በደቡብ ብሔሮች፣ብሔረሰቦችና ሕዝቦች ክልል መንግስት

ፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ

የመንግስት መስሪያ ቤቶች የሰው ሀብት ምልመላና መረጣ

ማወዳደሪያ መስፈርት ቁጥር 23/2011

ሰኔ/ 2011 ዓ/ም

ሀዋሳ

መግቢያ

በስራ ላይ ያለው ክልሉ የመንግሥት ሠራተኞች የማሟላት አፈጻጸም መመሪያዎች ላይ የታዩ የአሰራር ክፍተቶችን ማስተካከል የሚያስችል እና ያጋጠሙ ችግሮችን በመፍታት ግልጽ፣ ፍትሀዊና ተጠያቂነትን የሚያሰፍን አሰራር ለመዘርጋት፣ በክልል የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ተስማሚ የሆነ የስራ ምዘና ዘዴ ተግባራዊ ሲደረግ በሁለገብነት ሊያገለግል የሚችልና ከክልሉ መንግስት ሠራተኞች አዋጅ 175/2011 ጋር የተጣጣመ የመንግስት ሠራተኞች ምልመላና መረጣ አፈጻጸም መመሪያ 20/2011 መዘጋጀቱ የሚታወስ ሆኖ በመመሪያው የተቀመጡ አሠራሮችን ተፈጻሚ ለማድረግ የሚያስችል በክልሉ መንግስት መስሪያ ቤቶች የሰው ሀብት ምልመላና መረጣ ማወዳደሪያ መስፈርት ቁጥር 23/2011 ተዘጋጅቷል፡፡

1. <u>አጭር ርዕስ</u>

ይህ መስፈርት የደቡብ ብሔሮች፣ብሔረሰቦችና ሕዝቦች ክልል መንግሥት የመንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ ማወዳደሪያ መስፈርት ቁጥር 23/2011 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. <u>ትርጉም</u>

በክልሉ መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 እና ይህንን አዋጅ ለማስፈፀም በወጣው የክልሉ መንግሥት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ 20/2011 የተመለከቱት ትርጓሜዎች ለዚህ ማወዳደሪያ መስፈርት ያገለግላሉ፡፡

3. <u>የጾታ አገላለጽ</u>

በወንድ ጾታ የተገለፀው ለሴት ጾታም ያገለግላል፡፡

4. <u>የተፈፃሚነት ወሰን፣</u>

ይህ የምልመላና መረጣ ማወዳደሪያ መስፈርት በክልሉ የመንግስት መስሪያ ቤቶች በተፈቀደው አደረጃጀት መሠረት ሠራተኛ በቅጥር ወይም በዝውውር ወይም በደረጃ ዕድገትና በድልድል በሚሞላባቸው የሥራ መደቦች ላይ በሚደረግ የሠራተኛ ቅጥር ወይም ዝውውር ወይም የደረጃ ዕድገት እና ድልድል ወቅት ለውድድር በሚቀርቡ ዕጩዎች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

ደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
SNNPRS Public Service & HuResource Development Bureau

5. የቅጥር የማወዳደሪያ መሥፈርቶች፡-

በመንግስት መስሪያ ቤቶች አደረጃጀት መሠረት በተፈቀደለት በየአስተዳደር እርከኑ በሚገኙ የሥራ መደቦች ከገበያ በቅጥር እንዲሞሉ ውሳኔ የሚሰጥባቸው ላይ ተወዳዳሪ አመልካቶችን ለመለየት የምልመላና መረጣ መሥፈርቶቹ የሥራ መደቦቹን ደረጃና ባህሪይ ባገናዘበ መልኩ እንደሚከተለው ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

5.1. ለዓላማ ተኮር እና ለወል ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር የስራ መደቦች፣

በክልል ማዕከል እና ለክልል ተጠሪ በሆኑ ተቋማት ደረጃ የሚከናወነው ተግባር የማቀድ፣ፈጻሚዎችን የማስተባበርና ለውጤት ማብቃት፣ክፍተቶችን በመለየት በመሙላት እና በአጠቃላይ የአመራር ተግባር ሲሆን በምልመላና መረጣው ሂደት የእጩ ተወዳዳሪን የብቃት፣ክህሎትና ስብዕና ደረጃ ለማወቅ የጽሁፍና እንደ አስፈላጊነቱ የተናጠል ወይም የቡድን የቃለ-መጠይቅ ፈተና መስጠት አስፈላጊ ነው፡፡

በዚህም መሠረት በዚህ ደረጃ ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና--70%

ለ) የተናጠል/የቡድን ለቃለ መጠይቅ -----------------------------20%

ሐ) የተወዳዳሪው የኋላ ታሪክ/ የስራ አፈጻጸም ውጤትና የስነ-ምግባር ሁኔታ)--10 %

1. ከላይ በፊደል ተራ ሐ ላይ የተገለጸው ለስራ አፈጻጸም ውጤት ለተከታታይ ሁለት ዓመት ከፍተኛ ያስመዘገበ እና ላለፉት ሁለት የቅርብ ዓመት ምንም ዓይነት የዲስፒሊን ግድፈት የሌለበት ከሆነ 10%፣
2. ለስራ አፈጻጸም ውጤት ለተከታታይ ሁለት ዓመት መካከለኛ ያስመዘገበ እና ላለፉት ሁለት የቅርብ ዓመታት ቀላል የዲስፒሊን ግድፈት ያለበት ከሆነ 7%

5.1 ለዓላማ ተኮር እና ለወል ቡድን መሪ እና ስራ ክፍል ኃላፊ የሥራ መደቦች

በክልሉ በየአስተዳደር እርከን ደረጃ የሚከናወነው ተግባር የማቀድ፣ፈጻሚዎችን የማስተባበርና ለውጤት ማብቃት፣ክፍተቶችን በመለየት የመሙላት እና በመለስተኛ ደረጃ የአመራር ተግባር ያለበት

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስ የሰው ሀብት ልማት ቢሮ SNNPRS Public Service & HumResource Development Bureau

ሲሆን በምልመላና መረጣው ሂደት የእጩ ተወዳዳሪን የብቃት፣ክህሎትና ስብዕና ደረጃ ለማወቅ የጽሁፍና እንደ አስፈላጊነቱ የተናጠል ወይም የቡድን የቃለ-መጠይቅ ፈተና መስጠት አስፈላጊ ነው፡፡

በዚህም መሠረት በዚህ ደረጃ ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና---80%

ለ) የተናጠል/የቡድን ለቃለ መጠይቅ -----------------------10 %

ሐ) የተወዳዳሪው የኋላ ታርክ/ የስራ አፈጸጸም ውጤትና የስነ-ምግባር ሁኔታ)----10%

1. ከላይ በፊደል ተራ ሐ ላይ የተገለጸው ለስራ አፈጻጸም ውጤት ለተከታታይ ሁለት ዓመት ከፍተኛ ያስመዘገበ እና ላለፉት ሁለት የቅርብ ዓመት ምንም ዓይነት የዲስፒሊን ግድፈት የሌለበት ከሆነ 10%፣
2. ለስራ አፈጻጸም ውጤት ለተከታታይ ሁለት ዓመት መካከለኛ ያስመዘገበ እና ላለፉት ሁለት የቅርብ ዓመታት ቀላል የዲስፒሊን ግድፈት ያለበት ከሆነ 7%፣

5.2 ለባለሙያ III እና IV የሥራ መደቦች

በእነዚህ ሁለት ደረጃዎች የሚቀጠሩ ባለሙያዎች በተፈላጊ ችሎታ መመሪያ መስረት የዩኒቨርሲቲ የመጀመሪያ ወይም ሁለተኛ ዲግሪና አግባብ ያለው የሥራ ልምድ አሟልተው የሚመዘገቡና አሸናፊ ሆነው ሲቀጠሩም በመጠነኛ ማስተዋወቂያ (Orientation) በቀጥታ ወደ ሥራ በመግባት መፈፀም የሚጠበቅባቸው ናቸው፡፡ በዚህም መሠረት በእነዚህ ደረጃዎች ቅጥር ሲፈፀም፡፡

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና ---------------------------75%

ለ) ለቃለ -መጠይቅ ፈተና ------------ 25% ይሆናል፡

5.3 ለባለሙያ II እና I የሥራ መደቦች

በእነዚህ ሁለት ደረጃዎች የሚቀጠሩ ባለሙያዎች በተፈላጊ ችሎታ መመሪያ መሠረት የዩኒቨርሲቲ የመጀመሪያ ወይም ሁለተኛ ዲግሪና የተወሰነ አግባብ ያለው የሥራ ልምድ ወይም ምንም የሥራ ልምድ ሳይጠበቅባቸው አሟልተው የሚመዘገቡ ሲሆን ሲቀጠሩ በቂ የማስተዋወቂያ ስልጠና (Orientation) በመስጠት ወደ ስራ እንዲሰማሩ የሚደረጉ ናቸው ፡፡ በዚህም መሠረት በእነዚህ የሥራ ደረጃዎች ላይ ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና ------------- 80%

ለ) ለቃለ መጠይቅ ፈተና ------ 20% ይሆናል።

5.4 የወል የሥራ መደቦች

የወል የሥራ መደቦች የተለያየ ባህሪ ያላቸው የሥራ መደቦችን የሚያጠቃልል በመሆኑ የተግባር ፈተና የሚያስፈልጋቸውን የተግባር ፈተና ፣ የጽሑፍ ፈተና እና የቃለ መጠይቅ ፈተና ወይም የጽሁፍ ፈተና የሚያስፈልጋቸውን በመለየት የጽሑፍ ፈተና እና የቃለ መጠይቅ ፈተና በመስጠት እንዲመረጡ ይደረጋል።

5.4.1 የተግባር ፈተና፣ የጽሑፍ እና የቃለ መጠይቅ ፈተና

በእነዚህ ውስጥ የሞተረኛ ፖስተኛ፣ የፎቶ ኮፒና ማባዣ ሠራተኛ፣ የስልክ ኦፕሬተር፣ በሁሉም ደረጃ የሚገኙ የሴክሬታሪ እና የሾፌር የሥራ መደቦች ይጠቃለላሉ።

በእነዚህ የሥራ መደቦች ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለተግባር ፈተና -------------70%

ለ) ለጽሁፍ ፈተና --------------25%

ሐ) ለቃለ-መጠይቅ ፈተና ---- 5% ይሆናል።

5.4.2 ለጥበቃ የስራ መደብ የተግባር፣የጽሁፍና የቃለ መጠይቅ ፈተና፣

በእነዚህ የሥራ መደቦች ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለተግባር ፈተና ------------30%

ለ) ለጽሁፍ ፈተና --------------30%

ሐ) ለቃለ-መጠይቅ ፈተና ---- 40% ይሆናል።

ለጥበቃ የስራ መደብ የሚሰጠው የተግባር ፈተና የጥበቃ መሣሪያ አያያዝ፣አጠቃቀም እና ስለመሣሪያው ያለው ዕውቀት በተግባር የሚፈተን ሆኖ ፈተናው በየደረጃው ከሚገኙ ፖሊስ ኮሚሽን፣መምሪያ እና ጽ/ቤት ትብብር በመጠየቅ የሚፈጸም ይሆናል።

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
S/N/N/P/R/S/Public Service & Hu/Resource Development Bureau

5.4.3 <u>የጽሁፍና የቃለ-መጠይቅ ፈተና</u>

በእነዚህ ውስጥ የሪከርድና ማኅደር ሠራተኛ፣ የደብዳቤ ላኪና ተቀባይ፣ የሰነድ ያዥ፣ የንብረት ምዝገባና ቁጥጥር ሠራተኛ፣ የዕቃ ግምጃ ቤት ሠራተኛ፣ ረዳት ገንዘብ ያዥ፣ ዋና ገንዘብ ያዥ የትራንስፖርት ስምሪት ሠራተኛ የመረጃ ዴስክ ሠራተኛና ሌሎች ተመሳሳይ የስራ ባህርይ ያላቸውን የሥራ መደቦች ያጠቃልላል፡፡

በእነዚህ የሥራ መደቦች ላይ ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና -----------70%

ለ/ ለቃለ- መጠይቅ ፈተና-----30% ይሆናል፡፡

5.4.4 <u>ለአትክልተኛ፣ለተላላኪ፣ለእግረኛ ፖስተኛ፣ለጽዳትና ተመሳሳይ ባህሪይ ያላቸው የጉልበት አገልግሎት የስራ መደቦች፤</u>

በእነዚህ የሥራ መደቦች ላይ ቅጥር ሲፈፀም፡-

ሀ) ለጽሁፍ ፈተና -------------40%

ለ/ ለቃለ- መጠይቅ ፈተና-----60% ይሆናል፡፡

6 <u>የጊዜያዊ ወይም ኮንትራት ሠራተኞች ቅጥር</u>

የጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኛ ቅጥር የሚፈጸመው እንደ ክፍት የስራ መደቡ የስራ ባህርይ ለቋሚ ቅጥር የወጡ መስፈርቶችን በመጠቀም ነው፡፡

7. የቅጥር ማወዳደሪያ መስፈርቶች ለዝውውር የሚያገለግሉ ይሆናል፡፡

8. <u>የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መሥፈርቶች</u>

የደረጃ ዕድገት ከመሥሪያ ቤቱ ውስጥ የሚጠየቀውን የተፈላጊ ችሎታዎችን ተፈላጊ መስፈርት የሚያሟሉና ፍላጎቱ ያላቸውን ሠራተኞች በግልፅ ማስታወቂያ ጋብዞ በማወዳደሪያ መስፈርትነት ጥቅም ላይ የሚውሉት መስፈረቶች አመልካቾች ያስመዘገቡት ሥራ አፈፃፀም፣ ያሳዩት ሥነ ምግባርና ሲያገለግሉበት የነበረው የሥራ መደብ ደረጃ ለሚወዳደሩበት የሥራ መደብ ባለው ቅርበት እና እንደ አስፈላጊነቱ አግባብነት ያለው ፈተና ይሆናል፡፡

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
SNNP/R/S/Public Service & Hu/Resource Development Bureau

8.1 ለዓላማ ተኮር እና ለወል ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር የሥራ መደቦች የደረጃ ዕድገት መስፈርት

ሀ) የሥራ አፈፃፀም ውጤት ---------------- 60%

ለ) የደረጃ ቅርበት ---------------------------- 20%

ሐ) የማኔጅር ጥራት --------------------------10%

መ/ የበላይ ኃላፊ አስተያየት -----------------10%

8.1.1 የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የተወዳዳሪውን ቅርብ ኃላፊ ስለዕጩ ተወዳዳሪው አስፈላጊውን መረጃ በመውሰድ የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ በታች የተዘረዘሩ መስኪያዎችን መሠረት ማድረግ ያለበት ሲሆን ከ10% ለእያንዳንዱ መስኪያዎች ነጥብ ተሰጥቷቸዋል።

ሀ) አርአያነት ---------------------- 2%

ለ) ውሳኔ ሰጪነት ------------------2%

ሐ) የሥራ ላይ ሥነ ምግባር -------- 3%

መ) በሥራው ላይ ያለው ታታሪነት ---3%

8.1.2 ለዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ሥራ መደብ ያለው የደረጃ ቅርበት ነጥብ አሰጣጥ ከ20%፣

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ውድድር በሚካሄድበት የሥራ መደብ ላይ በተጠባባቂነት ከ6 ወር በላይ ለሠራ ወይም ከስራ መደቡ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባለው በተቋሙ በሌላ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር የስራ መደብ ላይ በመስራት ያለ፣	20
2	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በአንድ ደረጃ ዝቅ ያለ	16
3	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሁለት ደረጃ ዝቅ ያለ	12
4	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሦስት ደረጃ ዝቅ ያለ	8

8.1.3 የማኔጅር ጥራት ነጥብ ከ10%

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ምንም ዓይነት የዲሲፕሊን ቅጣት የሌለበት	10
2	የቃል ማስጠንቀቂያ	7
3	የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	5
4	እስከ አስራ አምስት ቀን የደመወዝ ቅጣት	3
5.	ከአስራ አምስት ቀን በላይ የደመወዝ ቅጣት	0

8.2 <u>የተግባር ፈተና ለሚያስፈልጋቸው የቡድን መሪ እና ለባለሙያ (ሠራተኞች) የስራ መደብ የደረጃ ዕድገት መስፈርት፣</u>

ሀ) የሥራ አፈፃፀም ውጤት -------------------- 60%

ለ) የተግባር ፈተና --------------------------------25%

ሐ) የደረጃ ቅርበት -------------------------------- 10%

መ) የማነደር ጥራት-------------------------------- 5% ይሆናል፡፡

በዚህ ዓይነት ሁኔታ በሚደረግ የደረጃ ዕድገት ውድድር ወቅት በወጣው የክልሉ መንግሥት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ 20/2011 አንቀፅ 28(3) መሠረት በሚሰጠው የተግባር ፈተና በውጤቱ 50% ካላገኘ በውድድሩ አይመረጥም፡፡

8.3 <u>የጽሁፍ ፈተና ለሚያስፈልጋቸው የቡድን መሪ እና ለባለሙያ (ሠራተኞች) የስራ መደብ የደረጃ ዕድገት መስፈርት፣</u>

ሀ) የሥራ አፈፃፀም ውጤት --------------------- 60%

ለ) የጽሁፍ ፈተና -----------------------------------25%

ሐ) የደረጃ ቅርበት -------------------------------- 10%

መ) የማነደር ጥራት-------------------------------- 5% ይሆናል፡፡

S/N/N/P/R/S/Public Service & HuResource Development Bureau

ሀ) (በ8.2 እና በ8.3) ስር ለተጠቀሱ ስራ መደቦች የስራ ደረጃ ቅርበት ነጥብ አሰጣጥ 10% ለሚወሰድ (ፈተና ለሚሰጥባቸው የሥራ መደቦች)

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ውድድር በሚካሄድበት የሥራ መደብ ላይ በተጠባባቂነት ከ6 ወር በላይ ለሠራ ወይም ከስራ መደቡ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባለው በሌላ የስራ ክፍል ኃላፊነት ወይም በቡድን መሪነት ወይም አስተባባሪነት ለሰራ	10
2	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በአንድ ደረጃ ዝቅ ያለ	7
3	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሁለት ደረጃ ዝቅ ያለ	5
4	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሦስት ደረጃ ዝቅ ያለ	3
5	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ ከሦስት ደረጃ በላይ ዝቅ ያለ	1

ለ) (በ8.2 እና በ8.3) ስር ለተጠቀሱ ስራ መደቦች የማንደር ጥራት ነጥብ ከ5% ለሚወሰድ (ፈተና ለሚሰጥባቸው የሥራ መደቦች)

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ምንም ዓይነት የዲስፕሊን ቅጣት የሌለበት	5
2	የቃል ማስጠንቀቂያ	4
3	የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	3
4	እስከ አስራ አምስት ቀን የደመወዝ ቅጣት	2
5	ከአስራ አምስት ቀን በላይ የደመወዝ ቅጣት	0

9. <u>ለደረጃ ዕድገት መወዳደሪያ ዝቅተኛ የሥራ አፈፃፀም ውጤት</u>

ለደረጃ ዕድገት መወዳደር የሚቻለው አማካይ የሥራ አፈፃፀም ውጤታቸው መካከለኛ ወይም 65% እና በላይ ያስመዘገቡ ሠራተኞች ብቻ ናቸው፡፡

10.የተጠባባቂነት ምደባ

በክልሉ መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀጽ 26 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ሠራተኞችን በተጠባባቂነት መመደብ የሚቻለው በውድድር እንደሆነ ተደንግጓል፡፡ ሠራተኞችን በተጠባባቂነት ለመመደብ በሚደረገው ውድድር ለደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያነት የተቀመጡት መሥፈርቶች ጥቅም ላይ ይውላሉ፡፡

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
SNNPRS/Public Service & HuResource Development Bureau

11. የድልድል ማወዳደሪያ መስፈርት

በክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀጽ 29 እና በክልሉ መንግስት ሠራተኞች ምልመላና መረጣ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 20/2011 አንቀጽ 38 መሰረት የሚከናወን ሲሆን ከዚህ ቀጥሎ የተዘረዘሩ መስፈርቶች ለድልድል በማወዳደሪያነት ያገለግላሉ፡፡

ሀ) ለስራ አፈጻጸም----------70%

ለ) ለስራ ደረጃ ቅርበት------20%

ሐ) ለማህደር ጥራት---------10%

ለዓላማ ተኮር ወይም ለወል ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ስራ መደቦች ላይ ለሚወዳደሩ በዚህ መስፈርት ተራ ቁጥር 8.1. የተቀመጠው ማወዳደሪያ መስፈርት ለድልድል የሚያገለግል ሆኖ ከዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ስራ መደቦች ውጪ ለሆኑ የስራ መደቦች ለስራ ደረጃ ቅርበት ነጥብ አሰጣጥ ከ20% የሚሰጠው ከዚህ በታች ባለው ሠንጠረዥ መሠረት ይሆናል፡፡

11.1 ለስራ ደረጃ ቅርበት ነጥብ አሰጣጥ ከ20%፣

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ውድድር በሚካሄድበት የሥራ መደብ ላይ በተጠባባቂነት ከ6 ወር በላይ ለሠራ	20
2	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በአንድ ደረጃ ዝቅ ያለ	16
3	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሁለት ደረጃ ዝቅ ያለ	12
4	ውድድር ከሚካሄድበት የሥራ መደብ በሦስት ደረጃ ዝቅ ያለ	8

11.2 የማኅደር ጥራት ነጥብ ከ10%

ተ.ቁ	የተወዳዳሪ የሥራ ደረጃ ሁኔታ	የነጥብ ክብደት
1	ምንም ዓይነት የዲስፕሊን ቅጣት የሌለበት	10
2	የቃል ማስጠንቀቂያ	7
3	የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	5
4	እስከ አስራ አምስት ቀን የደመወዝ ቅጣት	3
5.	ከአስራ አምስት ቀን በላይ የደመወዝ ቅጣት	0

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስ የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
S/N/N/P/R/S/Public Service & Hu/Resource Development Bureau

12. <u>ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች</u>

12.1 ከዚህ ቀደም ህዳር ወር 2001 ዓ.ም. የወጣው የክልሉ መንግስት ሠራተኞች የቅጥር፣ዝውውርና የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መሥፈርት ተሽሮ በዚህ ተተክቷል፡፡

12.2 ልዩ የስራ ባሕርይ ያላቸው መንግስት መስሪያ ቤቶች ከዚህ ማወዳዳሪያ መስፈርት በተጨማሪነት ማዘጋጀት ስያስፈልግ በተቋሙ ማኔጅመንት በማስወሰን ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ቢሮ ቀርቦ ሲጸድቅ ብቻ ነው፡፡

12.3 ከ100% የተሰጠን የሠራተኞች አማካይ የሥራ አፈፃፀም ውጤትን ወደ 70% እና 60% ለመቀየር የተዘጋጀው ከዚህ ማወዳደሪያ መስፈርት ጋር በተያያዘው የማስሊያ ሠንጠረዥ የማወዳደሪያ መስፈርቱ አካል ነው፡፡

12.4 የአዎንታዊ ድጋፍ ለሚያስፈልጋቸው ሴቶች እና አካል ጉዳተኞች በክልሉ መንግስት ሠራተኞች ምልመላና መረጣ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 20/2011 አንቀጽ 15 የተቀመጠውን ተወዳዳሪዎች በሌሎች ማወዳደሪያ መስፈርቶች የሚያገኙት አጠቃላይ ነጥብ ላይ የሚደመር ይሆናል፡፡

13. <u>ማወዳደሪያ መስፈርት የሚሻሻልበት ሁኔታ</u>

ይህንን የክልሉ መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ ማወዳደሪያ መስፈርትን ማሻሻል ሲያስፈልግ የክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ሊያሻሽል ይችላል፡፡

14. <u>ማወዳደሪያ መስፈርት ተፈፃሚ የሚሆንበት ጊዜ</u>

የክልሉ መንግስት የሠራተኞች ምልመላና መረጣ ማወዳደሪያ መስፈርት በፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ከፀደቀበት ከሰኔ 13/2011 ዓ/ም ጀምሮ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

S/N/N/P/R/S/Public Service & HuResource Development Bureau

ዝርዝር የሥራ አፈፃፀም ውጤት የነጥብ

የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም	ከ70 በመቶ የሚሰጥ ነጥብ	ከ60 በመቶ የሚሰጥ ነጥብ
100	70	60
99	69.3	59.4
98	68.6	58.8
97	67.9	58.2
96	67.2	57.6
95	66.5	57
94	65.8	56.4
93	65.1	55.8
92	64.4	55.2
91	63.7	54.6
90	63	54
89	62.3	53.4
88	61.6	52.8
87	60.9	52.2
86	60.2	51.6
85	59.5	51
84	58.8	50.4
83	58.1	49.8
82	57.4	49.2
81	56.7	48.6
80	56	48
79	55.3	47.4
78	54.6	46.8
77	53.9	46.2
76	53.2	45.6
75	52.5	45
74	51.8	44.4
73	51.1	43.8
72	50.4	43.2
71	49.7	42.6
70	49	42
69	48.3	41.4
68	47.6	40.8
67	46.9	40.2
66	46.2	39.6
65	45.5	39

- ለ70 በመቶ ስሌቱ የተሠራው ከመቶ የተገኘውን ነጥብ በ0.7 በማባዛት ነው
- ለ60 በመቶ ስሌቱ የተሠራው ከመቶ የተገኘውነጥብ በ0.6 በማባዛት ነው::