በደቡብ ብሔር ብሔረሰቦችና ህዝቦች ክልል መንግሥት
South Nations Nationalities and People's Regional State
የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
Public Service & Human Resource Development Bureau

ቁጥር ደረ/መ03/60/27/1125
ቀን 1/7/2013 ዓ.ም

በደቡብ ብ/ብ/ሕ/ክ/መንግስት

ለ--------------------------------ቢሮ/ ኮሚሽን /ባለሥልጣን/ኤጀንሲ/ኢንስቲትዩት/ተቋም/ጽ/ቤት

ሀዋሳ

ለ ሲዳማ ---------------------------ዞን/ልዩ ወረዳ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት መምሪያ ጽ/ቤት

ጉዳዩ ፡-በሰው ሀብት ሥራ አመራር አፈጻጸም ላይ ላጋጠሙ ችግሮች የተሰጠ ማብራሪያ ስለመላክ

የክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የተሻሻለው የክልሉ መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 180/2012 አንቀጽ 8 ከተሰጡት ሥልጣንና ተግባራት መካከል በተራ ቁጥር "6" ላይ የክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ህጎች በትክክል ሥራ ላይ መዋላቸውን መከታተልና ማረጋጋጥ፣ በቁጥር "11" ላይ የክልሉ የመንግስት መሥሪያ ቤቶችን የሰው ሀብት አስተዳደር በበላይነት የመምራት ፣የሥራ አመራር መመሪያዎችና መስፈርቶችን የማዘጋጀትና የማስፈጸም ፣በቁጥር "13" ላይ በህግ መሰረት የክልሉ መንግስት ሠራተኞችን ከጡሬታ ዕድሜ ክልል በላይ በአገልግሎት ላይ ስለማቆየት ጥያቄዎች ላይ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣንና ኃላፊነት ተሰጥቶታል ፡፡

ቢሮው ከላይ በተጠቀሰው አዋጅ እና በክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ የመንግስት ሠራተኞችን የሚመለከቱ ዲንጋጌዎች አፈጻጸምን የመከታተል ፣የመደገፍና ያለአግባብ የሚፈጸሙ የሰው ሀብት አስተዳደር ጉዳዮች ተገቢው የእርምት እርምጃ የመውሰድ እና ከክፍያም ሆነ ከሌሎች ጥቅማጥቅምች አፈጻጸም የክልሉን መንግስት የማማከር ኃላፊነት የተሰጠው ነው ፡፡

በመሆኑም ቢሮው በአዋጅ የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት መሰረት በማድረግ በመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ጉዳዮች ለሚያጋጥሙ ችግሮች መፍትሄ የሚሆኑ መመሪያዎችን ፣ሰርኩላሮችንና ማብራሪያዎችን በማዘጋጀት ምላሽ ሲሰጥ መቆየቱ የሚታወስ ሲሆን በክልሉ የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ትገበራ ጋር በተያያዘ የምዘና ሥርዓት ለውጥን ተከትሎ በሰራተኛ ስምሪት አፈጻጸም ላይ ያጋጠሙ ችግሮችንና በተለያየ ምክንያት የሥራ ምደባ

የሚሠጣቸው ኃላፊዎችና ባለሙያዎች የአሰራር ሥርዓት ያልጠበቀ ክፍያ አፈጻጸም ላይ ላጋጠማቸው የአፈጻጸም ችግሮች ከዞኖች ፣ልዩ ወረዳዎችና ከወረዳ መዋቅሮች በተደጋጋሚ ለቀረቡ የማብራሪያ ጥያቄዎች የተሰጠ ማብራሪያ 9 ገጽ ከዚሁ ጋር አባሪ በማድረግ መላካችንን እየገለጽን በማብራሪያው የተካተቱ ጉዳዮች በከፍተኛ ጥንቃቄ ተግባራዊ እንዲደረጉ ፣ ያለአግባብ የተፈጸሙ ጉዳዮች ካሉም ተገቢው የማስተካከያ እርምት ተደርጎ ቢሮአችን እንዲያውቀው እንዲደረግ እና በስራችሁ ለሚመለከታቸው መሥሪያ ቤቶች ይህ ማብራሪያ እንዲደርሳቸው እንዲደረግ እናሳስባለን ፡፡

ከሰላምታ ጋር

ተዘራ ወ/ማሪያም ሱራ
Tezera W/Mariam Sura
የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀ/ልማት ቢሮ ኃላፊ
Head, Public Service & Human Resource Development Bureau

ግልባጭ

በደቡብ ብ/ብ/ሕ/ክ/መንግስት

ለርዕሰ -መስተዳድር ጽ/ቤት

ለስነ-ምግባርና ጸረ-ሙስና ኮሚሽን፣

ለጠቅላይ አቃቤ ህግ መሥሪያ ቤት

ለፋይናንስ ቢሮ

በመሥሪ ቤታችን

ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ሀላፊ

ለሰው ሀብት ልማትና ሥራ አመራር ዘርፍ

ለአስተዳደር ፍ/ቤት

ለኢንስፔክሽንና የሰው ሀብት ህጎች ማሻሻያ ዳይሬክሬት

ለአደረጃጀት ፣ሥራ ምዘናና ክፍያ ጥናት ዳይሬክቶሬት፣

ሀዋሳ

ለ--------------------/ዞን/ልዩ ወረዳ ዋና አስተዳደር ጽ/ቤት

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

በሰው ሀብት ሥራ አመራር አፈጻጸም ላይ ላጋጠሙ ችግሮች የተሰጠ ማብራሪያ

መግቢያ

መንግስት በተቋማት ውስጥ የሚሰጡ አገልግሎቶችን ቀልጣፋ፣ ውጤታማና ተገልጋይ ተኮር ለማድረግ በርካታ የአደረጃጀትና የአሰራር ማሻሻያዎችን ያደረገ ሲሆን ከእነዚህም የአደረጃጀትና የአሰራር ማሻሻያዎች መካከል የሰው ሀብት ሥራ አመራር አሰራር ሥርዓቶች ላይ የተደረገ ማሻሻያ አንዱ ነው ፡፡

ከዚሁ አንጻር በሀገራችን ከታህሳስ ወር 1964 ዓ/ም ጀምሮ ተግባራዊ የተደረገው የሥራ ምደባ ዘዴ የመንግስት ሠራተኞች የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ሥርዓት በአዲስ በተጠናው የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ተተክቶ ከክፍያ ሥርዓት ተሳስሮ ተግባራዊ ተደርጓል ፡፡

አዲሱ የሥራ ምዘና ዘዴ የሥራ መደቦችን አደረጃጀትና የደረጃ ሥርዓት የቀየረ በመሆኑ በነባሩ የሥራ ምዘና ዘዴ የተወሰኑ አንዳንድ የመንግስት ሠራተኞች የሥራ መደቦች ስምሪት ሥርዓቶች አፈጻጸም ላይ ለውጦችን በማስከተሉ ከዞን ፣ከልዩ ወረደና ወረዳ መሥሪያ ቤቶች ከሠራተኛ ስምሪትና ተያያዥ ጉዳዮች ላይ የማብራሪያ ጥያቄዎች እየቀረቡ ይገኛሉ ፡፡

በመሆኑም የቀረቡ የማብራሪያ ጥያቄዎች ምንም እንኳን በአሰራር ሥርዓት የተሸፈኑ ቢሆኑም ከፈጻሚ አካላት መቀያየር ፣በአሰራር ሥርዓቶቹ ላይ ሁሉም አካላት ወጥ የሆነ ግንዛቤ ካለመያዝና ተገልጋዮችም ከአሰራር ሥርዓት ውጭ ፍላጎቶችን ያለአግባብ በመጫን እንዲሁም አንዳንድ ውሳኔ ሰጪ አካላትም የአሰራር ሥርዓትን ያልተከተለ ውሳኔ በመስጠት በተላለፉ የሰው ሀብት ሥራ አመራር የአሰራር ሥርዓቶች አፈጻጸምና በፈጻሚ አካላት አሰራር ላይ የሚፈጥሩት ተገቢ ያልሆኑ ጫናዎች ስለሚስተዋሉ በአሰራር ሥርዓቶች ላይ የሚታዩ የግንዛቤ ክፍተቶችን በመቅረፍ በሁሉም ደረጃ በወጥነት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ሥርዓቶች እንዲተገበሩ ለማስቻል ይህንን ማብራሪያ በተግባር ከታዩ ችግሮች በመነሳት ማዘጋጀት አስፈልጓል ፡፡

ማብራሪያ የተሰጠባቸው ጉዳዮች

1. አዲስ ምሩቃን በዜሮ ዓመት የሥራ ልምድ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ በታሳቢ ስለሚቀጠሩበት ሁኔታ በተመለከተ

የክልሉ መንግስት ከተለያዩ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በመጀመሪያ ዲግሪ ተመርቀው የሚወጡ ምሩቃንን ወደ ሲቪል ሰርቪስ የሥራ መደቦች የሚገቡበትን ሁኔታ በተመለከተ በነባሩ የምዘና ሥርዓት ለዞን ፣ወረዳ ፣ልዩ ወረዳና ከተማ አስተዳደሮች ከተፈቀዱ የሥራ መደቦች እስከ ፕሳ-5 የሥራ ደረጃ ለትምህርት ደረጃ በመነሻ የተወሰነው የወር ደመወዝ እየተከፈላቸው በታሳቢ ስለሚቀጠሩበት ሁኔታ በመወሰኑ ተግባራዊ ሲደረግ መቆየቱ ይታወቃል ፡፡

ነባሩ የሥራ ምደባ ዘዴ በአዲሱ የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተተካ በመሆኑ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ ምሩቃን

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ከ/ጥ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Evaluation payment
Directorate Director

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

ስለሚቀጠሩበት ሁኔታ በግልጽ ባለመቀመጡ በአፈጻጸም ላይ ችግር በማስከተሉ የማብራሪያ ጥያቄ ከተለያዩ ዞኖች ፣ልዩ ወረዳዎች ፣ወረዳዎችና ከተማ አስተዳደሮች ቀርቧል ፡፡

ይህንን በተመለከተ በመስተዳድር ም/ቤት ውሳኔ ታሳቢ ቅጥር የተፈቀደበትን ነባሩን የሥራ ደረጃ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ የትምህርት ደረጃ የሚጠይቁ የባለሙያ መደቦች የማዛመድ /Conversion/ ሥራ ጋር በማጣጣም የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 24/2012 ክፍል ሶስት አንቀጽ 8 ተራ ቁጥር 10 ላይ "**ከፍ ካለ የሥራ ደረጃ ላይ በሚታሰብ ደመወዝ ተቀጥሮ እየተቀነሰ የሚከፈለው ሠራተኛ የደመወዝ ስኬል መሸጋገሪያ ተጠቃሚ የሚሆነው በሚያሟላበት ደረጃ ላይ ተመስርቶ ነው** " ስለሚል በሽግግሩ ወቅት በመስተዳደር ም/ቤት ውሳኔ መሰረት በታሳቢ የተቀጠሩ በመመሪያው መሰረት እንዲፈጸምላቸው ማብራሪያ በስልክና በስልጠና መድረኮች የተሰጠ ቢሆንም በአፈጻጸም ላይ ወጥነት ያለመኖርና በመስተዳድር ም/ቤቱ ውሳኔ መሰረት በታሳቢ የሚቀጠሩበት ሁኔታ ላይ ከአዲሱ ስርዓት ጋር በማስተሳሰር ለማስፈጸም የሚረዳ የአሰራር ሥርዓት ወይም የቀደመውን ውሳኔ ከአዲሱ የአሰራር ሥርዓት በማጣጣም ሥርዓቱን ለማስቀጠል የሚያስችል በሥርዓቱ ላይ የተመሰረተ ማብራሪያ በመስጠት ችግሩን ለመፍታት ነው ፡፡

ነባሩ የባለሙያ መደብ ወደ አዲሱ በነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ወደ ተጠኑ የሥራ መደቦች የተሸጋገረበት ሁኔታ

በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ የሚጠይቁ የባለሙያ ሥራ መደቦች በ4 /አራት/ ተዋረድ የተደራጁ ናቸው ፡፡

ተዋረድ I ዜሮ /0/ ዓመት የሥራ ልምድ ፣

ተዋረድ II ሁለት /2/ ዓመት የሥራ ልምድ ፣

ተዋረድ III አራት /4/ ዓመት የሥራ ልምድ፣

ተዋረድ IV ስድስት ዓመት /6 / አመት የሥራ ልምድ የሚጠይቁ ናቸው ፡፡

በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የባለሙያ የሥራ መደቦች ለሙከራ ትግበራ ነባሩ የሥራ ደረጃ በአዲሱ የነጥብ ሥራ ምዘናና ክፍያ ጥናት ዘዴ የተዛመደበት /የተሸጋገረበት/ ሁኔታ በተመለከተ ፣-

1ኛ/ ፐሳ-1 እና ፐሳ-2 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የሥራ መደቦች እንደየ ሥራ መደቡ መጠሪያ በተዋረድ /ባለሙያ/ I ፣

2ኛ/ ፐሳ-3 እና ፐሳ-4 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የሥራ መደቦች እንደየሥራ መደቡ መጠሪያ በተዋረድ /ባለሙያ/ II ፣

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ክ/ጥ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNPR Public Service & Human Resource Development Bureau

3ኛ/ ፐሳ-5 እና ፐሳ-6 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የሥራ መደቦች እንደየሥራ መደቡ መጠሪያ በተዋረድ/ ባለሙያ/ III ፣

4ኛ/ ፐሳ-7፣ፐሳ-8 እና ፐሳ-9 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የሥራ መደቦች እንደየሥራ መደቡ መጠሪያ በተዋረድ/ ባለሙያ/ IV እንዲሸጋገሩ ተደርጓል ፡፡

በዚሁ መሰረት በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠኑ እና ከክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ በተፈቀዱ የሥራ መደቦች በታሳቢ የሚቀጠሩ አዲስ ምሩቃን በተዋረድ /በባለሙያ/ II እና በተዋረድ /በባለሙያ/ III ለሥራ መደቡ ለባለሙያ I የተወሰነው መነሻ ደመወዝ እያገኙ ሊቀጠሩ ይችላሉ ፡፡

በዚሁ ሁኔታ የሚቀጠሩ /የተቀጠሩ ባለሙያዎች ቀጣይ ደረጃ ደመወዝ ስለሚፈቀድበት ሁኔታ በተመለከተ በባለሙያ II በታሳቢ የተቀጠረ ከተቀጠረበት ጊዜ ጀምሮ 2 ዓመት በታሳቢ በተቀጠረበት የሥራ መደብ ላይ ከሰራና በሥራ አፈጻጸሙ መካከለኛና በላይ ውጤት ሲያስመዘግብ ለሥራ መደቡ የተፈቀደ የባለሙያ II የሥራ ደረጃ መነሻ ደመወዝ ያገኛል ፡፡

ከላይ በተራ ቁጥር 3ኛ ላይ በተመለከተው መሰረት የክልሉ መስተዳድር ም/ቤት ውሳኔ መሰረት እስከ ፐሳ-5 ይፈጸም የነበረው የአዲስ ምሩቃን በዜሮ ዓመት ልምድ ታሳቢ ቅጥር በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠኑ የሥራ መደቦች እስከ ተዋረድ /ባለሙያ/ III በታሳቢ የሚቀጠሩ ሲሆን ከላይ በ4ኛ ተራ ቁጥር ስር በተብራራው መሰረት የሚፈጸም ይሆናል ፡፡

ለምሳሌ

1ኛ / የሰው ሀብት ልማትና አስተዳደርና ልማት ባለሙያ III የሥራ መደብ ላይ ታሳቢ ቅጥርና ቀጣይ የሚያሟላበትን ደረጃ ደመወዝ አከፋፈል

- የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት ባለሙያ I ደረጃ VIII ደመወዝ ብር 3934 /0- ዓመት ልምድ/
- የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት ባለሙያ II ደረጃ IX ደመወዝ ብር 4609/2 ዓመት ሲያሟላ/
- የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት ባለሙያ III ደረጃ XI ደመወዝ ብር 6193 /4-ዓመት ሲያሟላ/

2ኛ የሰብል ልማት ባለሙያ III የሥራ መደብ ላይ ታሳቢ ቅጥርና ቀጣይ የሚያሟላበትን ደረጃ ደመወዝ አከፋፈል

- የሰብል ልማት ባለሙያ I ደረጃ VIII ደመወዝ ብር 3934 /0- ዓመት ልምድ/
- የሰብል ልማት ባለሙያ II ደረጃ X ደመወዝ ብር 5358 /2 ዓመት ሲያሟላ/
- የሰብል ልማት ባለሙያ III ደረጃ XII ደመወዝ ብር 7071 /4 ዓመት ሲያሟላ/

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ክ/ጥ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNPR Public Service & Human Resource Development Bureau

3ኛ የሲቪል መሐንዲስ I የሥራ መደብ ላይ ታሳቢ ቅጥርና ቀጣይ የሚያሟላበትን ደረጃ ደመወዝ አከፋፈል

- ሲቪል መሐንዲስ I ደረጃ IX ደመወዝ ብር 4609/0 ዓመት /
- ሲቪል መሐንዲስ II ደረጃ XI ደመወዝ ብር 6193 /2 ዓመት ሲያሟላ /
- ሲቪል መሐንዲስ III ደረጃ XIII ደመወዝ ብር 8017 /4 ዓመት ሲያሟላ /

ከላይ በሶስቱም ምሳሌዎች እንደታየው የባለሙያ የሥራ መደቦች ተዋረድ እና ለተዋረደቹ የተቀመጠው ልምድ ተመሳሳይ ቢሆንም ከሥራ መደቦች ልዩ ባህርይ አኳያ በምዘና ውጤት መሰረት ደመወዝ የሚከፈልበት ደረጃቸው የተለያየ በመሆኑ ከሥራ ምደባ /ፎርም ቁጥር 15 ላይ የሥራ መደቦቹን ደረጃ በማየት ወይም እናት መሥሪያ ቤቶችን ወይም ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ አደረጃጀት ሥራ ምዘናና ክፍያ ጥናት ዳይሬክቶሬት በመጠየቅ የሥራ መደቦችን ትክክለኛ ደረጃ በመውሰድ መፈጸም ይቻላል ፡፡

2. የገጠር ቀበሌ ሥራ አስያጆች አዲስ ቅጥር በተመለከተ

የገጠር ቀበሌያት ለህብረተሰቡ በሥራ ቀናት ጽ/ቤቶቻቸውን ክፍት አድርገው አገልግሎት በቅርበት እንዲሰጡ እና የቀበሌ የልማት ሥራ እና በቀበልያት የሚሰሩ የመንግስት ሠራተኞችን እንዲከታተሉ አስኬያጆች ተመድበው እየሰሩ እንደሚገኙ ይታወቃል ፡፡

ከነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ትግበራ በፊት የገጠር ቀበሌ ሥራ አስኪያጆች የራሳቸው የደመወዝ ስኬል ተፈቅዶላቸው ተግባራዊ የተደረገ ሲሆን እንደሀገር በተጠናው የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የገጠር ቀበሌ ሥራ አስኪያጅ የሥራ መደብ ደረጃ X መነሻ ደመወዝ ብር 5358 /አምስት ሺህ ሶስት መቶ ሃምሳ ስምንት ብር/ ሲሆን ዝቅተኛ ተፈላጊ የትምህርትና የሥራ ልምድ የኮሌጅ ዲፕሎማ እና 2 ዓመት የሥራ ልምድ የሚጠይቅ ነው ፡፡

በሥራ ላይ ያሉ የገጠር ቀበሌ ሥራ አስኪያጆች በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠና የሥራ ደረጃ ላይ የተመደቡና የክፍያ ሥርዓቱም ተግባራዊ የተደረገ ሲሆን በተለያዩ ምክንያቶች ሥራ አስኪያጆች ያልተመደቡባቸው እና የለቀቁባቸው ቀበሌያት አዲስ የገጠር ቀበሌ ሥራ አስኪያጅ ለመቅጠር ወይም ለመመደብ ችግር ያጋጠማቸው መሆኑን በመግለጽ ከዞኖችና ወረዳዎች መፍትሄ እንዲሰጣቸው ጥያቄ ቀርቧል ፡፡

የገጠር ቀበሌ ሥራ አስኪያጅ የሥራ መደቡ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ሲጠና የኮሌጅ ዲፒሎማና 2 ዓመት አግባቢነት ያለው የሥራ ልምድ የሚጠይቅ በመሆኑ ይንን የሚያሟላ ተወዳዳሪ ለማግኘት ባለመቻላቸው ችግር አስከትሎባቸዋል ፡፡

ለምሳሌ ፡- በቀበሌ ወይም በአከባቢያቸው የዲግሪ ምሩቃን ቢኖሩም የሥራ ልምድ የሌላቸው በመሆኑና ምሩቃን በቀበሌ ሥራ አስኪያጂነት ስለሚቀጠርበትና የደመወዝ አከፋፈል ሥርዓት

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ከ/ፕ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

ባለመኖሩ፣ ዲፕሎማና ሁለት ዓመት የሥራ ልምድ ያላቸው በቀላሉ ልያገኙ ያለመቻላቸው ፣ የተማረ የሰው ሀይል እጥረት ያለባቸው ቀበሌያት የአከባቢውን ቋንቋ የሚችሉ የዲፕሎማም ሆነ የዲግሪ ምሩቃን ሊያገኙ ያለመቻላቸው የሥራ አስኪያጅ ቅጥር እንዳይፈጸም ማነቆ በመሆኑ በገጠር ቀበሌያት አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ችግር እንደሆነ በርካታ ቅሬታና የመፍትሄ ጥያቄ ቀርቧል ።

በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የሥራ መደቦች ደረጃ ሲወሰን ተግባራዊ ከተደረጉ መስፈርቶች መካከል የሥራ መደቡ የሚጠይቀው የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ የየራሳቸው ዋጋ ተሰጥቷቸው ለምዘና ጥቅም ላይ የዋሉ በመሆኑ እንደቀድሞ ሥርዓት ተመንዝሮ ጥቅም ላይ ማዋል አልተቻለም ። ለምሳሌ ዲፕሎማና 2 ዓመት የሚጠይቅ መደብ ላይ ዲግሪና ዜሮ ዓመት መቅጠር ሥርዓቱ አይፈቅድም ።

እንደዚሁም ዲፕሎማ ኖሯቸው 2 ዓመት ልምድ የሌላቸው እና የተማረ የሰው ሀይል እጥረት ያለባቸው ወረዳዎች ከዲፕሎማ በታች ያላቸውን በአዲሱ ደረጃ ለመቅጠር የሚያስችል አሰራር ባለመዘርጋቱ በአሰራር ላይ ችግር አስከትሏል ።

ይህንን መነሻ በማድረግ የኦሮሚያ ብሄራዊ ክልል መንግስት ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ተሞክሮ የጠየቅን ሲሆን አሁን ባለው ሁኔታ ቅጥርና ደረጃ ዕድገት በክልሉ ዕገዳ ቢኖርም በዲግሪ የትምህርት በዜሮ ዓመት ልምድ የመጀመሪያ ዲግሪ ምሩቃንን በመቅጠር ችግሩን ለመፍታት መቻላቸውን ለማወቅ ተችሏል ።

ይንን ተሞክሮ መነሻ በማድረግ የቀበሌ ሥራ አስኪያጅ ያለበትን ክፍተኛ የሥራ ኃላፊነትና ጫና ግምት ውስጥ በማስገባት እና የአከባቢውን ባህልና ቋንቋ የሚያወቁ ወጣት ምሩቃን በአከባቢያቸውም ሆነ ከከተማ ወርደው በገጠር ቀበሌያት ህብረተሰቡን እንዲያገለግሉ ለማበረታታት የሚኖረውን ጥቅም ከግንዛቤ ውስጥ በማስገባት ወደ ፊት በጥናት ላይ ተመስርቶ ዘላቂ መፍትሄ እስከሚሰጥ ከተጨባጭ ሁኔታ በመነሳት ለሥራ መደቡ ከተፈቀደ ደረጃ መነሻ ደመወዝ የሚታሰብ መቀጠሪያ ደመወዝ በመወሰን መደቡ የሚጠይቀውን ዝቅተኛ መስፈርት ሲያሟሉ የመደቡን መነሻ ደመወዝ የሚያገኙበትን የአሰራር ሥርዓት በመዘርጋት ለተፈጠረው ችግር መፍትሄ ለመስጠት እንደሚከተለው የቀበሌ ሥራ አስኪያጅ መቀጠሪያ ደመወዝ ተግባራዊ በማድረግ ለችግሩ መፍትሄ ለመስጠት የቀረበ ነው።

2.1 ዲፕሎማ ፣ደረጃ III፣ደረጃ IV የትምህርት ደረጃ ያላቸው፣ ለደረጃው የተፈቀደው የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ሴርቲፍኬት እና 2 ዓመት አግባቢነት ያለው የሥራ ልምድ ያላቸው ደረጃ X የወር ደመወዝ ብር 5358 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ ለሥራ መደቡ የተወሰነ ፣

2.2 የመጀመሪያ ዲግሪ የትምሀርት ዝግጅትና ዜሮ ዓመት የሥራ ልምድ ያላቸው ምሩቃን ለሥራ መደቡ ከተያዘው በጀት ታሳቢ የወር ደመወዝ ብር 4609 /አራት ሺህ ስድስት መቶ ዘጠኝ ብር/ የደረጃ IX መነሻ ደመወዝ እያገኙ እንዲሰሩ ታሳቢ ቅጥር በመፈጸም ሁለት ዓመት

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ምዘና/ክ/ፕ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org. Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

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

አገልግለው መካከለኛና በላይ የሥራ አፈጻጸም ሲያስመዘግቡ የሥራ መደቡ መነሻ ደመወዝ እንዲከፈላቸው፣ **/የደረጃ X መነሻ ደመወዝ /**

2.3 ዲፕሎማ /ደረጃ III፣ደረጃ IV የትምህርት ዝግጅትና የደረጃው ብቃት ማረጋገጫ ያላቸውና ዜሮ ዓመት የሥራ ልምድ ያላቸው ለሥራ መደቡ ከተያዘው በጀት ታሳቢ የወር ደመወዝ ብር 3934 /ሶስት ሺህ ዘጠኝ መቶ ሳላሳ አራት ብር/ **/የደረጃ VIII መነሻ ደመወዝ/** እያገኙ እንዲሰሩ ታሳቢ ቅጥር በመፈጸም ሁለት ዓመት አገልግለው መካከለኛና በላይ የሥራ አፈጻጸም ሲያስመዘግቡ የሥራ መደቡ መነሻ ደመወዝ እንዲከፈላቸው፣ **/የደረጃ X መነሻ ደመወዝ/**

2.4 የ2ኛ ዓመት የኮሌጅ ትምህርት ያጠናቀቁ ፣የደረጃ I እና የደረጃ II የትምህርት ዝግጅትና የደረጃው ብቃት ማረጋገጫ ሰርቲፍኬት ያላቸው ለሥራ መደቡ ከተያዘው በጀት ታሳቢ የወር ደመወዝ ብር 3333 /ሶስት ሺህ ሶስት መቶ ሳላሳ ሳላሳ ብር/ **የደረጃ VII** መነሻ እያገኙ እንዲሰሩ ታሳቢ ቅጥር በመፈጸም መደቡ የሚጠይቀውን የትምህርት ዝግጅትና የሥራ ልምድ ሲያሟሉና መካከለኛና በላይ የሥራ አፈጻጸም ሲያስመዘግቡ የሥራ መደቡ መነሻ ደመወዝ እንዲከፈላቸው፣**/የደረጃ X መነሻ/**

2.5 የተማረ የሰው ሀይል እጥረት ያለባቸው ወረዳዎች ለሚገኙ ቀበሌያት 10ኛ ክፍል የትምህርት ዝግጅት ያላቻው ለሥራ መደቡ ከተያዘው በጀት ታሳቢ የወር ደመወዝ ብር 2799 /ሁለት ሺህ ሰባት መቶ ዘጠና ዘጠኝ ብር/ **/የደረጃ VI መነሻ/** እያገኙ እንዲሰሩ ታሳቢ ቅጥር በመፈጸም መደቡ የሚጠይቀውን የትምህርት ዝግጅትና የሥራ ልምድ ሲያሟሉና መካከለኛና በላይ የሥራ አፈጻጸም ሲያስመዘግቡ የሥራ መደቡ መነሻ ደመወዝ እንዲከፈላቸው፣ **/የደረጃ X መነሻ/**

ማሳሰቢያ፣- ከተራ ቁጥር 2.2 እስከ ተራ ቁጥር 2.5 ድረስ የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ዝቅተኛ የትምህርት ዝግጅትና የሥራ ልምድ የሚያሟላ እያለ ታሳቢ ቅጥር መፈጸም አይቻልም ፡፡

3. ከሹመት የሥራ መደብ በተለያዩ ምክንያቶች ወርደው በሲቪል ሰርቪስ የሥራ መደብ ላይ የሚመደቡ ባለሙያዎች እና አዲስ ወደ ሹመት መደብ የሚመጡ አመራሮች የደመወዝ ክፍያ አፈጻጸም በተመለከተ የተሰጠ ማብራሪያ

በክልላችን የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የሙከራ ትግበራ የሠራተኞች ድልድል በይፋ የተጀመረው ሚያዚያ 8 ቀን 2009 ዓ/ም ጀምሮ መሆኑ የሚታወስ ሲሆን በሙከራ ትግበራ ወቅት በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ደረጃ የወጣላቸው የሥራ መደቦች ላይ ድልድል በሚደረግበት በሹመት መደብ ላይ በመሆናቸው ምክንያት የመወዳደር ዕድል ያላገኙ ከድልድሉ በኃላ በተለያዩ ምክንያቶች ከኃላፊነት ቦታ በመነሳታቸው በዝቅተኛ መደብ ላይ ለመመደብ የተገደዱ ኃላፊዎች የሥራ ምደባና ደመወዝ አከፋፈል ደንብ በክልሉ መስተዳድር ምክር ቤት ጸድቆ ከቢሮአችን በ11/7/2012 ዓ/ም ደኢ/ጠ03/21/46/2078 መተላለፉ ይታወቃል፡፡

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ክ/ፕ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

በደንቡ ላይ የሹመት ጊዜ ቆይታ መሰረት ተደርጎ የሚመደቡበት ደረጃ የተወሰነ ሲሆን የደመወዝ አከፋፈል በተመለከተ በሀገር አቀፍ ደረጃ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ የተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ የደመወዝ ሽግግር በወጥ አፈጻጸም መመሪያ የሚፈጸም ሲሆን አንዳንድ ጉዳዩ የሚመለከታቸው ተጠቃሚዎች ከክፍያው ሥርዓት ውጪ በአንድ ጊዜ የተመደቡበት የሥራ ደረጃ መነሻ ደመወዝ እንዲከፈላቸው የሚያቀርቡትን ተገቢ ያልሆነ ጥያቄ የሚያቀርቡና ይህ ተገቢ ያልሆነ ጥያቄ እንዲስተናገድ ጫና የሚፈጥሩ አካላት በመኖራቸው ፈጻሚዎች በመቸገራቸው ተደጋጋሚ የማብራሪያ ጥያቄ ቀርቧል ፡፡

በመሆኑም፡-

3.1 ደንቡ የተላለፈው ከደረጃ ጋር በተያያዘ የተነሳውን ቅሬታ ለመፍታት እንጂ ከሌሎች ሠራተኞች በተለየ ሁኔታ እንደሀገር የተዘረጋውን የደመወዝ ስኬል ሽግግር መመሪያን በመጣስ የሚፈጸም ባለመሆኑ ክፍያው የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 24/2012 መሰረት የሚፈጸም ነው ፣

3.2 በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ ተደልድለው የነጥብ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የደመወዝ ስኬል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 24/2012 መሰረት የተመደቡበትን የሥራ ደረጃ የደመወዝ ስኬል ማሻሻያ ካገኙ በኃላ በተለያየ የአስተዳደር እርከን ከሐምሌ 1/2011 ዓ/ም ጀምሮ በመንግስት ለተሿሚዎች በሹመት ደመወዝ ላይ የተጨመረው 30% ፣ 20% እና 10% የደመወዝ ማስተካከያ ጭማሪ በወቅቱ በሹመት ላይ የነበሩትንና ማስተካከያው ከመደረጉ በፊት ወደ ሹመት መደብ የመጡ አመራሮችን ብቻ የሚመለከት እንጂ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ በተጠና የሥራ መደብ ተመደበው የመደቡ ማስተካከያ ደመወዝ ካገኘ በኃላ ወደ ሹመት በመምጣቱ እንደገና በ% ተሰልቶ እንዲጨመር የሚፈቅድ ህግ ባለመኖሩ አግባብ ያለመሆኑ ቀደም ስል የተገለጸ ቢሆንም ተገቢ ያልሆነ ጭማሪ በመፍቀድ ቀድሞ ወደ ሹመት ከመጡ አመራሮች አዲስ ወደ ሹመት የሚመጡ አመራሮች ያለአግባብ በህግ ያልተወሰነ ከፍተኛ ክፍያ እንዲያገኙ በማድረግ ቅሬታ የሚፈጥሩ አካላት መኖራቸው ቅሬታና ጥቆማ ስለደረሰን አፈጻጸሙ ስህተት በመሆኑ ይህንን የፈጸሙ አካላት ማስተካከያ እንዲያደርጉ፣

3.3 ከሹመት ወርደው በሲቪል ሰርቪስ የሥራ መደብ ላይ የሚመደቡ ባለሙያዎች የሥራ ምደባና የደመወዝ አከፋፈል ሁኔታ በተመለከተ በመስተዳድር ም/ቤት በፀደቀው ደንብ የሚመለከታቸው ከሚያዚያ 8 ቀን 2009 ዓ/ም ጀምሮ የነጥብ ሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት የሙከራ ትግበራ ድልድል ወቅት በሹመት መደብ ላይ የነበሩና የመወዳደር ዕድል ያላገኙትን አመራሮች ብቻ ሲሆን ደንቡ ከሚፈቅደው ውጭ ወደ ኃላ በመሄድ ተገቢ ያልሆነና ወጥነት የሌለው ክፍያ የሚፈጽሙ አካላት በመኖራቸው ይህ የአሰራር ጥሰት በመሆኑ ይህንን ጥሰት የፈጸሙ አካላት ተጠያቂ እንዲደረጉና ያለአግባብ የተፈጸመ ውሳኔ ካለም እንዲታረም፣

3.4 አዲስ ወደ ሹመት መደብ የሚመጡ አመራሮች ከሐምሌ 1/2011 ዓ/ም ጀምሮ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ደመወዝ ስኬል ማስተካከያ በየደረጃው ለተሿሚዎች የተፈቀደ ደመወዝ ያልደረሱ ለሹመት መደብ የተፈቀደውን ደመወዝ እንዲደርሱ በማድረግ

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ከ/ፕ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

የደ/ብ/ብ/ሕ/ክ/መ/የፐብሊክ ሰርቪስ የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

፣ከመሾማቸው በፊት በሜሪት መደብ የደረሱበት ደመወዝ ከሹመት መደብ በልጦ ከተገኘ ቀደም ስል ከከፍተኛ የባለሙያ መደብ ወደ ሹመት መደብ የሚመጡ ባለሙያዎች የሥራ መደብ ደመወዝ ይዘው ወደ ሹመት መደብ ስለሚመጡበት ሁኔታ በመስተዳድር ም/ቤት በተወሰነው መሰረት የሚፈጸም ይሆናል ፣

3.5 ከቀደሞ ሲሰራ ከነበረው የሹመት ኃላፊነት መደብ በግምገማና በተለያዩ ምክንያች ከኃላፊነት ተነስቶ ወደ ባለሙያ መደብ እንዲበደብ በሚመለከተው አካል ማረጋገጫ የደረሰው ኃላፊ ደመወዝ አከፋፈል በተመለከተ የመስተዳድር ም/ቤት ደንብ ላይ በግልጽ የተቀመጠውን አሰራር በመጣስ የቀድሞ ሹመት መደብ ጥቅማጥቅም ከኃላፊነት ለወረዱ የሚከፍሉ እና ለመክፈልም ማብራሪያ የሚጠይቁ መዋቅሮች በመኖራቸው በመስተዳድር ምክ/ቤት ደንብ ቁጥር 167/2010 የሿሚዎችን ጥቅማ ጥቅምና ሌሎች የሥራ ሁኔታዎችን ለመወሰን የወጣውን ደንብ ለማሻሻል የወጣ ንዑስ አንቀጽ 18.3.2 ላይ በአስገዳጅ ሁኔታ እስከ ሶስት ወራት ምደባ ያልተሰጠው እንደሆነ ቀድሞ በነበረው የኃላፊነት መደብ ሲከፈለው የነበረው ደመወዝ ቀድሞ ሲሰራበት ከቆየው ተቋም እንዲከፈለው እንደሚደረግ በግልጽ ተደነገገ ሲሆን ደንቡን በመጣስ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችን የሚከፍሉና እንዲከፈልም የሚያስገድዱ መዋቅሮች መኖራቸው በጥቆማ ስለተደረሰ እንዲሁም በዚህ ጉዳይ ማብራሪያ የሚጠይቁ ተቋማት በመኖራቸው ክፍያው የሚመለከተው ደመወዝ ብቻ መሆኑ ታውቆ ያለአግባብ የሚፈጸም ክፍያ ካለም እንዲቆምና በቀጣይም በደንቡ መሰረት በጥንቃቄ እንዲፈጸም ፣

3.6 ከላይ በ3.5 የተገጸው የደመወዝ ክፍያም ቢሆን ከኃላፊነት ወርዶ በአስገዳጅ ሁኔታ ምደባ ቶሎ የማያገኙ ባለሙያዎች የሚደርስባቸው ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግር መነሻ በማድረግ በፍጥነት ምደባ እንዲሰጠው ወይም ሥራ እንዲጀምር የሚደረገው ጥረት እንደተጠበቀ ሆኖ እስከ ሶስት ወራት ክፍት መደብ ባለመኖሩ ምደባ ላላገኙት የተቀመጠ እንጂ አንዳንድ ከቀደሞ ሲሰራ ከነበረው የሹመት ኃላፊነት መደብ በግምገማና በተለያዩ ምክንያች ከኃላፊነት ተነስቶ የቀድሞ ሹመት ደመወዝ ስለሚከፈለው ምደባ የማይጠይቁ ወይም የክልሉ መንግስት ከሹመት ኃላፊነት መደብ የሚወርዱ በሲቪል ሰርቪስ ክፍት የሥራ መደብ ላይ ስለሚመደቡበትና የደመወዝ አከፋፈል በሚመለከት ምቹ ሁኔታ በመስተዳድር ም/ቤት ውሳኔ ደንብ ጸድቆ ተግባራዊ የተደረገ ቢሆንም የተለያዩ ምክንያቶችንና የሥራ ቦታ ምርጫ ምክንያት በማድረግ ቶሎ ተመድበው ወደ ሥራ ለመግባት ፍላጎት ባለማሳየት ያለ ሥራ ደመወዝ እየተከፈላቸው መቆየት የሚፈልውጉ በመኖራቸው ደመወዝ የሥራ ዋጋ በመሆኑ ከቀደሞ ሲሰራ ከነበረው የሹመት ኃላፊነት መደብ በግምገማና በተለያዩ ምክንያች ከኃላፊነት ተነስቶ ወደ ባለሙያ መደብ እንዲበደብ በሚመለከተው አካል ማረጋገጫ የደረሰው ኃላፊ ወዲያውኑ የምደባ ጥያቄ የማቅረብና በተቀጠው አሰራር መሰረት በየደረጃው የሚገኝ የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት መስሪያ ቤት በተቀመጠው የአሰራር ሥርዓት ምደባ ተሰጥቶ ወደ ሥራ እንዲገባ የማድረግ ሀላፊነት ያለበት ሲሆን የቀድሞ ሹመት መደብ ደመወዝ ሊከፈል የሚችለው በመስተዳድር ም/ቤቱ ደንብ በተቀመጠው ጊዜ መሰረት በመሆኑ በጥንቃቄ እንዲፈጸም ፣

3.7 ከሲቪል ሰርቪስ የስራ መደብ ወይም ከልማት ድርጅቶች ከፍተኛ የባለሙያ ደመወዝ እየተከፈላቸው ከሚሰሩበት በሥራ አስፈላጊነት ወደ ሹመት መደብ የሚመጡ ከፍተኛ

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ከ/ጥ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

ባለሙያዎች በወረዳ እስከ 13000 ብር /አስራ ሶስት ሽህ ብር/፣በዞን እስከ 15000 ብር/አስራ አምስት ሺ.ህ ብር / በክልል በከፍተኛ የሹመት መደቦች ላይ እስከ 25000 ብር /ሀያ አምስት ሺ.ህ ብር/ የከፍተኛ ባለሙ.ያ ደመወዝ እንደያዙ መመደብ እንደሚችሉ በክልሉ መስተዳድር ም/ቤት የጸደቀ ደንብ መተላለፉ ይታወቃል ፡፡

ይህንን ህጋዊ አሰራር በመተላለፍ፣-

- በተለያዩ ምክንያቶች ከሹመት የሥራ መደብ ተነስተው በሲ.ቪ.ል ሰርቪ.ስ የሥራ መደብ ላይ ምደባ ለሚሰጣቸው ባለሙ.ያዎች የሹመት መደብ ደመወዝ የሚከፍሉ መዋቅሮች በመኖራቸው ፣
- ከከፍተኛ የሹመት መደብ ላይ ተነስተው በዝቀተኛ የሹመት መደብ ለሚመደብ ኃላፊዎች የለቀቁትን የከፍተኛውን ሹመት መደብ ደመወዝ የሚከፍሉ መዋቅሮች በመኖራቸው ፣

ለምሳሌ

- ➢ ከዞን መዋቅር በተለያዩ ምክንያቶች ተነስተው በወረዳ መዋቅር የሚመደቡ ኃላፊዎች ለዞን መዋቅር የተወሰነውን የሹመት ደመወዝ የሚከፍሉ መዋቅሮች በመኖራቸው ፣
- ➢ ከአንድ ተቋም ሀላፊነት የሹመት መደብ ተነስተው በምክትል ኃላፊ ሹመት መደብ ለሚመደቡ ኃላፊዎች ለሀላፊ መደብ የተወሰነውን ሹመት ደመወዝ የሚከፍሉ መዋቅሮች በመኖራቸው ፣
- ➢ ከዞን ከፍተኛ አመራር /የዞን ዋና አስተዳደር/ መደብ ተነስተው በክልል መዋቅር በምክትል ቢ.ሮ ኃላፊ ወይም በአቻ የሹመት መደብ ለሚመደቡ ኃላፊዎች የዞን ዋና አስተዳዳሪ ደመወዝ የሚከፍሉ ተቋማት በመኖራቸው ይህ አሰራር በህግ ያልተደገፈ ከአሰራር ሥርዓት ወጭ የሚፈጸም ፣ ተገቢ ባልሆነ ከፍያ የሀብት ብክነት የሚያስከትል ፣በተገል.ጋዮች መካከል ልዩነት ወጥነት የሌለው አሰራር በ በመፍጠር ለቅሬታ የሚዳርግ በመሆኑ ከክልሉ መስተዳድር ም/ቤት በደንብ ላይ የተመሰረተ የተለየ ወሳኔ እስካልተሰጠ ድረስ ተገቢ ማስተካከያ መደረግ ያለበት በመሆኑ ያለአግባብ የሚፈጸም ክፍያ እንዲታረምና ተሿሚዎች ከሹመት መደባቸው ሲነሱ የሹመት መደብ ደመወዝ ቀሪ ስለሚሆን ከሹመት ተነስተው በባለሙ.ያ መደብ ላይ የሚመደቡትም ሆነ ከሹመት መደብ ተነስተው በሌላ የሹመት መደብ ላይ ምደባ የሚሰጣቸው ኃላፍዎች ለሚመደቡበት የባለሙ.ያም ሆነ የሹመት መደብ በመስተዳድር ም/ቤት ጸድቆ በተላለፈው ደንብና የአሰራር ሥርዓት መሰረት ብቻ የሚፈጸም መሆኑን ፣

3.8 በሹመት መደብ ከሶስት ዓመት በታች በማገልገል የሚወርዱ መምህራን ፣ርዕሰ መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች ፍላጎቱ እስካላቸውና በሙ.ያቸው ክፍት መደብ እስካለ ወደቀድሞ ሙ.ያቸው ተመልሰው ስለሚመደቡበት ሁኔታ ተገልጾ መተላለፉ ይታወሳል ፡፡ በአንዳንድ አከባቢ.ዎች በደንቡ በተቀመጠው መሰረት ከሹመት መደብ በመነሳታቸው ባሉ መምህራን ፣ርዕሰ መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች ከፍት መደቦች ላይ ምደባ እንዲሰጣቸው በአስተዳደር

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ከ/ፕ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

SNNP/R/Public Service & Human Resource Development Bureau

እርከኑ ከሚገኝ የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት መሥሪያ ቤት ሲጻፍ ምደባውን ባለመቀበል ተገልጋዮችን የሚያጉላሉ አካላት በመኖራቸው በየአስተዳደር እርከኑ ከሹመት የሚወረዱ ኃላፊዎች ምደባ ከአስተዳደር አካላት ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት መሥሪያ ቤት ሲጻፍ አሰራሩ ተጠብቆ ከፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት መሥሪያ ቤት የሚሰጥ ምደባ ህጋዊ በመሆኑ ተቋማት የመፈጸም ግዴታ ያለባቸው በመሆኑ ይህንን ባለመቀበል ተገልጋዮች የሚያጉላሉ አካላት አግባብ ባለው አካል ተጠያቂ የሚደረጉ መሆኑን ፤

4ኛ/ ከመጦሪያ ዕድሜ በኃላ ተገቢ ያልሆነ አገልግሎት ማራዘም ውሳኔና ጥያቄ በተመለከተ

በክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀጽ 92 ንዑስ አንቀጽ 2 ከፊደል ተራ ሀ እስከ ሠ ድረስ አፈጻጸሙን በተመለከተ ተደንግጓል ።

በዚህ ድንጋጌ በፊደል ተራ "ሠ" ላይ የአገልግሎት /ጡረታ / ማራዘም ጉዳዩ በአዋጁ ለክልሉ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ቀርቦ የሚወሰን መሆኑ የተደነገገ ሲሆን ከህግ አግባብ ውጭ በካቢኔ በማስወሰን ጡረታ የማራዘም ውሳኔ እየሰጡ ያሉ መዋቅሮች በመኖራቸው በሌላ በኩል በፍ/ቤት በማስወሰን ለጡረታና ማህበራዊ ዋስትና መሥሪያ ቤት በማቅረብ ተገቢ ባልሆነ አሰራር ባለጉዳይን ለእንገልት የሚዳርግ አሰራር የሚከተሉ በመኖራቸው የመንግስት ሠራተኞች ጉዳይ በክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅና አዋጁን ለማስፈጸም በወጡ የአሰራር ሥርዓቶች ብቻ የሚፈጸም በመሆኑ ተገቢው ጥንቃቄ እንዲደረግ እና ሠራተኛን የጡረታ ማራዘም ውሳኔ ባልተሰጠበት ከመጦሪያ ዕድሜ በላይ በሥራ ላይ በማቆየት ደመወዝ የሚከፍሉ ወይም እንዲከፈል የሚያደርጉ ኃላፊዎችና ባለሙያዎች በክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 175/2011 አንቀጽ 93 ንዑስ አንቀጽ 3 ተጠያቂ የሚደረጉ መሆኑን እየገለጽን ከላይ በማብራሪያው የተገለጹ ጉዳዮችም ሆነ ሌሎች የሰው ሀብት አስተዳደርና ልማት የሚመለከቱ ጉዳዮች ህጉን ጠብቆ ተፈጻሚ እንዲደረጉ በጥብቅ እናሳስባለን ።

ከበደ በየነ ጋልቾ
Kebede Beyene Galcho
የአደረጃጀት ሥራ ም/ክ/ጥ/
ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር
Org/Job Eva/Stu/on payment
Directorate Director

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