 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣል። ወይም በቂ ምክንያት ካለው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴው የውሳኔ ሀሳቡን እንዲያርም ይመልሳል።



19. የደረጃ ዕድገት ደመወዝ አወሳሰን

በደረጃ ዕድገት የሚመደበው ሠራተኛ የቀድሞ ደመወዝ፤

- 1/ ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ዝቅ ብሎ የተገኘ እንደሆነ የአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ይሆናል፤
- 2/ ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ መነሻ ደመወዝ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ ደመወዙ በአንድ እርከን ከፍ እንዲል ይደረጋል፤
- 3/ ከአዲሱ የሥራ መደብ ደረጃ ጣሪያ ደመወዝ ጋር እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ የቀድሞ ደመወዙን ይዞ ይቀጥላል፡፡
- 4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 በተደነገገው መሠረት ለሠራተኞች የተወሰነ ደመወዝ የሚከፈለው በደረጃ ዕድገቱ ላይ ቅሬታ አለመቅረቡ ተረጋግጦ ወይም የቀረበ ቅሬታ ካለም በቅሬታው ላይ ውሳኔ ከተሰጠ በኋላ ይሆናል፡፡

20. የደረጃ ዕድገት ውሳኔ አፈጻጸም

የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት/የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን

- 1/ የደረጃ ዕድገት ውሳኔው እንደደረሰው ከዚህ መመሪያ ጋር በተያያዘው ተቀጽላ የደረጃ ዕድገት ናሙና ደብዳቤ መሠረት አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ አዘጋጅቶ እንዲፈረም ያደርጋል፡፡
- 2/ የደረጃ ዕድገት ደብዳቤ ለሠራተኛው በአድራሻ ሲጻፍ በግልጻዊ ዕድገቱ የተሰጠበት የሥራ ክፍል፣ ሠራተኛው ያለበት የሥራ ክፍል፣ ግዥና ፋይናንስ አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ ሀብት አስተዳደር የሥራ ሂደት፣ የሰው ኃይል መረጃ አስተዳደር ቡድንና ሌሎች ክፍሎች የደብዳቤው ቅጅ እንዲደርሳቸው ያደርጋል፡፡
- 3/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት የሚጸናው የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ የውሳኔ ሃሳብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 18 መሠረት በዋናው መ/ቤት በሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ዘርፍ ም/ዋ/ዳይሬክተር ወይም በሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ በሞደርናይዜሽንና ኮርፖሬት ሥራዎች ም/ዋ/ዳይሬክተር አስኪያጅ ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡



21. የደረጃ ዕድገት የሚታይበት ቅደም ተከተል፤ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ስለመሰረዝ እና ተጨማሪ ክፍት ሥራ መደቦችን በመታየት ላይ ባለ የደረጃ ዕድገት ስለማካተት፤

- 1/ በተለያዩ ቀናት የወጡ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያዎች ሲያጋጥሙ ዕድገቱ የሚታየው መጀመሪያ ከወጣው ማስታወቂያ ጀምሮ ማስታወቂያዎቹ በወጡበት ቀን ቅደም ተከተል መሠረት ይሆናል።
- 2/ ማንኛውም ተወዳዳሪ ያመለከተውን የደረጃ ዕድገት መሰረዝ ከፈለገ ጥያቄውን በዋናው መ/ቤት ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ ለሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን በጽሑፍ በማቅረብ መሰረዝ ይችላል።
- 3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት መፈፀም የሚቻለው በዚህ መመሪያ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 መሠረት በደረጃ ዕድገቱ ላይ ውሳኔ እስከሚሰጥ ባለው ጊዜ ውስጥ ይሆናል። በደረጃ ዕድገቱ ላይ ውሳኔ ከተሰጠ በኋላ መሰረዝ የተከለከለ ነው።
- 4/ የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ወይም የቅርንጫፍ ጽ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት የሚቀርብለትን የደረጃ ዕድገት የመሰረዝ ጥያቄ ቢዘገይ በማግሥቱ ባለሥራ ቀን ለደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ማስተላለፍ አለበት።
- 5/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ በማየት ላይ ከሚገኘው የሥራ መደብ ጋር አንድ ዓይነት የሆነ ሌላ ክፍት ሥራ መደብ ካጋጠመ በመታየት ላይ ባለው የደረጃ ዕድገት አካተት የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ይችላል። ኮሚቴው በዚህ አግባብ የሚፈጽመው በዋናው መ/ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት በቅ/ጽ/ቤት ደግሞ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን ተጨማሪውን ክፍት የሥራ መደብ በጽሑፍ ሲያሳውቀው ይሆናል።

22. ቃለ-ጉባዔዎችንና ሠነዶችን በተገቢው መንገድ ስለመያዝ

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ፀሐፊ፡-

- 1/ የየሰብሰባውን አጀንዳ በቅደም ተከተል ይይዛል፤ ቃለ-ጉባዔ በጥንቃቄ እያዘጋጀ ቢዘገይ በቀጣዩ የኮሚቴው ስብሰባ ቀን ፀድቆ በሰብሰባው ላይ የነበሩ አባላት እየፈረሙበት እንዲቀመጥ ያደርጋል።



- 2/ ለደረጃ ዕድገት አሰጣጥ አስፈላጊ የሆኑ ማስታወሻዎች፣ ዝርዝር መግለጫዎችና ሌሎች ማስረጃዎች በወቅቱ ተሟልተው እንዲገኙና በጥንቃቄ ተመዝገበው እንዲያዙ ያደርጋል፤
- 3/ በደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ ቅጽ ላይ ዕጩዎች ከየማህደራቸው የተገኘ መረጃዎችና ለየመመዘኛ መስፈርቶቹ የተሰጣቸው ነጥቦች በጥንቃቄ እንዲሞሉና የኮሚቴው አባላት በቅጾቹ ላይ እንዲፈርሙባቸው ያደርጋል፤
- 4/ ስለደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ማናቸውም ሥነ-ሥርዓት ከተሟላ በኋላ የውድድሩን ውጤት የሚያመለክቱ ሰነዶች ለሰው ሀብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት/ለሰው ሀብት ሥራ አመራር ቡድን በወቅቱ እንዲደርስ ያደርጋል፤ ከፒውንም በጥንቃቄ ያስቀምጣል፤
- 5/ ከኮሚቴው ፀሐፊነት ሲለቅ ማንኛውንም የደረጃ ዕድገት ሠነድ ለተካው ሠራተኛ ወይም ለኮሚቴው ሰብሳቢ ያስረክባል፡፡
- 6/ የተወዳዳሪዎችን ዝርዝር መረጃ አደራጅቶ ለኮሚቴው ውሳኔ ያቀርባል፡፡
- 7/ ሌሎች ከሥራው ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ሥራዎች ያከናውናል፡፡

ክፍል ሰባት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

23. ተሻሻሎ በተመደበ የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ስለሚመደብበት ሁኔታ

- 1/ የአንድ የሥራ መደብ የሥራ ደረጃ ተሻሻሎ ሲመደብ፣ የሥራ መደቡን የያዘው ሠራተኛ፣ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከቱትን ሁኔታዎች አሟልቶ ከተገኘ ያለውድድር የተሻሻለው የሥራ ደረጃና ደመወዝ ይሰጠዋል፡፡
- 2/ እንደገና ደረጃው ተሻሻሎ የተመደበውን የሥራ መደብ የያዘው ሠራተኛ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተውን አሟልቶ ያልተገኘ እንደሆነ
 - ሀ) ሠራተኛው የቦታውን የትምህርት መስፈርት አሟልቶ የአገልግሎት ጊዜውን ለማሟላት እስከ አንድ ዓመት ብቻ የሚቀረው ከሆነና አጥጋቢ /መካከለኛ/ የሥራ አፈፃፀም ያለው እና ወቅታዊ የሥነ ምግባር ሁኔታው ተረጋግጦ መስፈርቱን ለሰከ ያሟላ ድረስ በተጠባባቂነት ቆይቶ የደረጃ ዕድገቱን እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡



ለ) የአገልግሎት ጊዜውን ለማሟላት ከአንድ ዓመት በላይ የሚቀረው ከሆነ ሠራተኛው በያዘው ደረጃ ተመሳሳይ ወደሆነ ሌላ የሥራ መደብ እንዲዛወር ይደረጋል።

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1/ እና 2/ ፊደል ተራ 10/ መሠረት የደረጃ ዕድገት ያገኘ ሠራተኛ ደመወዝ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 19 እና 20 ላይ በተደነገገው መሠረት ይፈጸማል።

24. የደረጃ ዕድገት የአፈጻጸም ሂደትን በምስጢር ስለመጠበቅ

1/ የደረጃ ዕድገት ውድድር ውሳኔ ተሰጥቶበት ይፋ እስከሚሆን ድረስ ምስጢር ሆኖ መቆየት አለበት።

2/ የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላትና ሌሎች ከሥራው ጋር ግንኙነት ያላቸው አካላት ሁሉ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ሂደቱና ውሳኔው በይፋ እስኪገለጽ ድረስ ምስጢር አድርገው የመጠበቅ ኃላፊነት አለባቸው።

3/ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ሂደት ምስጢራዊነት ሳይጠበቅ ቢቀርና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴው ውሳኔውን ይፋ ከማድረጉ በፊት መረጃ ወጥቶ ቢገኝ የሥነ-ምግባር መኮንኑ በማስረጃ አረጋግጦ በሚያቀርበው ማስታወሻ መሠረት ኃላፊነቱን በዘነጋው አባል ወይም ሠራተኛ ላይ የዲ.ሲ.ፕ.ሊን እርምጃ እንዲወሰድ ይደረጋል።

25. ተጠያቂነት

ማንኛውም የሥራ ኃላፊ፣ ሠራተኛ እና የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት ከሕግ ውጭ ለሚፈጽሟቸው የደረጃ ዕድገት ተግባራት በዚህ መመሪያና በባለሥልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 አንቀጽ 29 እና 30 መሠረት ተጠያቂ ይሆናሉ።

26. የተሰለጠኑ ተግባራት

1/ ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በሚሠራበትና በኃላፊነት በሚመራው ቅርንጫፍ ጽ/ቤት ወይም የሥራ ክፍል በፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ ለደረጃ ዕድገት ሲወዳደር በአፈጻጸሙ ላይ መወሰንም ሆነ መሳተፍ አይችልም።

2/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል ወይም ሰብሳቢ በፌዴራሉ የቤተሰብ ሕግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ የሆነ ሠራተኛ የሚወዳደርበት የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ላይ መሳተፍ የለበትም።



3/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባል የዕድገት ተወዳዳሪ ከሆነ ውድድሩ እስከሚያበቃ በኮሚቴው ውስጥ ተሳታፊ አይሆንም፡፡

27. የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም ማስረጃ ስለሚቆይበት ጊዜ

1/ ማንኛውም የደረጃ ዕድገት ውድድር የተከናወነባቸውና ውሳኔ የተሰጠባቸው ማስረጃዎች ለምርመራና ለሌሎች ሥራዎች እንዲያገለግሉ ቢያንስ ለ2 ዓመታት በጥንቃቄ ተይዘው መቀመጥ አለባቸው፡፡

2/ ቅሬታ ቀርቦ በመታየት ላይ ያለ ዕድገት የተፈፀመበት ማስረጃ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የተጠቀሰው ጊዜ ቢኖርም በጉዳዩ ላይ የመጨረሻ ውሳኔ እስከሚሰጥ ድረስ የቆይታ ጊዜው ይራዘማል፡፡

28. ስለሀሰተኛ ማስረጃ

1/ በባለሥልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 155/2000 አንቀጽ 31/15/ መሠረት ለደረጃ ዕድገት የቀረቡ ማስረጃዎች ሀሰተኛ ሆነው ከተገኙ አግባብነት ባለው ሌላ ሕግ የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተሉት እርምጃዎች ይወሰዳሉ፡፡

ሀ) የሀሰት ማስረጃ አቅራቢው ከውድድሩ እንዲሰረዝና የዲ.ፒ.ሲ. ክስ እንዲቀርብበት መደረግ አለበት፡፡

ለ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1/ሀ/ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ሠራተኛው የተላለፈውን የወንጀል ሕግ በተመለከተ ለፖ.ሊ.ስ ቀርቦ ሕጋዊ እርምጃ እንዲወስድ መደረግ አለበት፡፡

ሐ) የሐሰት ማስረጃ በማቅረብ ዕድገት ያገኙ ወይም የተመረጡ ሠራተኞች ቢኖሩ የደረጃ ዕድገታቸው ይሰረዛል፡፡

መ) ሠራተኛው ባቀረበው የተጭበረበረ የትምህርት ማስረጃ ወይም የሥራ ልምድ በተሰጠ የደረጃ ዕድገት አለአግባብ የተከፈለ ደመወዝ ሠራተኛው እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1/ሀ/ የተመለከተው ቢኖርም በሃሰተኛ ማስረጃ በተወዳደሩ ወይም ለመወዳደር በሞከሩ ሠራተኞች ላይ ዋና ዳይሬክተሩ በደንቡ መሠረት እርምጃ መውሰድ ይችላል፡፡



29. ሰለቅሬታ አቀራረብ

1/ አግባብ ያልሆነ የደረጃ ዕድገት ተፈጽሟል ተብሎ ሲገመት ባለጉዳዩ ወይም ሌላ ያገባኛል የሚል ሰው የደረጃ ዕድገት ውድድሩ በተካሄደበት የባለሥልጣን ዋና መ/ቤት ወይም ቅ/ጽ/ቤት ለሚገኝ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ቅሬታውን ወይም ጥቆማውን ማቅረብ ይችላል።

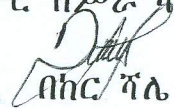
2/ በደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ላይ የሚቀርቡ ቅሬታዎች በባለሥልጣን የቅሬታ አቀራረብና አፈታት መመሪያ ቁጥር 92/2006 መሠረት ተፈጻሚ ይሆናሉ።

30. የተሻረ መመሪያ

ቀደም ሲል ሕዳር 2 ቀን 2006 በቁጥር 1.0/618/21 የተላለፈው የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 89/2006 በዚህ መመሪያ ተተክቷል።

31. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከመጋቢት 22 ቀን 2007 ዓ/ም ጀምሮ በሥራ ላይ ይውላል።


በከር/ሻሌ

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን
ዋና ዳይሬክተር



የደረጃ ዕድገት መመዘኛ መስፈርት የነጥብ ድልድል

የውጤት ተኮር የአፈፃፀም ምዘና ውጤት (40%)

ተ/ቁ	የአፈፃፀም ምዘና ውጤት	የተሰጠ ነጥብ
1	60	24
2	61	24.4
3	62	24.8
4	63	25.2
5	64	25.6
6	65	26
7	66	26.4
8	67	26.8
9	68	27.2
10	69	27.6
11	70	28
12	71	28.4
13	72	28.8
14	73	29.2
15	74	29.6
16	75	30
17	76	30.4
18	77	30.8
19	78	31.2
20	79	31.6
21	80	32
22	81	32.4
23	82	32.8
24	83	33.2
25	84	33.6
26	85	34
27	86	34.4
28	87	34.8
29	88	35.2
30	89	35.6
31	90	36
32	91	36.4
33	92	36.8
34	93	37.2
35	94	37.6
36	95	38
37	96	38.4
38	97	38.8
39	98	39.2
40	99	39.6
41	100	40

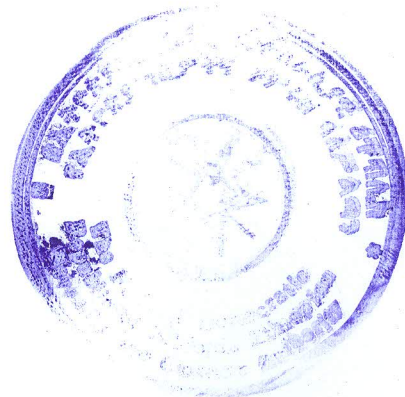
የውጤት ተኮር የአፈፃፀም ምዘና ለዴ.ሲ.ማል ውጤት የሚሰጥ ነጥብ 40%

ተ/ቁ	የአፈፃፀም ምዘና ውጤት	የተሰጠ ነጥብ
1	0.1	0.04
2	0.2	0.08
3	0.3	0.12
4	0.4	0.16
5	0.5	0.2
6	0.6	0.24
7	0.7	0.28
8	0.8	0.32
9	0.9	0.36
10	1	0.4

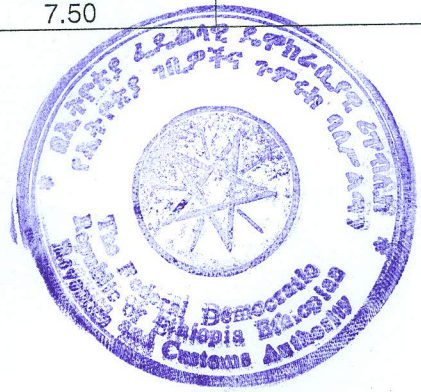


አግባብ ላለው የትምህርት ደረጃ የሚሰጥ ነጥብ 10% /20%/

ተ.ቁ	የትምህርት ደረጃ	ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 10%	ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 20%
1.	ዶክተሬት ዲግሪ	10	20
2.	ማስተርስ ዲግሪ	9	18
3.	ባችለር ዲግሪ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል V	8	16
4.	ኮሌጅ ዲፕሎማ ወይም ቴክኒክና ሙያ ሌቭል IV	7	14
5.	የቴክኒክና ሙያ ሌቭል III	6	12
6.	በአዲሱ 12ኛ ክፍል ላጠናቀቀ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል II	5	10
7.	በአዲሱ 11ኛ ክፍል ያጠናቀቁ ወይም የቴክኒክና ሙያ ሌቭል I	4	8
8.	በነባሩ 12ኛ ክፍል ወይም በአዲሱ 10ኛ ክፍል ላጠናቀቀ	3	6
9.	በነባሩ 11ኛ ወይም በአዲሱ 9ኛ ላጠናቀቀ	2	4
10.	በነባሩ 10ኛ ላጠናቀቀ	1	2
11.	በነባሩ 9ኛ ላጠናቀቀ		
	ከ1-8ኛ ላጠናቀቀ		



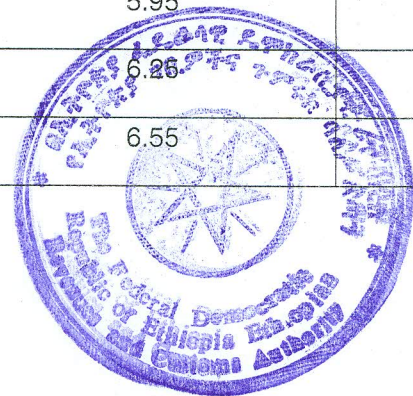
የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ ለዓመት የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 15%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.36	0.18	
2	0.71	0.36	
3	1.07	0.54	
4	1.43	0.71	
5	1.79	0.89	
6	2.14	1.07	
7	2.50	1.25	
8	2.86	1.43	
9	3.21	1.61	
10	3.57	1.79	
11	3.93	1.96	
12	4.29	2.14	
13	4.64	2.32	
14	5.00	2.50	
15	5.36	2.68	
16	5.71	2.86	
17	6.07	3.04	
18	6.43	3.21	
19	6.79	3.39	
20	7.14	3.57	
21	7.50	3.75	
22	7.86	3.93	
23	8.21	4.11	
24	8.57	4.29	
25	8.93	4.46	
26	9.29	4.64	
27	9.64	4.82	
28	10.00	5.00	
29	10.36	5.18	
30	10.71	5.36	
31	11.07	5.54	
32	11.43	5.71	
33	11.79	5.89	
34	12.14	6.07	
35	12.50	6.25	
36	12.86	6.43	
37	13.21	6.61	
38	13.57	6.79	
39	13.93	6.96	
40	14.29	7.14	
41	14.64	7.32	
42	15.00	7.50	



የሥራ ልምድ በወር	ለሥራ ልምድ ለወር የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የሚሰጥ ሲሆን 15%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.03	0.02	
2	0.06	0.03	
3	0.09	0.05	
4	0.12	0.06	
5	0.15	0.08	
6	0.18	0.09	
7	0.21	0.11	
8	0.24	0.12	
9	0.27	0.14	
10	0.30	0.15	
11	0.33	0.17	
12	0.36	0.18	



የሥራ ልምድ በዓመት	ሥራ ልምድ ለዓመት የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 25%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.60	0.30	
2	1.19	0.60	
3	1.79	0.89	
4	2.38	1.19	
5	2.98	1.49	
6	3.57	1.79	
7	4.17	2.08	
8	4.76	2.38	
9	5.36	2.68	
10	5.95	2.98	
11	6.55	3.27	
12	7.14	3.57	
13	7.74	3.87	
14	8.33	4.17	
15	8.93	4.46	
16	9.52	4.76	
17	10.12	5.06	
18	10.71	5.36	
19	11.31	5.65	
20	11.90	5.95	
21	12.50	6.25	
22	13.10	6.55	



የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ ለዓመት የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 25%)		ምርመራ
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	
23	13.69	6.85	
24	14.29	7.14	
25	14.88	7.44	
26	15.48	7.74	
27	16.07	8.04	
28	16.67	8.33	
29	17.26	8.63	
30	17.86	8.93	
31	18.45	9.23	
32	19.05	9.52	
33	19.64	9.82	
34	20.24	10.12	
35	20.83	10.42	
36	21.43	10.71	
37	22.02	11.01	
38	22.62	11.31	
39	23.21	11.61	
40	23.81	11.90	
41	24.40	12.20	
42	25.00	12.50	



በደረጃ ዕድገት ውድድር ወቅት ለሥራ ልምድ ለወራት የሚሰጥ ነጥብ

የሥራ ልምድ በዓመት	ለሥራ ልምድ የሚሰጥ ነጥብ (ፈተና የማይሰጥ ሲሆን 25%)		
	ቀጥታ አግባብ ለሆነ 100%	በተዘዋዋሪ አግባብ ለሆነ 50%	ምርመራ
1	0.05	0.03	
2	0.10	0.05	
3	0.15	0.08	
4	0.20	0.10	
5	0.25	0.13	
6	0.30	0.15	
7	0.35	0.18	
8	0.40	0.20	
9	0.45	0.23	
10	0.50	0.25	
11	0.55	0.28	
12	0.60	0.30	



ለማህደር ጥራት የሚሰጥ ነጥብ (10%)

ተ.ቁ	የማህደር ሁኔታ	የሚሰጥ ነጥብ	ምርመራ
1	ምንም ዓይነት የዲ.ሲ.ፕሊን እርምጃ ያልተወሰደበት	10	
2.	ከባድ የዲ.ሲ.ፕሊን እርምጃ ተወስዶበት የ5 ዓመት የቆይታ ጊዜውን ያጠናቀቀ	10	
3	የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠውና ሁለት ዓመት የቆይታ ጊዜውን ያላጠናቀቀ	3	



ለደረጃ ቀረቤታ የሚሰጥ ነጥብ (5%)

ተ.ቁ	የማህደር ሁኔታ	የሚሰጥ ነጥብ	ምርመራ
1	አንድ ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	5	
2	ሁለት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	4	
3	ሦስት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	3	
4	አራት ደረጃ ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	2	
5	አምስት ደረጃና በታች ዝቅ ላለ ተወዳዳሪ	1	



ቀን:-

ቁጥር:-

በኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን

የ.....ቅ/ጽ/ቤት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ

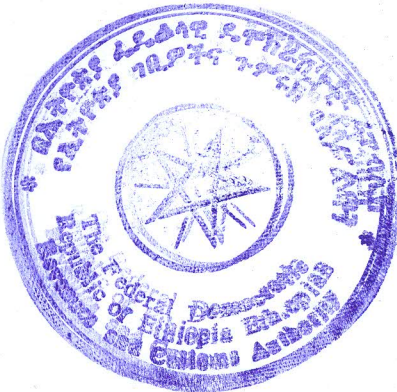
ቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ ከዚህ በታች በተመለከተው ክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኞችን አወዳድሮ በዕድገት ለመመደብ ይፈልጋል። ስለሆነም መስፈርቱን የምታሟሉ ሠራተኞች አስፈላጊ የትምህርትና አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ማስረጃ ይዛችሁ በመቅረብ መመዝገብ የምትችሉ መሆኑን እናስታውቃለን።

ተ.ቁ	የክፍት የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	መነሻ ደመወዝ	ብዛት	የስራ መደብ መለያ ቁጥር	መስፈርት				ሥራ መደብ የሚገኝበት ቦታ
						የትምህርት ደረጃ	የትምህርት ዓይነት	የሥራ ልምድ	የሙያ ሥልጠና	

ማሳሰቢያ:-

1. ከተገለፀው ተፈላጊ ችሎታ በላይ ዝግጅት ያላቸው አመልካቾች ሊመዘገቡ ይችላሉ።
2. ተወዳዳሪዎች ለምዝገባ ሲመጡ የትምህርት፣ የሥራ ልምድና ሌሎች ማስረጃዎቻቸውን ዋናውንና አንድ ፎቶ ኮፒ ማቅረብ አለባቸው።
3. የተጭበረበረ የትምህርት፣ የሥራ ልምድ ወዘተ ... ማስረጃ በዲ.ሲ.ፕ.ሲ.ን የሚያስከስስ ከመሆኑም በላይ በወንጀል ተጠያቂነትን የሚያስከትል ይሆናል።
4. የምዝገባው ቀን ከ..... ዓ.ም እስከ ዓ.ም ይሆናል።
5. የምዝገባው ቦታ ቢሮ ቁጥር ነው።
6. ያታ
7. ፈተና የሚሰጥበት ጊዜ

ማህተም



የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን

የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ ቅጽ

ማሳሰቢያ:- በቅጽ ባዶ ቦታ ላይ የተሟላና ትክክለኛ መረጃ የመስጠት ኃላፊነት እንዳለብዎ አይዘነጉ።

1. የሠራተኛው የግል መረጃ

1.1. ስም _____ የአባት ስም _____ የአያት ስም _____

1.2. የትውልድ ጊዜ _____ / _____ / _____ ዓ.ም ብሔር _____ የታ _____

1.3. አሁን ያለበት የሥራ መደብ:-

- መጠሪያ _____ ደረጃ _____ ደመወዝ _____

- የሥራ ክፍል /ቦታ/ _____

1.4 የትምህርት:-

ዓይነት _____ ደረጃ _____

1.5 አገልግሎት (የቅርብ ጊዜውን በማስቀደም ይፃፉ ያለው ቦታ ካነሰ ሌላ ወረቀት ጨምረው ይጠቀሙ)

የሥራ መደብ መጠሪያ

አገልግሎት (በዓመት/ በወር ይግለጹ)

ሀ) _____

ለ) _____

ሐ) _____

መ) _____

ሠ) _____

1.6 የአካል ጉዳት አይነት (ካለ ብቻ የሚገለጽ) _____

1.7 የዲ.ሲ.ፕ.ሲ.ን እርምጃ:-

ሀ/ ቀላል (ጥፋቱ ይገለጽ) _____ ቀን _____ ወር _____ ዓ.ም _____

ለ/ ከባድ (ጥፋቱ ይገለጽ) _____ ቀን _____

_____ ወር _____ ዓ.ም _____

ሐ/ ክሱ በሃደት ላይ ከሆነ:- ክሱ የተመሠረተበት ቀን _____ ወር _____ ዓ.ም _____

2. ሠራተኛው ለመወዳደር የፈለገበት:-

2.1 የሥራ መደብ መጠሪያ _____ ደረጃ _____ ደመወዝ _____

2.2 የሥራ መደብ መስፈርት

- ትምህርት:-

ዓይነት _____ ደረጃ _____

- አግባብ ያለው ሥራ ልምድ _____ ዓመት _____

3. ማረጋገጫ:-

ከላይ የሰጠሁት ማስረጃ ትክክልና ዕውነት መሆኑን አረጋግጧለሁ።

ፊርማ

ቀን _____



የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን
የደረጃ ዕድገት ተወዳዳሪዎች መመዝገቢያ ቅጽ

የስራ መደብ መጠሪያ _____ ደረጃ _____ ደመወዝ _____ ማስታወቂያ የወጣበት ቀን _____ / _____ / _____ ዓ.ም

ሥራ መደቡ ያለበት ቦታ:- የክፍት ሥራ መደቡ መጠሪያ ደረጃ

(ዋና መ/ቤት/ ቅ/ጽ/ቤት ይገለጽ)

ተ.ቁ	የተወዳዳሪው ስም ከነአያት	ጾታ	ብሔር	የአካል ጉዳት (ዓይነት ይገለጽ)	ያለበት የሥራ መደብ		የትምህርት		ጠቅላላ አገልግሎት		የቅርብ ጊዜ አማካይ ደረጃ አፈጻጸም ውጤት	የዲቪዥን ስርዓት (✓) ቀላል ሂደት ላይ ያለ ክብደት	የተመዘገበ ፊርማ
					መጠሪያ	ደረጃ	ዓይነት	ደረጃ	የስራ መደብ መጠሪያ	ብዛት (በዓመት/በወር)			



የደረጃ ዕድገት ተወዳዳሪዎች መረጃ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን

ፊርማ _____ / _____ / _____ ዓ.ም

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለስልጣን

የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ ቅጽ

የሰራ መደብ መጠሪያ _____ ደረጃ _____ ደመወዝ _____ ማስታወቂያ የወጣበት ቀን ___/___/___ ዓ.ም

የሰራ መደብ መስፈርት:-

- ትምህርት :- ዓይነት _____ ደረጃ _____ የሰራ ልምድ :- _____
- ቀን:-/...../.....

ተ. ቁ	ስም ከነአያት	የሥራ መደብ		የተወዳዳሪው					አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት	የማህደር ሁኔታ	ለተወዳዳሪዎች የተሰጠ ነጥብ							ደረጃ		
		መጠሪያ	ደረጃ	ትምህርት		ጠቅላላ አገልግሎት		ሥራ ልምድ (በዓመትና በወር)			ለሥራ ልምድ የተሰጠ ነጥብ		ለሥራ አፈጻጸም 40%	ለፈተና ውጤት 20%	ለትም/ደረጃ (10/ 20)%	ለማህደር ጥራት (10)%	የደረጃ ቀረቤታ 5%		ድምር 100%	
				ዓይነት	ደረጃ	በሥራ መደብ መጠሪያ	ብዛት (በዓመትና በወር)	ቀጥታ			ተዘዋዋሪ	ለቀጥታ (15/25)%								ለተዘዋዋሪ (15/25)%

የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት

ስም

ፊርማ



- ማሳሰቢያ :-
1. የማህደር ሁኔታ በሚለው አምድ ውስጥ ማህደሩ ተመርምሮ እንደሁኔታው ንጹህ ወይም ቀላል ዲሲፕሊን ወይም ከባድ ዲሲፕሊን ተብሎ ይገለጽ።
 1. ለሥራ ልምድና ለትምህርት ነጥብ ሲሰጥ ለተወዳዳሪው ፊተና ሲሰጥና ፊተና ዓይነት የተወሰነውን የነጥብ ድርሻ ለይቶ መስጠት ይገባል።

የኢትዮጵያ ገቢዎችና ጉምሩክ ባለሥልጣን

የ _____ ቅ/ጽ/ቤት የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ ቃለ ጉባዔ ቁ/.....

1. የስብሰባ ቀን:- _____ / _____ / _____ ዓ.ም

2. የስብሰባ ሰዓት:- _____ ሰዓት

3. የስብሰባ ቦታ:- ቢሮ ቁጥር _____

4. ቡድኑ የሚገኝበት:- _____
(ዋና መ/ቤት / ቅ/ጽ/ቤት ይገለፅ)

5. አጀንዳ

በ _____ የሥራ ሂደት ውስጥ የሚገኘውን የ _____ ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት ለመሙላት _____ / _____ / _____ ዓ.ም በቁጥር _____ በወጣ የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ መሠረት የተመዘገቡ ቋሚ ሠራተኞችን በማወዳደር ለሥራው ብቁ የሆነውን የተሻለ ተወዳዳሪ በባለሥልጣኑ የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም መመሪያ መሠረት በመምረጥ የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ነው::

6. የተካሄደ ውይይት (ዋና ዋና ነጥቦች ይገለጹ):-

7. ኮሚቴው የውሳኔ ሃሳብ:-

8. በሃሳብ የተለየ የቡድኑ አባል:-
(ካለ የልዩነት ሃሳብ ይገለፅ)

በሃሳብ የተለየው አባል ስም _____ ፊርማ _____

9. የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት ስም

ፊርማ

- | | |
|----------|-------|
| 1. _____ | _____ |
| 2. _____ | _____ |
| 3. _____ | _____ |
| 4. _____ | _____ |
| 5. _____ | _____ |

10. የበላይ አካል ውሳኔ:-

ስም _____ ፊርማ _____



ለደረጃ ዕድገት ውድድር አሸናፊ የተዘጋጀ ናሙና ደብዳቤ

ለአቶ/ወ/ሮ/ወ/ት.....

አዲስ አበባ/ያሉበት

ጉዳዩ:- ስለ ደረጃ ዕድገት

ባለስልጣን / ቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ በ ----/----/----- ዓ.ም በቁጥር ----- ባወጣው የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ተመዝግበው መወዳደርዎ ይታወሳል።

በዚህ መሠረት በተካሄደው ውድድር አሸናፊ ሆነው ስለተመረጡ ከ ----- ቀን ----- ዓ.ም ጀምሮ እየተከፈልዎ ባለው ብር ----- ላይ ብር --- /-----/ ተጨምሮልዎ በወር ብር --- -----/-----/ እያገኙ በደረጃ --- በ..... እርከን በ ----- የስራ መደብ ላይ በደረጃ ዕድገት ተመድበው እንዲሰሩ የተወሰነ ስለሆነ ሥራዎን በጥንቃቄ፣ በቅንነትና በታማኝነት እንዲያከናውኑ አስታውቃለሁ።

ከሠላምታ ጋር

አባሪ:-

የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ፣ የደረጃ ዕድገት ማመልከቻ፣ የደረጃ ዕድገት መመዘገቢያ፣ የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ፣ የደረጃ ዕድገት ቃለ ጉባኤ በጠቅላላው ሰነዶች

ግልባጭ:-

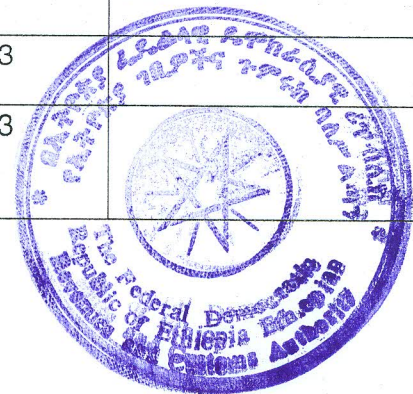
ለግዥና ፋይናንስ አስተዳደር ዳይሬክቶሬት/ለሃብት አስተዳደር የስራ ሂደት ሠራተኛው በዕድገት ለተመደበበት የስራ ክፍል ሰራተኛው ለነበረበት የስራ ክፍል ለሰው ሀይል መረጃ አስተዳደር ቡድን ለሰው ሃብት ስራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ኢት/ገ/ጉ/ባለስልጣን / ቅ/ጽ/ቤት



በደረጃ 1 የሥራ መደብ ላይ የሚገኙ ሠራተኞች አገልግሎታቸው በመመሪያው አንቀጽ 12

(4) ሰነድ ስለ ስራ መሠረት መወዳደር የሚችሉባቸው የሥራ መደቦች ዝርዝር

ተ/ቁ	የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	ምርመራ
1	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 3	5	
2	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 2	4	
3	ሁለገብ ሪከርድ ሠራተኛ 1	3	
4	የግምጃ ቤት ፀሐፊ	3	
5	የግምጃ ቤት ሠራተኛ	3	
6	መዝገብ አደራጅ	5	
7	የፎቶ ኮፒና ጥረዛ አገልግሎት ሠራተኛ	4	
8	የስልክ አጥፊ	3	
9	የጽዳትና ተሳላኪ ተቆጣጣሪ	3	
10	የሽያጭ መመዝገቢያ መሣሪያ ተቆጣጣሪ	5	
11	የሽያጭ መመዝገቢያ መሣሪያ ብልሽት ተቀባይ	4	
12	የቅድመ ፍተሻ ደህንነት ሠራተኛ	5	
13	የትራፊክ አስተናባሪ	3	
14	የመረጃ አደራጅና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ	5	
15	ሞተረኛ ፖስተኛ	2	1ኛ ደረጃ መንጃ ፍቃድ ያለው ከሆነ
16	የምድር ሚዛን ሠራተኛ	3	
17	ቁልፍ ያዥና የቢሮ አገልግሎት ሠራተኛ	3	



ተ/ቁ	የሥራ መደብ መጠሪያ	ደረጃ	ምርመራ
18	የትራንስፖርት ስምሪት ፀሐፊ	3	
19	ፓትሮል ሠራተኛ 3	5	
20	ፓትሮል ሠራተኛ 2	4	
21	የሂሳብ ሰነዶች አደራጅና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ	3	
22	የራዲዮ አፕሬተር	5	
23	የዕቃ አስወጋጅ ሠራተኛ	4	
24	የተወረሱ ዕቃዎች መጋዘን ተቆጣጣሪ	4	
25	የኤግዚ.ቢ.ት መጋዘን ሠራተኛ	4	
26	የመጋዘን ፀሐፊ	4	
27	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 3	5	
28	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 2	4	
29	የመረጃ ዴስክ ሠራተኛ 1	3	

