

# በአዲስ አበባ ውሃና ፍሳሽ ባለስልጣን



**በደረጃ እድገት፣ በቋሚ ቅጥር፣ በኮንትራት ቅጥር እና በዝውውር ለሚሟሉ የስራ መደቦች  
የፈተና አሰጣጥ ሁኔታን ለመወሰን የወጣ መመሪያ ቁጥር 19/2012**

**መግቢያ**

ባለሥልጣን መ/ቤቱ፣ በዋና መ/ቤት፣ በቅርንጫፍ እንዲሁም በፕሮጀክት ፅ/ቤት የሚገኙ የሰው ኃይል አስተዳደር ደጋፊ የሥራ ሂደት እና ቡድኖች በመ/ቤቱ በተለያዩ ምክንያቶች የሚፈጠሩ ክፍት የስራ መደቦችን በደረጃ እድገት፣ በዝውውር ፣ በቋሚ ቅጥር እንዲሁም በኮንትራት ቅጥር በተዘጋጀው የሰው ኃይል አስተዳደር የአፈፃፀም መመሪያ መሰረት እያሟላ ቆይቷል፤

በሰው ኃይል አፈፃፀም መመሪያው በደረጃ እድገት እንዲሁም በዝውውር የሚደረጉ የሰው ኃይል ማሟላት ሂደቶች በሥራ ልምድ፣ በትምህርት ዝግጅት፣ በሥራ አፈጻጸም እና በማህደር ጥራት ላይ ብቻ በመመስረት የሚከናወኑ በመሆኑ በመስፈርትነት ሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ክህሎት ለማረጋገጥ የሚሰጥ የመመዘኛ ፈተና ባለመኖሩ በመ/ቤቱ ስራ አፈፃፀም ላይ ክፍተት እየተፈጠረ የሚገኝ በመሆኑ፣ ቋሚ እና ኮንትራት ቅጥርን በተመለከተ በአፈፃፀም መመሪያው የፈተናና የውጤት አሰጣጥ ሂደቱ ተፈላጊውን ብቁ የሰው ኃይል ለማግኘት እያስቻለ ባለመሆኑ፤

ይህንን ክፍተት ለመቅረፍ መ/ቤቱ ክፍት የሥራ መደቦችን ለማሟላት ለሥራ መደቦች የሚያስፈልገውን እውቀት እና ክህሎት ለማረጋገጥ የሚሰጥ የመመዘኛ ፈተና በተጨማሪ መስፈርትነት ማካተት እና ቀደም ሲል ይሰጥ የነበረውን የፈተና ሂደት መቀየር አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር አስፈፃሚና የማዘጋጃ ቤት አገልግሎት አካላት እንደገና ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 35/2004 አንቀጽ 53 ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጠው ስልጣን መሠረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።

**ክፍል አንድ**

**አንቀፅ አንድ**

**አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ በአዲስ አበባ ውኃና ፍሳሽ ባለሥልጣን በደረጃ እድገት፣ በቋሚ ቅጥር፣ በኮንትራት ቅጥር እና በዝውውር ለሚሟሉ የስራ መደቦች የፈተና አሰጣጥ ሁኔታን ለመወሰን የወጣ የሰው ኃይል አስተዳደር የአፈፃፀም ማሻሻያ መመሪያ ቁጥር 19/2012 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

**አንቀፅ ሁለት**

**የቃላት ትርጓሜ**

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ ያሉ ቃላቶች የሚከተሉትን ትርጉም ይይዛሉ፡-

- 1. "ባለሥልጣን" ማለት የአዲስ አበባ ውኃና ፍሳሽ ባለሥልጣን መ/ቤት ማለት ሲሆን ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶችንም ያጠቃልላል።

2. "ፅ/ቤት"፣- ማለት የአዲስ አበባ የውሃና ሳኒቲቸን ልማትና ማስፋፊያ ፕሮጀክት ፅ/ቤት ነው።
3. "ዋና ስራ አስኪያጅ እና ስራ አስኪያጅ" ማለት እንደቅደም ተከተላቸው በዋና መ/ቤት የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ እና የባለስልጣኑ ቅርንጫፍ ፅ/ቤት ስራ አስኪያጆች ናቸው።
4. "ሠራተኛ" ማለት በአሰሪናሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 4 በተመለከተው መሠረት ከባለሥልጣን መ/ቤቱ ጋር በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው።
5. "ክፍት የሥራ መደብ" ማለት ሠራተኛ ያልተመደበበት የስራ መደብ ሆኖ ከውስጥ የደረጃ ዕድገት ወይም ዝውውር የሚሟላ ወይም ከውስጥ ለማሟላት ካልተቻለ ከውጪ በቅጥር ወይም በዝውውር የሚሟላ የሥራ መደብ ነው።
6. "ፈተና" ማለት በክፍት የስራ መደቦች ለሚወዳደሩ ሠራተኞች እንደ አግባብነቱ በቃል፣ በጽሑፍ እና/ወይም በተግባር የሚሰጥ ለስራ መደቡ የሚመጥነው ሰራተኛ የሚመረጥበት አንድ መስፈርት ነው።
7. "ዝውውር" ማለት ከባለስልጣኑ አንድ የስራ ክፍል ወደ ሌላ የስራ ክፍል እና ከሌሎች የመንግስት ተቋማት ወደ ባለስልጣኑ የሚደረግ የውስጥ እና የውጪ ዝውውር ነው።
8. "ዕጩ ተወዳዳሪ" ማለት በትምህርት፣ በስራ ልምድ፣ በስራ አፈፃፀም ግምገማ፣ በማህደር ጥራት እና በፈተና መስፈርቶች የሚወዳደር ሰራተኛ ነው።
9. "ዘርፎች" ማለት የስራ አስኪያጅ፣ የሀብት፣ የውሃ፣ የፍላጎት እና የመልካም አስተዳደርና አገልግሎት አሰጣጥ ዘርፍ ናቸው።
10. "ማህበር" ማለት የባለስልጣኑ መሰረታዊ ሰራተኛ ማህበር ነው።
11. "የአስተዳደር ኮሚቴ" ማለት በዋናው መስሪያ ቤት የሰው ኃይል አስተዳደር ደጋፊ የስራ ሂደት በቅርንጫፍ የሰው ኃይል አስተዳደር ቡድን በሰብሳቢነት የሚመራው ሆኖ የማህበሩ ተወካዮች በአባልነት በመሳተፍ በቅጥር፣ እድገትና ዝውውር ላይ በዋናው መ/ቤት ለዋና ስራ አስኪያጅ በቅርንጫፍ ደግሞ ለስራ አስኪያጅ የወሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ ኮሚቴ ነው።
12. "ደጋፊ የስራ ሂደት ወይም ቡድን" ማለት እንደ አቀማመጣቸው በዋናው መስሪያ ቤት የሰው ኃይል አስተዳደር ደጋፊ የስራ ሂደት በቅርንጫፍ የሰው ኃይል አስተዳደር ቡድን ናቸው።

**አንቀፅ ሶስት**  
**የመመሪያው ተፈጻሚነት**

1. ይህ መመሪያ በባለስልጣኑ እና በጽ/ቤቱ ባሉ ለደረጃ ዕድገት፣ ቋሚ እና ኮንትራት ቅጥር እንዲሁም ለዝውውር በሚወዳደሩ ሰራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።
2. በሰው ኃይል አስተዳደር አፈጻጸም መመሪያ ስለደረጃ እድገት፣ ቋሚ ቅጥር፣ ኮንትራት ቅጥር እና ዝውውር አፈጻጸም የተዘረዘሩት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው ነባሩ ማወዳደሪያ መስፈርትና ፈተናን በሚመለከቱ ጉዳዮች የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች በተጨማሪነት ተፈጻሚ ይሆናሉ።

**አንቀፅ አራት**

**ዓላማ**

የዚህ መመሪያ ዋና ዓላማ በባለስልጣኑ የሰው ኃይል አስተዳደር አፈጻጸም መመሪያ በደረጃ እድገት እና በዝውውር ለሚሟሉ ክፍት የስራ መደቦች በከፊል ብቻ ተወዳዳሪዎች ፈተና ተሰጥቷቸው እንዲመደቡ የሚያስችል አሰራር በዘርጋም ብቃትና ክህሎት ሳይኖራቸው ተወዳድረው ካለፉ በኋላ የተመደቡበትን ስራ በጥራትና በብቃት የማይፈፀሙ ሰራተኞች በመኖራቸው በባለስልጣኑና ተገልጋዩ ላይ ጉዳት እየደረሰ በመሆኑ እንዲሁም ሰራተኞች በአገልግሎት ዘመን ብቻ እንዲወዳደሩ ማድረግ የግል ብቃታቸውን ለመለካት የማያስችል በመሆኑ እየተፈጠረ የሚገኘውን የአፈጻጸም ክፍተት ለመቅረፍ እንዲሁም ቋሚና ኮንትራት ቅጥርን በተመለከተ በአፈጻጸም መመሪያው የፈተናና የውጤት አሰጣጥ ሂደቱ ተፈላጊውን ብቁ የሰው ኃይል ለማግኘት የሚያስችል እንዲሆን በሁሉም የስራ መደቦች ለሚወዳደሩ ሰራተኞች የፈተና አሰጣጥ ሁኔታን መወሰን ለማስቻል ነው።

**ክፍል ሁለት**

**የፈተና አሰጣጥ ዝርዝር ተግባራት**

**አንቀፅ አምስት**

**የደጋፊ የስራ ሂደትና የአስተዳደር ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት**

1. ደጋፊ የስራ ሂደቱ ለደረጃ እድገት፣ ለዝውውር፣ ለቋሚና ኮንትራት ቅጥር የሚሰጠው ፈተና እንዲዘጋጅለት የዕጩ ተወዳዳሪዎች ምዝገባ ከመጀመሩ ከ10 ቀናት በፊት ለባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም ለሀብት አስተዳደርና አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ በደብዳቤ ይጠይቃል።
2. ደጋፊ የስራ ሂደቱ በBPR ጥናቱ እና በሰው ኃይል አስተዳደር አፈጻጸም መመሪያው የተቀመጠውን መስፈርት የሚያሟሉ ዕጩ ተወዳዳሪዎችን በመለየት የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም የሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ በሚወስነው ቦታ መሰረት ፈተናው በባለስልጣኑ ውስጥ የሚሰጥ ከሆነ የዕጩ ተወዳዳሪዎች ምዝገባ በተጠናቀቀ በ5 ቀናት ውስጥ የሚሰጥበትን ሁኔታ ያመቻቻል። ፈተናው

ከባለስልጣኑ ውጪ በሆነ ተቋም የሚሰጥ ከሆነፈተናውን የሚሰጠውተቋም በሚወስነው የጊዜ ገደብመሰረት የሚሰጥበትን ሁኔታ ያመቻቻል።

- 3. ደጋፊ የስራ ሂደቱ ፈተናው በሚሰጥበት እለት ከባለስልጣኑ እና ከማህበሩ የሚመለከታቸው የአስተዳደር ኮሚቴ አባላት እንዲገኙ ያደርጋል።
- 4. የአስተዳደር ኮሚቴው ፈተናው ሚስጥራዊነቱ የተጠበቀ መሆኑን ይከታተላል፤ ያረጋግጣል።

**አንቀፅ ስድስት**

**የፈተናው የነጥብ አሰጣጥ**

- 1. ፈተናው የሚይዘው ነጥብ ከአጠቃላይ የማወዳደሪያ መስፈርት 30 በመቶ የሚይዝ ሆኖ ሌሎች መስፈርቶች ማለትም ስራ አፈፃፀም 25 በመቶ፣ ትምህርት ዝግጅት 20 በመቶ፣ የስራ ልምድ 20 በመቶ እንዲሁም የማህደር ጥራት 5 በመቶ የሚይዙ ይሆናል።
- 2. ፈተናው ዕጩ ተወዳዳሪዎች በተለዩ በ5 ቀናት ውስጥ ይሰጣል።
- 3. ፈተናው የቃል ብቻ ሲሆን ከ30 በመቶ ይያዛል።
- 4. ፈተናው የቃል እና የፅሁፍ ሲሆን ለቃል 12 ነጥብ ለፅሁፍ 18 ነጥብ ይያዛል።
- 5. ፈተናው የፅሁፍ እና የተግባር ሲሆን ለፅሁፍ 9 ነጥብለተግባር 21 ነጥብ ይያዛል።
- 6. ፈተናው የቃል፣ የፅሁፍ እና የተግባር ሲሆን ለቃል 7.5ነጥብ፣ ለፅሁፍ 10.5ነጥብ እና ለተግባር 12 ነጥብ ይያዛል።
- 7. በፈተና፣ በትምህርት፣ በስራ ልምድ፣ በስራ አፈፃፀምና የማህደር ጥራት ውጤት ተደምሮ 70 በመቶ እና ከዚያ በላይ ያመጡ ተወዳዳሪዎች የማለፊያ ነጥብ የሚያገኙ ሲሆን እንደ ሰው ኃይል ፍላጎት እና ብዛት እየታየ 70 በመቶና ከዚያ በላይ ውጤት ካገኙ ዕጩ ተወዳዳሪዎች ውስጥ ከፍተኛ ነጥብያገኘዕጩ ተወዳዳሪ ለስራ መደቡ ይመረጣል። ሆኖም ዕጩ ተወዳዳሪው ጠቅላላ ውጤቱ 70 በመቶ ቢሆንም ፈተናው ከሚይዘው 30 ነጥብ 17 ነጥብ እና ከዚያ በላይ ወይም ፈተናው በመቶኛ ከሚይዘው ነጥብ 56.6 በመቶ እና ከዚያ በላይ ካላገኘለስራ መደቡ አይመረጥም።
- 8. በ30-ስ አንቀፅ 7 መሰረት ፈተናውን አልፎ በተፈለገው የስራ መደብ የተመደበ ሰራተኛ በየትኛውም ጊዜ ለተመደበበት ቦታ ብቁ ካልሆነና ድጋፍ ተደርጎለት ካላሻሻለ ሁኔታው በቅርብ የስራ ኃላፊው ለዋና ስራ አስኪያጅ ሲቀርብ ተገቢውን የዲሲፕሊን ቅጣትእንዲቀጣ ወይም ቀድሞ ወደነበረበት የስራ መደብ እንዲመለስ ሊወሰን ይችላል።
- 9. ፈተናውን አልፎ በተፈለገው የስራ መደብ የተመደበ እና በማንኛውም ጊዜ ለቦታው ብቁ አለመሆኑ የተረጋገጠ ሰራተኛ የቅርብ ኃላፊ ሁኔታውን በቸልተኝነት ሳያሳውቅ የቀረ እንደሆነ ከኃላፊነቱ እንዲነሳ ሊወሰን ይችላል።

10. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 7 የተቀመጠውን ውጤት ያስመዘገበ ዕጩ ተወዳዳሪ ከሌለ የኮንትራት ሰራተኞችን የቅጥር ሁኔታ በማሻሻል ቋሚ ለማድረግ በወጣው መመሪያ መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል። በዚህም የተፈለገውን ማለፊያ መስፈርት የሚያሟላ ከሌለ በሰው ኃይል አስተዳደር አፈጻጸም መመሪያ አንቀጽ 13 እና 14/3 መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል።

**አንቀጽ ሰባት**

**ፈተና የሚሰጠው አካል እና የሚሰጥበት ቦታ**

1. ፈተናውን የሚያዘጋጀው አካል እና የሚሰጥበት ቦታ የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም የሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ በሚወሰነው መሰረት ይሆናል።
2. የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም የሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ ሲጠይቅ ዘርፎች ወይም ሌላ የተወከለ አካል ፈተናውን ከመልሱ ጭምር አዘጋጅተው በሚሰጥበት የማቅረብ ኃላፊነት አለባቸው።
3. አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ በንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ከዘርፎች ተዘጋጅቶ የቀረበው ፈተናና የፈተናው መልስ በባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም በሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ ሊከለስ ይችላል።
4. የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም የሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ የተዘጋጀውን ፈተናና መልስ መከለስ አስፈላጊ ሆኖ ካልተገኘ አስፈርመውና አሸገው ፈተናው በሚሰጥበት ቀን ከአንድ እስከ ሁለት ሰዓት ቀደም ብሎ በዋና መ/ቤት ከሆነ ለደጋፊ የስራ ሂደት በቅርንጫፍ ከሆነ ለቡድኑ የመስጠት ኃላፊነት አለባቸው።
5. የአስተዳደር ኮሚቴው ፈተናዎች በተገቢው መታሸጋቸውን በማረጋገጥና ይህንንም ቃለጉባኤ በመያዝ የመክፈት ኃላፊነት አለበት።
6. የባለስልጣኑ ዋና ስራ አስኪያጅ ወይም የሀብት አስተዳደር አጠቃቀም ክትትል ዘርፍ ምክትል ዋና ስራ አስኪያጅ በሚወሰነው ቦታ መሰረት ደጋፊ የስራ ሂደቱ ፈተናዎች የሚሰጡበትን ሁኔታ የማመቻቸት ኃላፊነት አለበት።
7. የባለስልጣኑ ማሰልጠኛ ተቋም ፈተናዎች ሲሰጡ የማስተባበር እና ድጋፍ ሲጠየቅ ተገቢውን ድጋፍ የመስጠት ኃላፊነት አለበት።

**አንቀፅ ስምንት**

**የሚሰጠው የፈተና አይነት**

1. የሚሰጠው የፈተና አይነት የቃል እና/ወይም፣ የፅሁፍ እና/ወይም የተግባር ይሆናል።
2. የሚሰጠው የፈተና ዓይነት ከዚህ አፈጻጸም መመሪያ ጋር አባሪ ሆኖ በተያያዘው የስራ መደቦች ደረጃና ዝርዝር መሰረት ለየስራ መደቦቹ የተቀመጡት የፈተና ዓይነት የሚሰጥ ይሆናል።
3. በአባሪው ያልተገለጹ የስራ መደቦች ወይም በመዋቅር ጥናት በሚፈቀዱ አዲስ የስራ መደቦች ከነባሩ የስራ መደብ ጋር ተመሳሳይነታቸው እየታየና በአስተዳደር ኮሚቴ እየተወሰነ በዚህ አግባብ ፈተናው ይሰጣል። ሆኖም ተመሳሳይነቱን ለማረጋገጥ አስቸጋሪ ሁኔታ በሚያጋጥምበት ጊዜ የፈተናው ዓይነት በማህበሩ እና በባለስልጣኑ ይወሰናል።

**ክፍል ሶስት**

**ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች**

**አንቀፅ ዘጠኝ**

**ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ህጎች**

በሰው ኃይል አስተዳደር አፈጻጸም መመሪያ ላይ የፈተና አሰጣጥና የፈተና ውጤት አያያዝን በተመለከተ የተቀመጡት ድንጋጌዎች በዚህ መመሪያ ተሽረዋል።

**አንቀፅ 10**

**መመሪያውን ስለማሻሻል**

ይህንን መመሪያ ማሻሻል ወይም መለወጥ በሚያስፈልግበት ጊዜ ዝርዝር ምክንያቱን ለመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ በማቅረብ ሊሻሻል ወይም ሊለወጥ ይችላል።

**አንቀፅ 11**

**መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ**

ይህ መመሪያ በባለሥልጣኑ ዋና ሥራ አሰኪያጅ ተፈርጦና የባለሥልጣኑ ማህተም ካረፈበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል።

**አወቀ ኃይለማርያም  
የአዲስ አበባ ውኃና ፍሳሽ ባለሥልጣን  
ዋና ሥራ አሰኪያጅ**