በደቡብ ብሔሮች ፣ ብሔረሰቦችና ህዝቦች ክልል መንግስት
ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ

የነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 24/2012

ህዳር የ2012 ዓ.ም.

ሀዋሳ

1. መግቢያ

መንግስት የመጀመሪያዉን የአምስት ዓመት የዕድገትና የትራንስፎርሜሽን ዕቅድ በማጠናቀቅ ሁለተኛውን እቅድ አዘጋጅቶ ተግባራዊ እያደረገ ሲሆን ከዚህ እቅድ አንዱ የሲቪል ሰርቪሱን የማስፈፀም አቅም ማጠናከር ነው:: ይህንንም ለማስፈፀም ከተቀረፁት የለዉጥ መሳሪያዎች አንዱ የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም ሲሆን በውስጡ ሰባት ንዑሳን ፕሮግራሞችን የያዘ ነው። ከነዚህም ውስጥ አንዱ የሆነው የሰው ኃይል አስተዳደር ማሻሻያ ንዑስ ፕሮግራም ስር የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ኘሮጀክት አንዱ የዚሁ ንዑስ ፕሮግራም አካል ነው።

በመሆኑም የስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዓላማ የሲቪል ሰርቪስ ሥራዎችን በአንድ የተመረጠ የምዘና ዘዴ በመመዘን ለእኩል ሥራ እኩል ክፍያ የሚለውን መርህ በመተግበር ፍትሃዊ የክፍያ ሥርዓት መዘርጋትና የተረጋጋ የሲቪል ሰርቪስ ስርዓት መፍጠር ነዉ።

በዚህ መሰረት በአለም አቀፍ ደረጃ በስራ ላይ ከዋሉ የተለያዩ የስራ ምዘና ዘዴዎች ውስጥ አንዱ የሆነው የስራ ምደባ ዘዴ /Position Clasification Method/ በመባል የሚታወቀዉ ከታህሳስ 1964 ዓ/ም ጀምሮ ላለፉት 48 አመታት በስራ ላይ የቆየ ሲሆን በአሁኑ ወቅት በሲቪል ሰርቪሱ ካለዉ የስራዎች ብዛት፣ ዉስብስብነትና ባህርይ አንጻር ሲታይ ሥራዎችን በትክክል የሚመዝን ሆኖ አልተገኘም።

በነባሩ የስራ ምዘና ዘዴ የሚታዩ ችግሮችን በመቅረፍ ትንተናዊ በሆነ ዘዴ የስራዎችን ሁለንተናዊ ባህሪ የሚያመላክቱ የተላያዩ መስፈርቶችን በመጠቀም ስራዎችን አንጻራዊ ዋጋ ለመወሰን በፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን እና በኢትዮጵያ ስራ አመራር ኢንስቲትዩት አስተባባሪነት ከፌዴራልና ክልሎች ከተውጣጡ ባለሙያዎች ዝርዝር ጥናት በማካሄድ በአለም አቀፍ ደረጃ በስፋት ከሚታወቁትና በስራ ላይ ካሉት የስራ ምዘና ዘዴዎች ውስጥ በአደጉት ሀገሮችና በተለይም የልማታዊ መንግስት ፍልስፍናን ከሚከተሉ ሀገሮች በጥቅም ላይ የዋለው የነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ /Point Rating Method/ በመባል የሚታወቀዉ የምዘና ዘዴ ተመርጦ በሀገሪቱ ያሉ የስራ መደቦችን የመመዘን ስራ ተከናውኗል።

በዚሁ የነጥብ የስራ ምዘና ዘዴ የተመዘኑ የስራ ደረጃዎችን በሀገር አቀፍ ደረጃ ተግባራዊ ለማድረግ ሚኒስቴሮች ምክር ቤት የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የሥራ መደቦች ምዘና የደረጃ ምደባና የደመወዝ ስኬል ደንብ

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

ማጽደቁንና የኢ. ፌ.ዲ.ሪ. መንግስት ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን የነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 1/2012 ማዘጋጀቱን ተከትሎ የክልላችን መስተዳድር ም/ቤት የክልሉ የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ መደቦች ምዘና፣ ደረጃዎች ምደባና የደመወዝ ስኬል የመስተዳድር ምክር ቤት ደንብ ጸድቋል ።

ስለሆነም ቢሮው የክልሉን አስፈጻሚ አካላት ስልጣንና ኃላፊነት ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 180/2012 እና በክልሉ መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀፅ 96 ንዑስ አንቀፅ 2 በተሰጠው ሥልጣን መሠረት ይህንን የክልሉ የመንግስት ሠራተኞች የነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ተዘጋጅቷል።

2. የመመሪያው ዓላማ

- ከነባሩ የስራ ምደባ ዘዴ ወደ አዲሱ የነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የሚደረገውን ሽግግር ከክፍያ ሥርዓት ጋር በማስተሳሰር አዲሱን ሥርዓት የተሟላ ለማድረግ፣
- የደመወዝ ስኬል ሽግግሩ የወጪ ጫና ከመንግሥት የመክፈል አቅም ጋር በማገናዘብ ቀለል ባለ መንገድ ለመፈጸም ።
- የደመወዝ ስኬል ሽግግሩን ለአፈጻጸም ግልጽ በማድረግ ከሽግግሩ ጋር በተያያዘ የሚነሱ ጥያቄዎችን ለመፍታት የሚያስችል አሰራር ለመዘርጋት፣
- ከደመወዝ ስኬል ሽግግሩ በኃላ በመንግስት ተቋማት በሚኖሩ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ የሚፈጸሙ የምልመላና መረጣ /ማሟላት/ ተግባራት የደመወዝ ክፍያ አፈጻጸም ከሽግግሩ ሥርዓት በማጣጣም ለመፈጸም ግልጽና ወጥ የአሰራር ሥርዓቱ ጋር ለመፍጠር ነው።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

3. አጭር ርእስ

ይህ መመሪያ" በደቡብ ብሔሮች፣ብሔረሰቦችና ሕዝቦች ክልል መንግስት የነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 24/2012" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

4. ትርጓሜ

1.4 **«የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ»** ማለት የአንድን ሠራተኛ ደመወዝ ወደ አዲሱ የደመወዝ ስኬል ለማሸጋገር ሲባል ቅርበቱ እየታየ የነበረውን ደመወዝ እንደሁኔታው ወደ አዲሱ የደመወዝ ስኬል የመነሻ፣ የእርከን ወይም የጣሪያ ደመወዝ ላይ ለማሳረፍ የሚፈቅድ የደመወዝ ማስተካከያ ነው።

4.2 **«ቢሮ»** ማለት የደቡብ ብሔሮች፣ብሔረሰቦችና ሕዝቦች ክልል መንግስት ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ነው።

4.3**« የመሸጋገሪያ ደመወዝ»** ማለት በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 (ሐ) መሠረት አንድ ሠራተኛ በደመወዝ ስኬል ሽግግሩ የሚያገኘውን የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ መጠን ለሶስት በማካፈል መደበኛ ደመወዙ ላይ ጨምሮ እስከ ሰኔ ወር 2013 ዓ.ም. ድረስ የሚከፈል ደመወዝ ነው።

5. የመመሪያው የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ ተግባራዊ የሚደረገው የሥራ መደቦቻቸው በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ተመዝነው ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች ላይ ለተደለደሉ ሠራተኞች ብቻ ነው።

6. <u>የፆታ አገላለጽ</u>

በዚህ መመሪያ ውስጥ ማንኛውም በወንድ ጾታ የተገለጸ የሴት ጾታንም ያካትታል፡፡

<u>ክፍል ሁለት</u>

7. <u>ልዩ ልዩ ውሳኔዎች</u>

1) <u>በሥራ ላይ የሚውለው የደመወዝ ስኬል</u>

የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት እና የመንግስት የመክፈል አቅም ከግምት ውስጥ ገብቶ የተቀረጸውና በሚኒስትሮች ምክር ቤት ተወስኖ በክልሉ መስተዳድር ም/ቤት ቀርቦ የፀደቀውን የተወሰነው የደመወዝ ስኬል በሁሉም የክልሉ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ተግባራዊ ይሆናል፡፡ /የዚህ መመሪያ አባሪ ሆኖ ተያይዟል፡፡/

2) <u>ወደፊት ልዩ የደመወዝ ስኬል የማይፈቀድ ስለመሆኑ</u>

የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት በሀገር አቀፍ ደረጃ መተግበርን ተከትሎ በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ያሉ የደመወዝ ስኬሎችን ወደ አንድ የማሰባሰብ ተግባርና ሥርዓቱ ዘላቂነት ባለው ሁኔታ ጸንቶ መጠበቅ ስላለበት መንግሥት አገር አቀፍ የደመወዝ ስኬል መዘርጋት ሥርዓትን የልዩ የደመወዝ ስኬል ይፈቀድልኝ የሚሸረሽር ጥያቄን የማያስተናግድ ስለመሆኑ በሚኒስትሮች ምክር ቤት የተላለፈው ውሳኔ የጸና ሆኖ ተግባራዊ ይሆናል

3) <u>ተጨማሪ ወጪውን በሶስት የበጀት ዓመታት ስለመሸፈን</u>

ከነባሩ የሥራዎች ምዘና ስርዓት ወደ ነጥብ የሥራዎች ምዘና ዘዴ የሚደረገው ሽግግር ዓላማ ለሠራተኞች የደመወዝ ማስተካከያ ወይም ጭማሪ ማድረግ አይደለም፡፡ ሆኖም ሽግግሩ በአንዳንድ የሥራ መደቦች ላይ የደመወዝ ለውጥ ስለሚያስከትል በፌደራልም ሆነ በክልል ደረጃ የሚኖረውን የወጪ ጫና

ከመንግሥት የመክፈል አቅም ጋር ተገናዝቦ በመቋቋም የደመወዝ ስኬል ሽግግሩን ቀለል ባለ መንገድ ለመፈጸም ነው፡፡

ዝርዝር የአከፋፈል ሁኔታው፡-

ሀ) በተደለደሉበት የሥራ መደብ ብር 1,000 እና ከዚህ በታች የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ የሚያገኙ ሠራተኞች ከሐምሌ 1/2011 ዓ/ም ጀምሮ ሙሉ የደመወዝ /ስኬል መሸጋገሪያውን በአንድ ጊዜ እንዲያገኙ ይደረጋል፣

ለ) ከብር 1,001 እስከ ብር 1500 የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ለሚከፈለው የመንግስት ሠራተኛ ልዩነቱን በ2012 በጀት ዓመት በየወሩ ብር 1000 እና በ2013 የበጀት ዓመት ቀሪውን የመጨረሻ ክፍያ የሚፈጸም ይሆናል፡፡

ሐ) ከ1500 ብር በላይ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ለሚከፈለው የመንግስት ሠራተኛ ደግሞ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ (ልዩነቱን) ለሶስት በማካፈል ከሐምሌ 1 ቀን 2011 ዓ/ም ጀምሮ 1/3ኛ እየተከፈለው በሶስት የበጀት ዓመት ውስጥ ይጠናቀቃል፡፡

4) በዚህ ጥናት ያልተካተቱ ተቋማት

በክልሉ በነጥብ የስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ያልተካተቱ የመንግስት ተቋማት በነጥብ የስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ሥራዎቻቸውን አስመዝነው ወደ ስርዓቱ ሲገቡ በዚህ መመሪያ መሠረት የሚፈጸም ይሆናል፡፡

5) ሁሉም የመንግስት ባለበጀት ተቋማት በደመወዝ ስኬል ሽግግሩ ስለመካተታቸው

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 4 ላይ ከተመለከቱ ተቋማት በስተቀር ሁሉም የመንግስት ባለበጀት መስሪያ ቤቶች በደመወዝ ስኬል

SNNPR Public Service & Human Resource Development Bureau

ሽግግሩ የሚካተቱ ይሆናል፡፡ ይህ የደመወዝ ስኬል ሽግግር በሚኒስትሮች ምክር ቤት የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ላይ እያለ የምዘና ማጥራት ሥራ እየተካሄደባቸው የነበሩ በመምህራን፣ በርዕሳነ መምህራን እና በሱፐርቫይዘር የሥራ መደቦች ላይ ያሉ ሠራተኞች እንደማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ የደመወዝ ስኬል ሽግግሩ ውጤት ተጠቃሚ ይሆናሉ፡፡

6) ክፍያው ተግባራዊ የሚሆንበት ጊዜ

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 ላይ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በክልል ደረጃ በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ደረጃ ለወጣላቸው የሥራ መደቦች ክፍያው ከሐምሌ 1 ቀን 2011 ዓ.ም ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

ክፍል ሶስት

8. የደመወዝ ስኬል ሽግግር ዝርዝር አፈጻጸም

ከነባሩ የሥራዎች ምዘና ሥርዓት ወደ ነጥብ የሥራዎች ምዘና ዘዴ የሚደረገውን የደመወዝ ስኬል ሽግግር አፈጻጸም ከዚህ በታች በተመለከተው መሠረት ይሆናል፡፡

1) የነባር የሥራ መደብ መጠሪያና ደረጃ በአዲስ መጠሪያና ደረጃ መቀየሩን የሚያረጋግጥ የመሸጋገሪያ ሠንጠረዥ በክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ጸድቆ ያልደረሰው ተቋም የሠራተኛ ድልድል መፈጸምም ሆነ የደመወዝ ማስተካከያ ማድረግ አይችልም፡፡

2) በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ በተመዘኑ የሥራ መደቦች ላይ የመጀመሪያ ድልድል ከተፈጸመ በኋላ በተካሄደ የአደረጃጀት ለውጥ ወይም ሌላ ምክንያት ዳግም መመዘን ባለበት የሥራ መደብ ላይ የተደለደለ ሠራተኛ ክፍያውን

እንዲያገኝ የሚደረገው በቅድሚያ የሥራ መደቡ ምዘና በክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ከጸደቀ በኋላ ነው፡፡

3) በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ተመዝነው ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች ላይ የተደለደሉ ሠራተኞች ለተመደቡበት ደረጃ የተወሰነውን ደመወዝ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 ላይ በተመለከተው መሠረት ከአዲሱ የደመወዝ ስኬል ጣሪያ ሳያልፍ ከሐምሌ ወር 2011 ዓ.ም. ጀምሮ ይከፈላቸዋል፡፡

4) የነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ የመንግስት ሠራተኞች ድልድል አፈጻጸም መመሪያ የሚጠይቀውን መስፈርት ማሟላታቸው ተረጋግጦ ድልድል የጸደቀላቸው ሠራተኞች፡-

ሀ) የመደበኛ የደመወዝ ጭማሪ ሉደት አይለወጥም፣

ለ) ለደረጃ እድገት የአንድ ዓመት መቆያ ጊዜ አይጠበቅበትም፣

5) ከነባሩ የሥራዎች ምዘና ዘዴ ወደ ነጥብ የሥራዎች ምዘና የሚደረገውን ሽግግር ተግባራዊ ለማድረግ በተደረገ የሠራተኞች ድልድል ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ በእንደገና ምደባ ከፍ ብሎ ከተመደበ የሥራ መደቡን የያዘው ሠራተኛ መስፈርቱን እስካሟላ ድረስ የሥራ መደቡ የሚያስገኘውን ደረጃና ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

6) ከፍ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ በተጠባባቂነት የተመደበ ሠራተኛ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ልዩነት የሚታሰብለት በድልድሉ በተመደበበት ደረጃ ላይ ነው፡፡

7) በጥር ወር 2009 ዓ.ም. ተሻሽሎ በሥራ ላይ በዋለው የደመወዝ ስኬል ጣሪያ ላይ የደረሰና በአዲሱ የደመወዝ ስኬል ጣሪያው የሚነሳለት ሠራተኛ በተመደበበት የሥራ ደረጃ የአዲሱን የደመወዝ ስኬል ጣሪያ ሳያልፍ ማስተካከያውን እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

8) የዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

ሀ) አንድ ሠራተኛ የሚከፈለው ደመወዝ በደመወዝ ስኬሉ ለተደለደለበት የሥራ መደብ ከተወሰነው የመነሻ ደመወዝ በታች ከሆነ፤ የሠራተኛው ደመወዝ ወደ መነሻ ደመወዝ ከፍ እንዲል ይደረጋል፡፡

ለ) የሠራተኛው ደመወዝ ከመነሻ በላይ ሆኖ፤ በመነሻና በአንደኛው የእርከን ደመወዝ መካከል ወይም በሁለት የእርከን ደመወዞች መካከል ከሆነ በአቅራቢያው ወደ አለው ከፍ ያለ የእርከን ደመወዝ ይስተካከላል፡፡

ሐ) የሠራተኛው ደመወዝ ከደመወዝ ስኬሉ የመነሻ፣ የእርከን ወይም የጣሪያ ደመወዝ ጋር ከገጠመ ወይም ከጣሪያ በላይ ከሆነ የያዘውን ደመወዝ እንደያዘ ይቀጥላል፡፡

9) ቢሮው በአንድ ተቋም ከተፈጸሙ የሠራተኞች ድልድል መካከል በተለያዩ ሕግን ባልተከተሉ አሠራሮች ምክንያት ያልተቀበለው ካለ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ጭማሪው የሚሰጠው በድልድል አፈጻጸም መመሪያው መሠረት ሠራተኛው በሚያሟላበት ደረጃ ከተደለደለ በኋላ ነው፡፡

10) ከፍ ካለ የሥራ ደረጃ ላይ በሚታሰብ ደመወዝ ተቀጥሮ እየተቀነሰ የሚከፈለው ሠራተኛ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ተጠቃሚ የሚሆነው በሚያሟላበት ደረጃ ላይ ተመሥርቶ ይሆናል፡፡

11) በሙከራ ቅጥር ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የዚህ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ተጠቃሚ ይሆናል፡፡

12) በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከደረጃው ዝቅ ያለና ደመወዙ የተቀነሰበት ሠራተኛ ማስተካከያው የሚሰጠው በተቀነሰው ደረጃና ደመወዝ ላይ ታስቦ ነው፡፡ ሆኖም በተወሰነ የጊዜ ገደብ ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ የተደረገ ሠራተኛ የጊዜ ገደቡ ደርሶ ወደ ቀድሞ ደረጃው ሲመለስ ከተመለሰበት ጊዜ ጀምሮ በአዲሱ የደመወዝ ስኬል ተገቢው ደመወዝ ይሰጠዋል፡፡

13) ተቋሙ ፈቅዶለት አንድ ዓመትና በላይ በሚፈጅ ትምህርት ወይም ሥልጠና ላይ ያለ ሠራተኛ በድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 15/2009 አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 7 መሠረት ለተመደበበት የሥራ ደረጃ የተወሰነው አዲሱ ደመወዝ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት ይከፈለዋል፡፡

S/N/N/P/R/Public Service Human Resource Development Bureau

14) ልዩ ፈቃድ ተሰጥቶት በፕሮጀክት የአፈፃፀም መመሪያ መሠረት ወደ ፕሮጀክት የተዛወረ ሠራተኛ፡-

ሀ) መደበኛ ደመወዙ በነበረበት መሥሪያ ቤት የሚከፈለው ከሆነ ወደ ፕሮጀክት ከመዛወሩ በፊት የነበረ መደበኛ ደመወዙን መሠረት በማድረግ ለተደለደለበት የሥራ መደብ/ደረጃ/ የተወሰነው አዲሱ ደመወዝ ተጠቃሚ ይሆናል፡፡

ለ) ደመወዙ ከፕሮጀክቱ እየተከፈለው የሚሠራ ከሆነ ወደ መደበኛ ሥራው ሲመለስ ለሚደለደልበት የሥራ መደብ/ደረጃ/ የተወሰነው አዲሱ ደመወዝ ተጠቃሚ ይሆናል፡፡

15) ይህ የደመወዝ ስኬል ማስተካከያ ጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኛን አይመለከትም፡፡ ሆኖም በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ተመዝኖ ደረጃ በወጣለት ቋሚ የሥራ መደብ ላይ መመሪያውን ተከትሎ የተቀጠረ ጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኛ የደመወዝ ማስተካከያው ተጠቃሚ ይሆናል፡፡

16) በተለያዩ ምክንያቶች ከመደበኛ ሥራው ተለይቶ የቆየ ሠራተኛ ወደ ሥራው እንዲመለስ ሲደረግ በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ተመዝኖ ደረጃ በወጣለት የሥራ መደብ ላይ እንዲመደብ ከተደረገ በኂላ ደመወዙ ወደ አዲሱ የደመወዝ ስኬል እንዲሸጋገር ይደረጋል፡፡

17) የዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 ውሳኔ እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

ሀ) ከሐምሌ 1 ቀን 2011 ዓ.ም. ጀምሮ ይህ መመሪያ እስከወጣበት ቀን ድረስ ከሥራ የለቀቀ ሠራተኛ ከሥራ እስከተለየበት ቀን ድረስ ያለው ደመወዙ በአዲሱ የደመወዝ ስኬል መሠረት ተሰልቶ ይከፈለዋል፡፡

ለ) ከሐምሌ ወር 2011 ዓ.ም ጀምሮ ይህ መመሪያ እስከ ወጣበት ቀን ድረስ በሞት የተለየ ሠራተኛ በሞተበት ወር ደመወዙ በአዲሱ የደመወዝ ስኬል መሠረት ተሰልቶ ለወራሾቹ ይከፈላል፡፡

ሐ) የዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 (ለ) ቢኖርም ከሐምሌ ወር 2011 ዓ.ም. ጀምሮ ይህ መመሪያ እስከወጣበት ቀን ድረስ በሞት የተለየ ሠራተኛ ከብር 1000 በላይ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ልዩነት የሚያገኝ ከሆነ በክልሉ የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀጽ 89 ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት የተመደበበት ደረጃ ሙሉ የሶስት ወር ደመወዝ በአንድ ጊዜ ለወራሾቹ ይከፈላል፡፡

18) መሥሪያ ቤቱ ባወቀው በማናቸውም ምክንያት በድልድል ወቅት ሥራ ላይ ባለመኖሩ ያልተደለደለ ሠራተኛ ቅድሚያ በሥራ ላይ ባሉ መመሪያዎች መሠረት ወደ ምድብ ሥራው እንዲመለስ ሲደረግ፣ በነጥብ የሥራ ምዘና ዘዴ ተመዝኖ ደረጃ በወጣለት ሥራ መደብ ላይ እንዲመደብ በማድረግ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ተጠቃሚ ይሆናል፡፡

19) በድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 15/2009 አንቀጽ 7.11 "አንድ ሠራተኛ ለአንድ የሥራ መደብ የተቀመጠውን የሥራ ልምድ ለማሟላት እስከ አንድ ዓመት ከጐደለው እና ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላ ሌላ ሠራተኛ ከሌለ ሠራተኛውን ደልድሎ ማሠራት ይቻላል፡፡" በሚለው መሠረት ለተደለደለበት ደረጃ እስከ አንድ ዓመት የሚጎድለው ሠራተኛ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ጭማሪ ተጠቃሚ የሚሆነው የተደለደለበት የሥራ መደብ የሚጠይቀውን ቀሪ የሥራ ልምድ ሲያሟላ ብቻ ነው፡፡

20) በሥራው ልዩ ባህርይ ምክንያት እያስተማረ የህክምና አገልግሎት የሚያበረክት የጤና ባለሙያ የማስተማር ሥራው እንደተጠበቀ ሆኖ እንደሁኔታው በአካዳሚክ ወይም በጤና ሙያ /ከፍ ባለው/ ደረጃ ላይ ተደልድሎ ሊሠራ ይችላል፡፡

21) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በነባሩ የጤና ባለሙያዎች የእድገት መሰላል

በሙያው የመጨረሻ የእድገት ተዋረድ ላይ ደርሰው ከነበሩ ሙያተኞች መካከል በያዙት ሙያ ከ10 ዓመት በላይ አገልግሎት ያለው ወይም ከጀማሪ ስፔሻሊስቶች በስተቀር በቀድሞው ምደባ ፑሣ-6/1 ደረጃ ላይ ደርሶ በሙያው አንድ ዓመትና በላይ በማገልገል ቢያንስ 11 ዓመት የሥራ ልምድ ያለው የጤና ባለሙያ በአዲሱ የሙያው እድገት መሰላል የመጨረሻው ተዋረድ/ተዋረድ IV/ ላይ ተመድቦ በደረጃው 3ኛ እርከን ላይ የተመለከተውን ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

22) የከፍተኛ ትምህርት የአካዳሚክ ባለሙያዎች፣ የቴክኒካል ረዳቶች፣ ተመራማሪዎች፣ መደበኛ መምህራን፣ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አሰልጣኞች፣ ኢንስትራክተሮች እና ሌሎች ለካርየር ዕድገት በተዘጋጁ ልዩ መስፈርቶች ይጠቀሙ በነበሩ ተቋማት ያሉ ሙያተኞቻቸው በነበሩበት ደረጃ ያለውድድር ከተደለደሉ በኂላ ወደ ቀጣዩ የእድገት መሰላል የሚሸጋገሩት ለደረጃው የተቀመጡ ነባር መስፈርቶችን ሲያሟሉ ነው፡፡

23) የኮሌጅ የትምህርት ደረጃና በታች የትምህርት ዝግጅት በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ የሥራ መደቡ የሚጠይቀው የትምህርት ደረጃ ሳይኖረው በልዩ ሁኔታ ለአንድ ጊዜ እንዲደለደሉ ከቢሮአችን በተላለፈው ሰርኩላር መሠረት የተደለደለ ሠራተኛ የተመደበበት ደረጃ የሚያስገኘውን የመሸጋገሪያ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

24) በድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 15/2009 አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 8 መሠረት ከቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ከደረጃ I እስከ ደረጃ V ሠልጥነው የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ሳይኖረው ባለው የትምህርት ምስክር ወረቀት ለአንድ ጊዜ የተደለደለ ሠራተኛ የተመደበበት ደረጃ የሚያስገኝለትን የመሸጋገሪያ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

25) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 (ለ) መሠረት በደመወዝ ስኬል ሽግግር የሚያገኘው የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ መጠን ለሶስት ተካፍሎ የመሸጋገሪያ ደመወዝ እንዲከፈለው የተደረገ ሠራተኛ እስከ

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐ/ሰ/ሀ/ል/ቢሮ SNNPR Public Service Human Resource Development

ሰኔ 2013 ዓ.ም. ድረስ ከደመወዙ ላይ ታክስ የሚቀነሰው ለበጀት ዓመቱ ከተፈቀደለት የመሸጋገሪያ ደመወዝ ላይ ነው፡፡

26) የዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 (ለ) ቢኖርም ከ2012 እስከ 2014 የበጀት ዓመቶች ባለው ጊዜ ውስጥ በጡረታ ከሥራ ከሚገለሉ ሠራተኞች መካከል፡-

ሀ) ከሐምሌ 1 ቀን 2011 ዓ.ም. እስከ ሰኔ 30 ቀን 2014 ዓ.ም. ባለው ጊዜ ውስጥ በጡረታ ከሥራ የሚለይ ሠራተኛ ወደ አዲሱ የደመወዝ ስኬል ሲሸጋገር ሙሉ የደመወዝ መሸጋገሪያውን እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

ለ) በአንቀጽ 26 ንዑስ አንቀጽ ሀ ላይ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ከሐምሌ 1 ቀን 2012 ዓ/ም ጀምሮ እስከ ሰኔ 30 ቀን 2015 ዓ.ም. ባለው ጊዜ ውስጥ በጡረታ ከሥራ የሚለይ ሠራተኛ ጡረታ ለመውጣት የ36 ወራት ጊዜ ከሚቀርበት ወር ጀምሮ ለተመደበበት ደረጃ የተወሰነውን ሙሉ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያውን እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

ሐ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 26 (ሀ) እና (ለ) የተመለከተው የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ዕድሜው 60 ዓመት ሳይሞላው በፈቃዱ በጡረታ ከሥራ የሚለይ ሠራተኛን አይመለከትም፡፡

9. <u>የደረጃ ዕድገት የሚያገኙ ሠራተኞችን እና አዲስ ተቀጣሪን በሚመለከት</u>፡-

የነጥብ የሥራ ምዘና ሥርዓት ከክፍያ ጋር ከተሳሰረ በኋላ በቀጣይ ሙሉ ክፍያውን በሶስት እኩል መጠን እንዲከፈለው የተደረገ ሠራተኛ በያዘው ደረጃ ላይ ሌላ ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ወይም በቅጥር በአዲሱ የደመወዝ ስኬል ላይ ሲመደብ፣ የደመወዝ ስኬሉ ማስተካከያው ደረጃ በደረጃ እንዲከፈላቸው ከተደረጉ ሌሎች ነባር ሠራተኞች የክፍያ መጠን መብለጥ ስለሌለበት፡-

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

1) የደረጃ ዕድገት የሚያገኙ ሠራተኞችን በሚመለከት፡-

ይህ የደመወዝ ስኬል መሻሻገሪያ አፈጻጸም መመሪያ ከጸደቀበት ወር ቀጥሎ እስከ ሰኔ ወር 2013 ዓ.ም. ድረስ የደረጃ ዕድገት ካገኙ ሠራተኞች መካከል በደረጃ ዕድገት ስም ያገኘው የገንዘብ መጠን፡-

ሀ) እስከ ብር 1000 ከሆነ ሠራተኛው የደመወዝ ልዩነቱን የደረጃ ዕድገት ካገኘበት ወር መጀመሪያ ቀን ጀምሮ ይከፈለዋል፡፡

ለ) ከብር 1000 በላይ ሆኖ በ2012 ዓ.ም. የበጀት ዓመት የደረጃ ዕድገት ካገኘ የደረጃ ዕድገት የደመወዝ ልዩነቱን ለሶስት በማካፈል ውጤቱን እየተከፈለው ባለው የወር ደመወዝ ላይ፡-

- ካደገበት ወር እስከ ሰኔ 2012 ዓ.ም. ድረስ 1/3ኛ፣
- ከሀምሌ ወር 2012 ዓ.ም. እስከ ሰኔ 2013 ዓ.ም. ሁለተኛውን 1/3ኛ እና
- ከሀምሌ 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የመጨረሻውን 1/3ኛ፣

የደመወዝ ማስተካከያ በመጨመር የሠራተኛው ደመወዝ እንደሁኔታው ወደ ተመደበበት ደረጃ የመነሻ ወይም የእርከን ደመወዝ ላይ እንዲያርፍ ይደረጋል፡፡

SNNPR Public Service & Human Resource Development Bureau

ሐ) ከብር 1000 በላይ ሆኖ በ2013 ዓ.ም. የበጀት ዓመት የደረጃ ዕድገት ካገኘ የደረጃ ዕድገት የደመወዝ ልዩነቱን ለሁለት በማካፈል ወጪቱን እየተከፈለው ባለው የወር ደመወዝ ላይ፡-

- ካደገበት ወር እስከ ሰኔ 2013 ዓ.ም. ድረስ ½ኛ የደረጃ እድገት ልዩነቱን በመጨመር እና
- ከሀምሌ ወር 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የመጨረሻውን ½ኛ የደረጃ ዕድገት ልዩነቱን በመጨመር፣

  የሠራተኛው ደመወዝ ወደ ተመደበበት ደረጃ የመነሻ ወይም የእርከን ደመወዝ ላይ እንዲያርፍ ይደረጋል፡፡

መ) ከሀምሌ 1 ቀን 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የደረጃ ዕድገት የሚያገኝ ሠራተኛ ለሚያድግበት ደረጃ የተወሰነውን የመነሻ ወይም የእርከን ደመወዝ ካደገበት ወር መጀመሪያ ቀን ጀምሮ ይከፈለዋል፡፡

2) **<u>አዲስ ተቀጣሪን በሚመለከት</u>፡-**

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 3 ላይ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ መመሪያ ከፀደቀበት ቀን ማግስት ጀምሮ እስከ ሰኔ 30 ቀን 2012 ዓ.ም. ድረስ ባለው ጊዜ ውስጥ፡-

ሀ) ከደረጃ I እስከ ደረጃ VII ባሉ ደረጃዎች የተቀጠረ ሠራተኛ የተቀጠረበትን ደረጃ የመነሻ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፣

ለ) ከደረጃ VII በላይ ባሉ ደረጃዎች የሚቀጠር ሠራተኛ በተቀጠረበት የሥራ ደረጃና ከተቀጠረበት ደረጃ በአንድ ደረጃ ዝቅ ብሎ በሚገኝ ደረጃ መካከል ያሉ ሶስት የእርከን ልዩነቶችን በየበጀት ዓመቱ ዝቅ ባለው ደረጃ የመነሻ ደመወዝ ላይ አንድ አንድ እርከን በመጨመር የወር ደመወዝ እንዲከፈለው በማድረግ ከሀምሌ 1 ቀን 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የተቀጠረበትን ደረጃ የመነሻ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

ምሳሌ 1) የደረጃ XV መነሻ ደመወዝ ብር 10150፣ የደረጃ XIV መነሻ ደመወዝ ደግሞ ብር 9056 ቢሆን፣ እንዲሁም የዚሁ ደረጃ 1ኛ እርከን ደመወዝ ብር 9420፣ የደረጃው የ2ኛ እርከን ደመወዝ ብር 9785 እና የ3ኛው እርከን ደመወዝ ብር 10150 ቢሆን አዲሱ የደመወዝ ስኬል ተግባራዊ ከሆነበት ቀን ማግስት ጀምሮ በደረጃ XV የተቀጠረ ሠራተኛ የተቀጠረበት ደረጃ እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

- እስከ ሰኔ 2012 ዓ.ም. ድረስ ከተቀጠረበት ደረጃ አንድ ደረጃ ዝቅ ብሎ በሚገኘው የደረጃ XIV መነሻ ደመወዝ /ብር 9056/ ላይ አንድ እርከን በመጨመር የደረጃው 1ኛ እርከን ደመወዝ የሆነውን ብር 9420፣

- በሁለተኛው የበጀት ዓመት /ከሀምሌ 2012 ዓ.ም. እስከ ሰኔ 2013 ዓ.ም. /የደረጃ XIV 2ኛ እርከን ደመወዝ የሆነውን ብር 9785/፣

- በሶስተኛው የበጀት ዓመት /ከሀምሌ 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የተቀጠረበት ደረጃ XV የመነሻ ደረጃ የመነሻ ደመወዝ የሆነውን ብር 10150 እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

ሐ) ከሀምሌ 1 ቀን 2012 ዓ.ም. ጀምሮ እስከ ሰኔ 30 ቀን 2013 ዓ.ም. ድረስ የሚቀጠር ሠራተኛ ከተቀጠረበት ደረጃ በአንድ ደረጃ ዝቅ ብሎ የሚገኝ የሶስት እርከን የገንዘብ መጠንን ለሁለት በማካፈል ከተቀጠረበት ደረጃ በአንድ ደረጃ ዝቅ ብሎ በሚገኝ የመነሻ ደመወዝ ላይ በመደመር የመጀመሪያው ዙር ደመወዙ በየወሩ የሚከፈለው ሲሆን፣ ከሀምሌ 1 ቀን 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የቀረውን ገንዘብ በሚከፈለው ደመወዝ ላይ በመጨመር የተቀጠረበትን ደረጃ የመነሻ ደመወዝ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

ምሳሌ 2) ከላይ በምሳሌ አንድ ላይ በተጠቀሰው ደረጃ XV ላይ በ2013 ዓ.ም. የበጀት ዓመት /ከሀምሌ 1 ቀን 2012 ዓ.ም. እስከ ሰኔ 30 ቀን 2013 ዓ.ም. /የተቀጠረ ሠራተኛ **የተቀጠረበት ደረጃ እንደተጠበቀ** ሆኖ ከተቀጠረበት ደረጃ በአንድ ደረጃ ዝቅ ብሎ በሚገኘው የደረጃ XIV መነሻ ደመወዝን ከደረጃው የ3ኛ እርከን በመቀነስና

ልዩነቱን ለሁለት በማካፈል /10150-9056 = ብር 1094/ ስለሚሆን ብር 1094ን ለሁለት በማካፈል /1094/2/ የተገኘውን ብር 547 ደረጃ XIV መነሻ ደመወዝ በሆነው ብር 9056 ላይ በመደመር ብር /9056 + 547/ ብር 9603 እስከ ሰኔ 2013 ዓ.ም. ድረስ እንዲከፈለው ይደረጋል፡፡

ከሀምሌ 1 ቀን 2013 ዓ.ም. ጀምሮ ደግሞ ብር 9603 ላይ ቀሪውን 547 በመጨመር /9603 + 547 = ብር10150/ የሠራተኛው ደመወዝ የተቀጠረበት ደረጃ XV መነሻ ደመወዝ በሆነው ብር 10150 ላይ እንዲያርፍ ይደረጋል፡፡

መ) ከሀምሌ 1 ቀን 2013 ዓ.ም. ጀምሮ የሚቀጠር ሠራተኛ የተቀጠረበትን ደረጃ የመነሻ ደመወዝ ከተቀጠረበት እለት ጀምሮ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

10. ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው ህጎች

ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረን ማንኛውም መመሪያ በዚህ መመሪያ ውስጥ በተመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚነት አይኖረውም፡፡

11. ተጠያቂነት

የዚህ መመሪያን ድንጋጌዎች በመተላለፍ ተመዝኖ ደረጃ ባልወጣለት የሥራ መደብ ላይ የሠራተኛ ድልድል የሚፈጽም ኃላፊ አግባብ ባለው ህግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

12. በዚህ መመሪያ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች

በዚህ መመሪያ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጥያቄው ለቢሮ እየቀረበ ውሳኔ የሚሰጥበት ይሆናል፡፡

13. የመመሪያው ተፈፃሚ የሚሆንበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከሐምሌ 1 ቀን 2011 ዓ.ም. ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

ተዘራ ወ/ማሪያም

የደቡብ ብሔሮች፣ብሔረሰቦችና ሕዝቦች ክልል መንግስት

ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ኃላፊ

አባሪ አንድ

የመንግሥት ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል
(ሀምሌ 2011 ዓ.ም.)

ደረጃ	መነሻ ደመወዝ	የእርከን ደመወዝ									ጣሪያ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
I.	1100	1174	1253	1338	1428	1523	1624	1731	1843	1958	2079
II.	1338	1428	1523	1624	1731	1843	1958	2079	2208	2344	2487
III.	1624	1731	1843	1958	2079	2208	2344	2487	2638	2799	2969
IV.	1958	2079	2208	2344	2487	2638	2799	2969	3150	3333	3526
V.	2344	2487	2638	2799	2969	3150	3333	3526	3729	3934	4150
VI.	2799	2969	3150	3333	3526	3729	3934	4150	4379	4609	4851
VII.	3333	3526	3729	3934	4150	4379	4609	4851	5098	5358	5626
VIII.	3934	4150	4379	4609	4851	5098	5358	5626	5907	6193	6481
IX.	4609	4851	5098	5358	5626	5907	6193	6481	6773	7071	7377
X.	5358	5626	5907	6193	6481	6773	7071	7377	7690	8017	8354
XI.	6193	6481	6773	7071	7377	7690	8017	8354	8705	9056	9420
XII.	7071	7377	7690	8017	8354	8705	9056	9420	9785	10150	10521
XIII.	8017	8354	8705	9056	9420	9785	10150	10521	10906	11305	11719
XIV.	9056	9420	9785	10150	10521	10906	11305	11719	12148	12579	13013
XV.	10150	10521	10906	11305	11719	12148	12579	13013	13462	13926	14400
XVI.	11305	11719	12148	12579	13013	13462	13926	14400	14890	15396	15912
XVII.	12579	13013	13462	13926	14400	14890	15396	15912	16437	16979	17531
XVIII.	13926	14400	14890	15396	15912	16437	16979	17531	18092	18671	19252
XIX.	15396	15912	16437	16979	17531	18092	18671	19252	19850	20468	21092
XX.	16979	17531	18092	18671	19252	19850	20468	21092	21725	22361	23005
XXI.	18671	19252	19850	20468	21092	21725	22361	23005	23654	24305	24961
XXII.	20468	21092	21725	22361	23005	23654	24305	24961	25622	26288	26959