



የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን

የሠራተኛ ዝውውር አፈጻጸም መመሪያ /የተሻሻለ/

መመሪያ ቁጥር 3/2014



ሰኔ 2014 ዓ.ም

አዲስ አበባ

መግቢያ

የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን ክፍት የሥራ መደቦችን በሠራተኛ ከሚያሰዝባቸው መንገዶች አንዱ የሠራተኛ ዝውውር መሆኑ በኮርፖሬሽኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 5/2007 አንቀጽ 10(2) የተደነገገ በመሆኑ፤

ኮርፖሬሽኑ የሚያከናውነውን የሪፎርም ስራ በብቃት ማስፈጸም የሚችል ብቃት ያለው የሰው ሃይል ከውስጥ ከክፍል ወደ ክፍል እንዲሁም ከውጪ ከተለያዩ መንግስታዊ እና መንግስታዊ ካልሆኑ ተቋማት ለማዘዋወር እንዲቻል የዝውውር መመሪያውን ማሻሻል በማስፈለጉ፤

ምንም እንኳን በስራ ላይ የነበረው የዝውውር መመሪያ ዝውውርን ቀልጣፋ በሆነ መንገድ እንዲከናወን ማስቻል አንዱ አላማው የነበረ ቢሆንም በመመሪያው የተቀመጡ ዝርዝር መስፈርቶች እና የፈተና አይነቶች ጊዜ የሚወስዱ በመሆናቸው ተቋሙ ሰራተኛውን ለፈለገው ዓላማ በፍጥነት ለማዘዋወር ሲያደርግ የነበረው ጥረት ላይ ሲፈጥር የነበረውን ተፅእኖ ለማስቀረት እንዲሁም የሰራተኛው የዝውውር ጥያቄን ለመፍታት ረጅም ጊዜ ሲወስድ የቆየ በመሆኑ ህንጻ ለማስተካከል እንዲቻል፤

በአጠቃላይ የኮርፖሬሽኑን የሠራተኞች ዝውውር አፈጻጸም መመሪያ ወቅቱ ከሚጠይቀው የሪፎርም ፅንሰ ሃሳብ ጋር በማዋሃድ ፣ግልጽ፣ ወጥ እና ቀልጣፋ ለማድረግ ማሻሻል አስፈላጊ መሆኑን በመገንዘብ የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን ቦርድ በኮርፖሬሽኑ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 858/2006 አንቀጽ 18(2) በተሰጠው ሥልጣን መሰረት ይህንን የዝውውር መመሪያ ማሻሻያ አውጥቷል፡፡

ምዕራፍ አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭርርዕስ

ይህ መመሪያ “የተሻሻለ የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን የሠራተኞች ዝውውር አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 3/2014” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፤

1. “ኮርፖሬሽን” ማለት በአዋጅ ቁጥር 858/2006 የተቋቋመው የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን ማለት ነው፡፡



2. “ዘውውር” ማለት የኮርፖሬሽኑ ወይም የመንግስት ሠራተኞች የሚያደርጉዋቸውን የውስጥ ወይም የውጪ ዘውውር የሚያጠቃልል ነው፡፡
3. “የውሥጥ ዘውውር” ማለት የኮርፖሬሽኑ ሠራተኞች በኮርፖሬሽኑ ውስጥ ከአንድ የሥራ ክፍል ወይም የሥራ ቦታ ወደ ሌላ የሥራ ክፍል ወይም የሥራ ቦታ የሚያደርጉት ዘውውር ነው፡፡
4. “የውጪ ዘውውር” ማለት ከኮርፖሬሽኑ ወደ ተለያዩ የመንግስት መ/ቤቶች ወይም ወደግል ተቋም ወይም ከሌላ የመንግስት መሥሪያ ቤት ወይም የግል ተቋም ወደ ኮርፖሬሽኑ የሚደረግ የሠራተኞች ዘውውር ነው፡፡
5. “ሌሎች ድርጅቶች” ማለት መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን ፣ ተቋማትን እና ማህበራትን የሚያጠቃልል ነው፡፡
6. “የመንግስት መሥሪያ ቤት” ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመ የፌዴራልም ሆነ የክልል መንግስት አስተዳደር ተቋማት፣ የልማት ድርጅቶች እና ሌሎች የመንግስት ተቋማትን ያጠቃልላል፡፡
7. “የግል ተቋም” ማለት መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ለትርፍ የተቋቋሙ የግል እና የመንግስት የልማት ድርጅቶች እንዲሁም ሌሎች የመንግስት ተቋም ያልሆኑ ድርጅቶችን ያካትታል፡፡
8. “የሥራ ክፍል” ማለት በኮርፖሬሽኑ ሆነ በሌላ የመንግስት መ/ቤት በተግባር እና በኃላፊነታቸው ተመሳሳይነት በአጠቃላይ የወል የሆነ መጠሪያ የሚሰጣቸው ተመሳሳይ ትምህርት ፣ የስራ ልምድ ፣ ዕውቀት፣ ችሎታ እና ክህሎት የሚጠየቅባቸው ተመሳሳይ በሆነ የደሞዝ መጠን ፣ ክፍያና ክልል ውስጥ ሊያርፉ የሚችሉ አንድ ላይ የተሰባሰቡ የስራ መደቦች ናቸው፡፡
9. “የሥራ መደብ” ማለት በኮርፖሬሽኑ ሆነ በሌላ የመንግስት መ/ቤት ሠራተኛው ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ የተሰጡ ተግባር እና ኃላፊነቶች ናቸው፡፡
10. “የሥራ ቦታ” ማለት የኮርፖሬሽኑ ሠራተኞች ሥራቸውን የሚያከናውኑበትን የኮርፖሬሽኑን ዋና መ/ቤት፣ ቅርንጫፍ ማሰራጫ ጣቢያዎችን እና ሌሎች የኮርፖሬሽኑን የሥራ ቦታዎችን ያጠቃልላል፡፡
11. “ሠራተኛ” ማለት ቋሚ የኮርፖሬሽኑ ወይም የመንግስት መ/ቤት ሠራተኛ የሆነ እና ተዛውሮ ለመሥራት ፍላጎት ያለው ሠራተኛ ነው፡፡

12. “የዝውውር ስምምነት” ማለት ሠራተኞችዝውውር ለማድረግ መስማማታቸውን የሚገልፁበት የፅሁፍ ማስረጃ ነው ፡፡
13. “የሥነ ምግብና ዝምድና” ማለት ወደ ላይወደ ታችና ወደ ጎን እስከ ሦስት ደረጃ የሚቆጠር የሰነድ ዝምድና ማለት ነው፡፡
14. “ልዩ ዝውውር” ማለት ኮርፖሬሽኑ ልዩ ችሎታ እንዳለው የተመሰከረለትን ሠራተኛ በልዩ ሁኔታ ማዘዋወር ወይም ለሥራው አስፈላጊነትና ውጤታማነት ሲባል አንድ ሠራተኛ በትዕዛዝ ከአንድ የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ቦታ ማዛወር ማለት ነው፡፡
15. “የእርስ በእርስ ዝውውር” ማለት በተመሳሳይ ደረጃ፣ ደመወዝና የሥራ መደብ ላይ ያሉ ሠራተኞች በሚያደርጉት ስምምነትና በተቋሙ ይሁንታ የሚደረግ ዝውውር ነው፡፡
16. በዚህ መመሪያ በወንድ ጾታ የተገለጸው ለሴት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

3. የመመሪያው የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ ተፈጻሚ የሚሆነው በኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽንና ወደኮርፖሬሽኑ በዝውውር ለመቀላቀል ፍቃደኛ በሆኑ በሌሎች ተቋማት ሰራተኞች ላይ ብቻ ነው፡፡

4. የመመሪያው ዓላማ

1. በኮርፖሬሽኑ ውስጥ ያሉ ክፍት መደቦች ላይ ተመሳሳይ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ያላቸውን ሠራተኞች በማዘወር የኮርፖሬሽኑን ሥራ ውጤታማ እና ስኬታማ ለማድረግ፤
2. ልዩ ችሎታ እንዳላቸው የተመሰከረላቸውን ሠራተኞች በልዩ ሁኔታ በማዛወር ተቋሙን በብቁ የሰው ኃይል ለማጠናከር፤
3. የጤና፣ የቤተሰብ፣ ወ.ዘ.ተ... ችግር ያለባቸውን ሠራተኞች የዝውውር ጥያቄ በፍትሃዊ መንገድ በመፍታት ምቹ የሆነ የሥራ አካባቢን ለመፍጠር፡፡

5. የዝውውር መርሆች

1. የሠራተኞች ዝውውር የሚፈፀመው የኮርፖሬሽኑን ተልዕኮ ለማሳካት፣ ስራ እና ሰራተኛን ለማግኘት እንዲሁም የሠራተኛውን ጥያቄ ለመመለስ ሲሆን አፈፃፀሙም ግልጽነት፣ ሀቀኝነት፣ ወጥነት እና ፍፁም የሆነ የሙያ ኃላፊነት በቁምላበት አሠራር መሰረት ይሆናል፡፡
2. በዚህ መመሪያ ተለይተው ከተደነገጉ ምክንያቶች ካልሆኑ በስተቀር ዝውውር የሚፈፀመው በውድድር ይሆናል፡፡



ምዕራፍ ሁለት

ስለውስጥ ዝውውር

6. የውስጥ ዝውውር ስለሚደረግባቸው ምክንያቶች፤

1. በተቋሙ ፍላጎትና ትዕዛዝ የሚፈፀም የውስጥ ዝውውር

ኮርፖሬሽኑ በሚከተሉት ምክንያቶች ሠራተኞችን በውድድር ወይም ያለውድድር፤ በጊዜያዊ ወይም በቋሚ ዝውውር አዛውሮ ማሠራት ይቻላል፡-

ሀ. በኮርፖሬሽኑ የሥራ ባህሪያ ምክንያት በተቋሙ በዋናው መስሪያ ቤት እና በክልል ስቲዲዮዎች እና ማሰራጫ ጣቢያዎች ውስጥ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች ሠራተኛን በውስጥ ዝውውር አዛውሮ ማሠራት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

ለ. ኮርፖሬሽኑ ላይ አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም የደረሰን አደጋ ጉዳት ለማስተካከል አንድን ሠራተኛ ደመወዙን ሳይቀንስ ደረጃ ወይም የሥራው ዓይነት ሳይጠበቅ በጊዜያዊነት ማዛወር አስፈላጊ ሆነ ሲገኝ፤

ሐ. በተፈጠረ ክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ እስኪቀጠር ድረስ ሥራ እንዳይበደል ሠራተኛ መድቦ ለማሠራት፤

መ. በህመም፣ በትምህርት ወይም በስልጠና ወይም ተቀባይነት ባለው በሌላ ምክንያት ከሥራ የተለየን ሠራተኛ በጊዜያዊነት ለመተካት፤

ሠ. ከላይ በፊደላት ተራ /ሀ/ የተጠቀሰው ቢኖርም በኮርፖሬሽኑ የስራ ባህሪያ ምክንያት በአንድ የስራ ክፍል ወይም በቅርንጫፍ ስቲዲዮ ወይም ማሰራጫ ጣቢያ የተፈጠረ የሥራ ጫናን ለማቃለል ወይም ለሠራተኛው የተለየ ስምሪት መስጠት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ሰራተኛውን በኮርፖሬሽኑ በዋናው መስሪያ ቤት ወይም በክልል ስቲዲዮዎች ወይም ማሰራጫ ጣቢያዎች ውስጥ ባሉ ክፍት የሥራ መደቦች አንድን ሠራተኛ ደመወዙን ሳይቀንስ እንዲሁም ሲያገኘው የነበረው ጥቅማ ጥቅም ሳይቀንስ ደረጃው ወይም የሥራው ዓይነት ሳይጠበቅ በጊዜያዊነት ለማዘዋወር ይቻላል፡፡

ረ. የሠራተኛ ዝውውርን አስፈላጊ የሚያደርግ ሌላ አስገዳጅ ምክንያት ሲያጋጥም፡፡

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 “ለ”፣ “ሐ”፣ “መ” እና “ሠ” በተመለከተው መሰረት የሚደረግ ጊዜያዊ ዝውውር ከ1 ዓመት በላይ ሊቆይ አይችልም፡፡

3. በልዩ ልዩ አሳማኝ ምክንያቶች የሚፈፀም የውስጥ ዝውውር



ሀ. ሠራተኛው በጤና መታወክ ምክንያት በያዘው የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ መሥራት አለመቻሉ በሀኪም ሲረጋገጥ በያዘው ደረጃ ተዘዋውሮ ሊመደብ ይችላል፤

ለ. በጋብቻ የተጣመሩ ሠራተኞች በአንድ የሥራ ቦታ ማገናኘት ወይም ማቀራረብ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ እና ዝውውር በተጠየቀበት የስራ ክፍል ወይም የስራ ቦታ ተመሳሳይ መደብ መኖሩ ሲረጋገጥ፤ ወይም ተመሳሳይ መደብ በሌለ ጊዜ ሠራተኛው ዝቅ ባለ መደብ ላይ ተመድቦ ለመስራት ፍቃደኛ ከሆነ፤

ሐ. ሠራተኛው ይሠራበት የነበረው የሥራ መደብ የተሰረዘ እንደሆነ፤

መ. ሠራተኛው በተመደበበት የሥራ መደብ በአቅም ማነስ እና በልዩ ልዩ ምክንያት ሠራተኛውን ማሠራት ሳይቻል ሲቀር ሠራተኛው የበለጠ ውጤታማ ሊሆን በሚችልበት ቦታ መድቦ ማሠራት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

ሠ. በሠራተኛው ላይ የተጀመረ የዲሲፕሊን ክስ እስኪጣራና የመጨረሻ ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ ሠራተኛውን ከቦታው ማንሳት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

ረ. ደመወዝ የሚከፈልበት ወይም የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ ወይም የህመም ፈቃድ ወስዶ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ተለይቶ ከሦስት ወር በኋላ ወደ ሥራው የሚመለስን ሠራተኛ በነበረው የሥራ መደብ ላይ መመደብ ያልተቻለ እንደሆነ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ቦታ ለማዛወር፡፡

4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 (ሀ)፣ (ለ) እና (ረ) መሰረት በሚደረግ ዝውውር ሠራተኛው የያዘውን ደረጃ ያላገኘ እንደሆነ በፍቃዱ ዝቅ ያለ ደረጃ ላይ በሚስማማው መደብ ወይም ቦታ ሊዛወር ይችላል፡፡

5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት በልዩ ልዩ አሳማኝ ምክንያቶች ዝውውር የሚጠይቅ ሰራተኛ ዝውውር ለሚጠይቅበት የስራ መደብ የተቀመጠውን ዝቅተኛ መስፈረት ማሟላት ይኖርበታል፡፡

7. በውድድር ስለሚፈፀም የውስጥ ዝውውር

በውድድር የሚፈፀም የውስጥ ዝውውር የሚከተሉት ሂደቶች ይኖሩታል፡-

1. የሥራ መደቡ ካልታጠፈ በስተቀር በሙከራ ቅጥር ላይ ያለ ሠራተኛ ከአንድ የሥራ መደብ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ሊዛወር አይችልም፤

2. የዝውውር ጥያቄ አቀራረብ

ሀ.በውስጥ ዝውውር የሰው ኃይል ማሟላት የሚያስፈልግ ክፍት የሥራ መደብ ያለበት የሥራ ክፍል እና የሰው ሀብት አመራርና ልማት ዲቪዥን ክፍተቱ እንዲሟላ ለበላይ ኃላፊ ጥያቄ ያቀርባሉ፤

ለ.የኮርፖሬሽኑ የበላይ ኃላፊ የጥያቄውን ተገቢነት መርምሮ ዝውውሩ እንዲፈፀም መመሪያ ይሰጣል፤

3. አመልካቾችን ለውድድር ስለመጋበዝ

ሀ. ኮርፖሬሽኑ በውስጥ ዝውውር የሚሸፈን ክፍት የሥራ መደብ ሲኖረው ማስታወቂያ በማውጣት እጩ ተወዳዳሪዎችን መጋበዝ ይኖርበታል፤

ለ. ለቅርንጫፍ ጣቢያዎች ማስታወቂያው ተልኮ በጽ/ቤታቸው እንዲለጠፍ ይደረጋል፤

ሐ. የዝውውር ማስታወቂያው የሥራ መደቡን ስያሜ፣ ደረጃውን፣ የሥራ ቦታና ለቦታው የሚያስፈልገውን ዝቅተኛ መስፈርት የያዘ መሆን አለበት፤

4. ማስታወቂያው አየር ላይ የሚቆይበት ጊዜ

ሀ. የውስጥ ዝውውር ማስታወቂያ ለ5 ተከታታይ የሥራ ቀናት ተለጥፎ ይቆያል፤ ለክልል ማሰራጫ ጣቢያዎች ማስታወቂያው ከዕለቱ አስቀድሞ እንዲደርስ ይደረጋል፤

ለ.ማስታወቂያው ከወጣበት ቀን ጀምሮ በተከታታይ ባሉት የሥራ ቀናት ምዝገባ ይካሄዳል፤

5. የማወዳደሪያ መስፈርት

1. የውስጥ ዝውውር የማወዳደሪያ መስፈርት የሚከተለው ይሆናል፡-

ሀ. ሥራ አፈፃፀም ውጤት 55%

ለ. የክህሎት ማረጋገጫ ፈተና 40%

ሐ. የማህደር ጥራት 5%

2. የክህሎት ማረጋገጫ ፈተና በዚህ መመሪያ አንቀጽ 13 ላይ ለውጭ ዝውውር በተቀመጠው መንገድ ሆኖ ከመቶ ከታረመ በኋላ ወደ 40% ይቀየራል፡፡

3. የማህደር ጥራት አያያዝ በሚከተለው ሰንጠረዥ ላይ በተመለከተው መልክ ይሆናል፡-

ተ.ቁ	የተወሰደው የዲስፕሊን እርምጃ አይነት	የሚቀነስ ነጥብ	የሚሰጥ ነጥብ
1	በቀላል ዲስፕሊን ከአንድ ወር በታች ደመወዝ ቅጣት	3	2
2	የቃልና የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በጽሁፍ ከተቀመጠ	2	3
3	ምንም የቅጣት ሪከርድ የሌለበት	0	5

4. ሴቶች ከወንዶች ጋር ሲወዳደሩ 5 ነጥብ ተጠቃሚ በምትሆንበት መልኩ እየተሰላ ውጤት ይሰጣል፡፡ ይህም ሆኖ ሴቶች ከወንዶች ጋር ተወዳድረው እኩል ውጤትካመጡ ቅድሚያ ለሴቷ ይሰጣል፡፡
5. አካል ጉዳተኞች ከየትኛውም ሰራተኛ ጋር ሲወዳደሩ 6 ነጥብ ተጠቃሚ በሚሆኑበት መልኩ እየተሰላ ውጤት ይሰጣል፡፡ ይህም ሆኖ አካል ጉዳተኞች ከሴቶች ጋር ተወዳድረው እኩል ውጤት ካመጡ ቅድሚያ ለአካል ጉዳተኛው ይሰጣል፡፡
6. ከላይ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 እና 5 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖከተወዳዳሪዎችመካከል ባለትዳር ካለ ቅድሚያ ለባለትዳሩ ይሰጣል፤ ሆኖም የዚህ ዓይነት ዝውውር ከመፈፀሙ በፊት ከሥራው ባህሪ አንፃር ኮርፖሬሽኑ የመሥራት አቅማቸውን መመዘን ይኖርበታል፡፡

8. በልዩ ምክንያት ስለሚፈፀም የውስጥ ዝውውር

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 3 “ሀ” እና “ለ” መሰረት የሚፈፀም የውስጥ ዝውውር የሚከተለው አሠራር ይኖረዋል፡-

1. የማመልከቻ አቀራረብ ስርዓት

ሀ. ችግሩ የደረሰበት ሠራተኛ ችግሩን በማስረጃ በማስደገፍ ለኮርፖሬሽኑ የበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤

ለ. የኮርፖሬሽኑ የበላይ ኃላፊ በጉዳዩ ሲያምንበት ዝውውሩ በኮሚቴው እንዲታይ ይመራል፤

2. ማስረጃዎችን ስለማጣራት

ሀ. በጋብቻ ምክንያት ዝውውር ሲፈፀም አመልካቾች የትዳር አጋራቸው የመንግስት ሠራተኛ በመሆን ባለመሆን ልዩነት ሳይደረግ እኩል ተጠቃሚዎች ይሆናሉ፡፡ የትዳር አጋራቸው ዝውውር በተጠየቀበት ከተማ ወይም ቀበሌ ነዋሪ ስለመሆናቸው የመንግስት ሠራተኛ ከሆኑ ከሚሠሩበት መሥሪያ ቤት፣ የመንግስት ሠራተኛ ካልሆኑ ከሚኖሩበት የቀበሌ አስተዳደር ሕጋዊ ማስረጃ ማቅረብ የግድ ነው፤

ለ. ተጋቢዎች የሚያቀርቡት የጋብቻ የምስክር ወረቀት የዝውውር ጥያቄው ከመቅረቡ በፊት ቢያንስ ስድስት ወር ቀድሞ በማህደራቸው የተያያዘ መሆኑ መረጋገጥ አለበት፡፡

ሐ. በጤና ችግር ምክንያት የልዩ ዝውውር ጥያቄ የሚያቀርብ ሠራተኛ በመንግስት ሪፈራል ወይም ዞናል ሆስፒታሎች በህኪሞች ቦርድ የተፈረመና በሚሠራበት የሥራ አካባቢ

መሥራት የሚያስችል አስገዳጅ የጤና ችግር ያለበት መሆኑን የሚያረጋግጥ ማስረጃ ማቅረብ ይጠበቅበታል፡፡

መ. በጋብቻ እና በጤና ችግር ምክንያት የሚቀርብ የዝውውር ጥያቄ ተቀባይነት የሚያገኘው ሠራተኛው የጠየቀው የስራ መደብ ዝውውር በተጠየቀበት የስራ ክፍል ወይም የስራ ቦታ ውስጥ መኖሩ ሲረጋገጥ ብቻ ነው፡፡

ሠ. በዚህ አንቀጽ በፊደል ተራ «መ» የተጠቀሰው ቢኖርም ሠራተኛው ዝውውር በጠየቀበት የስራ ክፍል ወይም የስራ ቦታ ላይ ተመሳሳይ የስራ መደብ ባለመኖሩ ምክንያት ደመወዙ ሳይነካ ዝቅ ባለመደብ ላይ ተዘዋውሮ ለመስራት ፍቃደኛ ከሆነ ይኸው ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

ረ. በዚህ አንቀጽ በፊደል ተራ «ሠ» መሰረት በራሱ ፍላጎት ዝቅ ባለ መደብ ላይ ተዘዋውሮ እንዲሰራ የተመደበ ሠራተኛ ዝቅ ላለው መደብ የተቀመጠው ጥቅማ ጥቅም ይከፈለዋል፡፡

3. የቅድሚያ የልዩ ዝውውር ዕድል አሰጣጥ

ሀ. በአንድ ወቅት በአንድ የሥራ መደብና ቦታ የልዩ ዝውውር ጥያቄ ያቀረቡ ሠራተኞች ብዛት ከአንድ በላይ በሚሆንበት ጊዜ የመምረጫ መስፈርቱና የቅድሚያ ዕድል አሰጣጡ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7ክንዑስ አንቀጽ 1 እስከ 9 በተቀመጠው መሰረት ይሆናል፡፡

ለ. ከላይ በፊደል ተራ «ሀ» የተቀመጠው እንደተጠበቀ ሆኖ የጤና ችግር ያለባቸው እና በትዳር ምክንያት ለመዘዋወር የሚፈልጉ ሰራተኞች ለተመሳሳይ የስራ መደብ ዝውውር የሚጠይቁ በሆነ ጊዜ እና ሁለቱንም ለማዘዋወር በቂ መደብ የሌለ በሚሆንበት ጊዜ የጤና ችግር ላለባቸው ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

ሐ. የዝውውር ጠያቂዎቹ ችግር ተመሳሳይ ከሆነ በኮርፖሬሽኑ ብዙ ላገለገለ ሠራተኛ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

መ. በአገልግሎታቸውም እኩል ከሆኑ የተሻለ የትምህርት ዝግጅት ላለው ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

4. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 6 (4) በፊደል ተራ “ሐ”፣ “መ”፣ “ሠ” እና “ረ” መሰረት የሚፈጸም ዝውውር ተገቢነቱ ሲታመን በተቋሙ ዋና ሥራ አስፈፃሚ በሚሰጥ ደብዳቤ መሰረት ይፈጸማል፡፡



9. ስለ እርስ በርስ ዝውውር

1. በተመሳሳይ ደረጃና መደብ ላይ የሚገኙ ሠራተኞች በመስማማት የእርስ በርስ ዝውውር ማድረግ ይችላሉ፤
2. የዝውውር ጠያቂዎች ስምምነታቸውን የሚገልፅ ማመልከቻ ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ ያቀርባሉ፤
3. የመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊም የጉዳዩ ተገቢነት እንዲጣራና የውሳኔ ሀሳብ እንዲቀርብ ለዝውውር ኮሚቴ ይመራል፤
4. ዝውውር ኮሚቴውም የጥያቄውን አግባብነትና ተገቢነት በማስረጃ በማረጋገጥ ዝውውሩ እንዲፈፀም የውሳኔ ሀሳብ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤
5. የበላይ ኃላፊው ውሳኔ በሰው ሀብት አመራርና ልማት ሥራ ክፍል በኩል ተፈፃሚ ይሆናል፤
6. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 — 5 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የእርስ በርስ ዝውውር ጥያቄ የሚያቀርቡ ሠራተኞች ለሚዘዋወሩበት መደብ የተቀመጠውን ዝቅተኛ መስፈርት የሚያሟሉ እናበከርፖሬሽኑ ቢያንስ ሁለት ዓመት ያገለገሉ መሆን አለባቸው፡፡

ክፍል ሶስት

ስለውጪ ዝውውር

10. ሠራተኛ ከሌላ መ/ቤት ለመቀበል ስላለመገደድ

ኮርፖሬሽኑ የተለየ የሚዲያ እውቀትና ክህሎት የሚጠይቅ ተቋም በመሆኑ ምክንያት ለኮርፖሬሽኑ ሥራ ውጤታማነትና ስኬታማነት በማሰብ ካልሆነ በስተቀር ኮርፖሬሽኑ ከሌላ መስሪያ ቤት ሠራተኛ በዝውውር ለመቀበል አይገደድም፡፡

11. የውጪ ዝውውር ቅድመ ሁኔታዎች

የውጪ ዝውውርን ለማከናወን፡-

1. በአግባቡ የተፈቀደ ክፍት የሥራ መደብ መኖሩ መረጋገጥ፣በመደቡ የሰው ኃይል ለማሟላት የተሻለው አማራጭ የውጭ ዝውውርመሆኑ ዝውውሩን የጠየቀው ዘርፍ ወይም ዲቬዥን ሲጠይቅ እና ጥያቄውም በኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስፈጻሚ መፅደቅ አለበት፡፡
2. የውጪ ዝውውር የሚፈፀመው ሠራተኛው፣ ላኪ እና ተቀባይ መስሪያ ቤቶች ሲስማሙ ነው፡፡



3. ከሌላ መ/ቤት በዝውውር የሚመጣ ሠራተኛ በመጣራት ላይ ያለ የዲሲፕሊን ክስና የሥነ-ምግባር ችግር የሌለበት ስለመሆኑ ከነበረበት መስሪያ ቤት የማረጋገጫ ደብዳቤ ማቅረብ ይጠበቅበታል፡፡

4. የገንዘብና የንብረት ጉድለት የሌለበት መሆኑንም የሚገልጽ ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል፡፡

12. የውጪ ዝውውር አፈፃፀም

1. አመልካችን ለውድድር ስለመጋበዝ

ሀ. ኮርፖሬሽኑ በውጪ ዝውውር የሚሸፈን ክፍት የሥራ መደብ ሲኖረው ማስታወቂያ በማውጣት እጩ ተወዳዳሪዎችን መጋበዝ አለበት፡፡

ለ. የውጪ ዝውውር ማስታወቂያ የውስጥ የማስታወቂያ ሰሌዳን፣ የህዝብ አደባባዮችን፣ ጋዜጦችን ወይም ኤሌክትሮኒክስ መገናኛ ዘዴዎችን በመጠቀም ማሠራጨት ይገባል፡፡

ሐ. የዝውውር ማስታወቂያው የሥራ መደቡን መጠሪያና ደረጃ፣ የሥራ ቦታ፣ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም፣ ለቦታው የሚያስፈልጉትን ዝቅተኛ መስፈርቶች እንዲሁም አመልካቾች ማሟላት የሚገባቸውን ቅድመ ሁኔታዎች የያዘ መሆን ይገባል፡፡

መ. የውጪ ዝውውር ማስታወቂያ ለሰባት ተከታታይ የሥራ ቀናት ክፍት ሆኖ ይቆያል፡፡

2. የማመልከቻ አቀባበል ስርዓት

ሀ. አመልካቹ የዝውውር ማመልከቻውን ለሰው ሀብት አመራርና ልማት የሥራ ክፍል ያቀርባል፤

ለ. የውጪ ዝውውር ማመልከቻ የአመልካቹን ስምና አድራሻ፣ ለመዛወር የሚወዳደርበትን የሥራ መደብ መጠሪያ፣ የሥራ ቦታ፣ ዝውውሩን የጠየቀበትን ምክንያት ከነደጋፊ ማስረጃዎቹ የያዘ መሆን ይገባል፤

ሐ. አመልካቹ ለምዝገባ ሲቀርብ የዲሲፕሊን ክስና የሥነ-ምግባር ችግር የሌለበት ስለመሆኑ ከነበረበት መ/ቤት የማረጋገጫ ደብዳቤ ማቅረብ አለበት፤

መ. የገንዘብና የንብረት ጉድለት የሌለበት መሆኑን የሚገልፅ ማስረጃም ማቅረብ አለበት፤

ሠ. የሰው ሀብት አመራርና ልማት የሥራ ክፍል ለክፍት የሥራ መደቡ በማስታወቂያ ለተጠየቁ ተፈላጊ ችሎታዎች የቀረቡ መረጃዎች ትክክለኛነት በማረጋገጥ በጊዜ ሰሌዳው መሰረት ምዝገባ ያካሂዳል፤

ረ. አመልካቾች በፈተናው እለት በአካል መቅረብ ይጠበቅባቸዋል፡፡



13. የውድድር መስፈርት

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 14 ከተቀመጠው ልዩ ሁኔታ እንደተጠበቀ ሆኖ በየሥራ መደቡ የሚካሄደው የውጭ ዝውውር ውድድር 100% በፈተና ሆኖ በሚከተሉት መስፈርቶች ላይ የተመሰረተ ይሆናል፡-

ተ.ቁ	የዝውውር መመዘኛ መስፈርት	የሚሰጠው ነጥብ		ከ100 %	ምርመራ
		በነጠላ	በጠቅላላ		
1	የተግባር ችሎታ ፈተና		40%	40%	
2	የጽሁፍ /የንድፈ ሃሳብ/ ፈተና psychometric/ /የማሰላሰል ችሎታ መለኪያ/		40%	40%	
3	የቃል ፈተና		20 %	20 %	

13.1 አንድ ተወዳዳሪ ለመዘዋወር ለተወዳደረበት የስራ መደብ ለተወዳዳሪዎች በሚሰጠው ፈተና በአጠቃላይ ውጤት ከ100% 65% እና ከዚያ በላይ ውጤት ማምጣት አለበት፤

13.2 ተወዳዳሪዎች በዚህ አንቀጽ 20.1 ፤ መስፈርቶች ሲወዳደሩ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 7 ንዑስ አንቀጽ 4 እና 5 መሰረት በዝውውሩ ቅድሚያ የሚሰጠው ተወዳዳሪ የሚለይ ይሆናል፡፡

14. በልዩ ሁኔታ ስለሚፈፀም የውጭ ዝውውር

1 ከላይ በክፍል አራትና አምስት የተጠቀሰው ቢኖርም ለተቋሙ ስራ ስኬት የተሻለ ልምድ፣ ታላንት፣ ክህሎት እውቀትና የሙያ ዝግጅት ያለው መሆኑ በተቋሙ የተረጋገጠለትና የመደቡን ዝቅተኛ መስፈርት የሚያሟላ ሰራተኛ ወደ ተቋሙ የመዛወር ጥያቄ ቢያቀርብ ወይም ተቋሙ ለማዛወር ቢጠይቅ ሰራተኛው የሚዘዋወርበት ዘርፍ በሚያቀርበው የውሳኔ ሃሳብ መሰረት በኮርፖሬሽኑ ዋና ስራ አስፈፃሚ ውሳኔ በልዩ ሁኔታ ያለው ውድድር የውጭ ዝውውር ሊፈፀም ይችላል፡፡

2 በዚህ መልኩ የሚዛወር ሰራተኛ የያዘው ደመወዝና ደረጃ ከተቋሙ ደመወዝና ደረጃ የበለጠ እንደሆነ የያዘውን ደረጃና ደመወዝ እንደያዘ ይዛወራል፡፡

ምዕራፍ አራት
ስለ ዝውውር ኮሚቴ

15. መቋቋም

በኮርፖሬሽኑ የዝውውር ጉዳዮችን የሚመረምር እና የውሳኔ ኃሳብ ለኮርፖሬሽኑ ዋና ስራ አስፈጻሚ የሚያቀርብ የዝውውር ኮሚቴ በዚህ መመሪያ ተቋቁሟል፡፡

16. የኮሚቴው አባላት

1. የዝውውር ኮሚቴ አምስት አባላት ይኖሩታል፡፡
2. የኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስፈጻሚ የኮሚቴውን ሰብሳቢ ፣ አንድ አባል እና ድምፅ የሌለውን ጸሐፊ መልምሎ ይመድባል፡፡
3. ሁለት የኮሚቴ አባላት በኮርፖሬሽኑ ሠራተኞች ይመረጣሉ፡፡
4. ክፍት የሥራ መደቡ በዝውውር የሚሞላለት የሥራ ክፍል ኃላፊ/ተወካይ አባል ይሆናል፡፡
5. ከኮሚቴው አባላት ቢያንስ አንዱ ሴት ትሆናለች፡፡

17. የአባላት ምርጫ መስፈርት

ማንኛውም የኮርፖሬሽኑ ሠራተኛ የኮሚቴ አባል ለመሆን የሚከተሉትን ሁኔታዎች ማሟላት አለበት፡-

- ሀ. መልካም ሥነ-ምግባርና የመሪነት ችሎታ ያለው፤
- ለ. በኮርፖሬሽኑ ውስጥ ቢያንስ ለ 2 ዓመት አገልግሎት የሠጠ፤
- ሐ. የኮርፖሬሽኑን ሠራተኞች በእኩል ይመለከታል ተብሎ የሚታመንበት፤
- መ. በመልካም ሥነ-ምግባሩ እና በሥራ አፈጻጸሙ የተመሰገነ፣ ባለፉት ሁለት ዓመታት በዲሲፕሊን ተከሶ ያልተቀጣ፤
- ሠ. ከተለያዩ ደባል ሱሶች ነፃ የሆነ፤
- ረ. ከቡድንተኝነት አሠራር የፀዳ፤
- ሰ. በተመሳሳይ የኮሚቴ ሥራ ላይ ከዚህ ቀደም ተሳትፎ የጎላ ስህተት ያልፈፀመ፡፡

18. ተግባር እና ኃላፊነት

1. የዝውውር ሥራ ለሀሜትና ለአድልዎ በማይዳርግ መልኩ እንዲፈፀም በመመሪያው ላይ የተቀመጡ መርሆዎችን ተከትሎ ሥራውን ያከናውናል፤



2. በውድድር የሚፈፀም ዝውውር ሲሆን የፈተና ሂደቱን ሙሉ በሙሉ የማስተባበር ኃላፊነት የኮሚቴው ሆኖ የሚከተሉትን ተግባራት ያከናውናል፡-

ሀ. የፈተና ዝግጅቱ ከስህተትና ከአድሎአዊነት በፀዳ መልኩ የሚፈፀምበትን አሠራር ተግባራዊ ያደርጋል፤

ለ. ፈተናዎች አሻሚና ለግምታዊ ውጤት አሰጣጥ የተጋለጡ እንዳይሆኑ ክትትል ያደርጋል፤

ሐ. አግባብ ያላቸው ባለሙያዎች ፈተና እንዲያዘጋጁና እንዲፈትኑ ሊጋብዝ ይችላል፤

መ. ፈተና እንዲያዘጋጁ የሚመረጡት ባለሙያዎች ዝውውር ከሚፈፀምበት የሥራ መደብ ደረጃ በላይ ከፍተኛ ያለ ደረጃ ያላቸውና አቅም ያላቸው መሆኑን ይከታተላል፤

ሠ. ፈተና እንዲያዘጋጁ የሚመረጡ ባለሙያዎች የሚያዘጋጁትና አርመው ውጤት የሚሰጡት አንድ የፈተና ዓይነት ብቻ ይሆናል፤

ረ. የፈተና ዝግጅቱ፣ አሰጣጡና እርማቱ በጥንቃቄና በሚስጢር እንዲያዝና መልካም ሥነ-ምግባርን በተላበሰ ሁኔታ ተፈፃሚ እንዲሆን ያደርጋል፤

3. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 4 «ሀ» እና «ለ» መሰረት በሚቀርቡለት የዝውውር ጥያቄዎች ላይ በዚህ መመሪያ ላይ የተቀመጠውን አሠራር ተከትሎ አስፈላጊውን ማጣራት እና ምርመራ በማድረግ የውሳኔ ሀሳብ ለዋና ሥራ አስፈፃሚ ያቀርባል፤

4. ዝውውርን በተመለከተ በሚታዩ የአሠራር ክፍተቶች ዙሪያ ዳሰሳ ያደርጋል፤ የማሻሻያ መነሻ ሀሳብም ያቀርባል፤

5. ከዋና ሥራ አስፈፃሚ የሚሰጡ ሌሎች ዝውውር ነክ ጉዳዮችን ያከናውናል፡፡

19. የአገልግሎት ዘመን

1. የኮሚቴው አባላት የአገልግሎት ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል፡፡

2. በዚሁ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው ቢኖርም የአገልግሎት ዘመናቸውን የጨረሱ የኮሚቴ አባላት ለአንድ ጊዜ ብቻ እንደገና ሊመደቡ ወይም ሊመረጡ ይችላሉ፡፡

20. የኮሚቴው ስብሰባ

1. የዝውውር ኮሚቴው ለስራው ባስፈለገ መጠን በማናቸውም የሥራ ጊዜ ሊሰበሰብ ይችላል፡፡

2. በኮሚቴው ስብሰባ ላይ ሰብሳቢው እና ሌሎች ሁለት አባላት ከተገኙ ምልዓተ-ጉባኤ ይሆናል፡፡ ሆኖም ከተገኙ አባላት ቢያንስ አንዱ የሰራተኛ ተወካይ መሆን አለበት፡፡

3. ኮሚቴው የሚያቀርበው የውሳኔ ኃሳብ የሚያልፈው በድምጽ ብልጫ ይሆናል። ድምጹ እኩል ለእኩል የተከፈለ ከሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ያቀረበው ኃሳብ ያልፋል። በኃሳብ የተለየ አባል የልዩነት ኃሳቡን ከነምክንያቱ በውሳኔ ኃሳቡ ላይ ይሰፍርለታል።

21. ከአባልነት ስለመሰረዝ እና ከስብሰባ ስለመነሳት

1. ማንኛውም የኮሚቴ አባል የዝውውር ጉዳዩ እየታየ ካለ ሠራተኛ ጋር ጸብ ወይም የሥጋ ዝምድና ያለው መሆኑ ሲረጋገጥ ለዚያ ጉዳይ ብቻ ከስብሰባው እንዲነሳ ይደረጋል።
2. ማንኛውም የኮሚቴ አባል በሚከተሉት ምክንያቶች ከአባልነት ሊሰረዝ ይችላል፡-
- ሀ. በኮሚቴው በመታየት ላይ ያለን ጉዳይ በሚመለከት ሚስጢር ያባከነ እንደሆነ፤
- ለ. የኮሚቴውን ሥራ በማናቸውም አኳኋን ያደናቀፈ እንደሆነ ወይም
- ሐ. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 17 መመዘኛዎችን ያጓደለ እንደሆነ ከአባልነት ይነሳል።

ክፍል አምስት

ስለ ውሳኔ አሰጣጥና ቅሬታ ስለማቅረብ መብት

22. ውሳኔ አሰጣጥ

1. ኮሚቴው በዚህ መመሪያ መሠረት ማንኛውም ዓይነት የዝውውር ጥያቄ ሲቀርብለት ዝውውሩ ለኮርፖሬሽኑ ውጤታማነት ያለውን ጠቀሜታ በመመዘን እንዲሁም፡-
- ሀ. የዝውውር ጥያቄውን አግባብነት እና ማስረጃዎችን በመመርመር፤
- ለ. ከአመልካቹ እና ከአመልካቹ የቅርብ ኃላፊ ወይም ጉዳዩ ከሚመለከታቸው የሥራ ኃላፊዎች ጋር በመወያየት፤
- ሐ. አግባብነት ያላቸውን አዋጆች፣ ደንቦች፣ እና መመሪያዎች በማገናዘብ፤
- መ. እጩ ተወዳዳሪዎችን በዚህ መመሪያ መሰረት በማወዳደርና አሸናፊውን በመለየትለዋና ሥራ አስፈጻሚው ወይም ለወኪሉ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፤
2. ኮሚቴው በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ 1 በተመለከተው መሠረት በዝውውርጥያቄ ላይ የሚያደርገውን ምርመራ እጅግ ቢዘገይ በአንድ ወር ውስጥ አጣርቶለዋና ሥራ አስፈጻሚው ወይም ለወኪሉ ማቅረብ አለበት።
3. ዋና ሥራ አስፈጻሚው ወይም ወኪሉ የዝውውር ኮሚቴው ሪፖርት በደረሰው ከአስር የሥራ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ የኮሚቴውን የውሳኔ ሃሳብ ማጽደቅ ወይም በቂምክንያት ሲኖረው፤

ሀ. በኮሚቴው ከቀረበው የውሳኔ ሃሳብ የተለየ ውሳኔ ለመስጠት ወይም



ለ. ኮሚቴው ጉዳዩን እንደገና እንዲመረምር ለማዘዝ ይችላል፡፡

4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት የተሠጠው ውሳኔ ለአመልካች በጽሁፍ እንዲደርሰው ይደረጋል፡፡

5. ከላይ በንዑስ ቁጥር 4 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የሰራተኛ ዝውውር የተካሄደው በልዩ ሁኔታ በኮርፖሬሽኑ ፍላጎት በሆነ ጊዜ የኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ውሳኔ ለሰራተኛው በፅሁፍ እንዲደርሰው ይደረጋል፡፡

23. ቅሬታ የማቅረብ መብት

ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 20 መሰረት በተሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ እንደሆነ በኮርፖሬሽኑ የዲስፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ስነስርዓት መመሪያ መሰረት ቅሬታውን ለኮርፖሬሽኑ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የማቅረብ መብት አለው፡፡

ክፍል ስድስት

ልዩልዩ ድንጋጌዎች

24. ስለሠራተኛው መብቶች

በዚህ መመሪያ መሠረት ዝውውር የፈጸመ ሠራተኛ እንደሁኔታው በኮርፖሬሽኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ፣ ፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ፣ በአሠሪና ሠራተኞች አዋጅ እንዲሁም በሌሎች የሠራተኛ አስተዳደር ሕጎች የሥራ ደረጃ እና በአገልግሎት ዘመን ያገኘ የነበረው ደመወዝ እና መብቶቹ ይጠበቁለታል፡፡

25. መመሪያውን ስለማሻሻል፤

ይህ የሠራተኞች የዝውውር መመሪያ የኮርፖሬሽኑ ቦርድ ሲወስንበትማንኛውም ጊዜ ሊሻሻል ይችላል፡፡

26. ስለተሻሩ ሕጎች፤

በሥራ ላይ የነበረው የኮርፖሬሽኑ የሠራተኛ ዝውውር አፈፃፀም መመሪያ በዚህ መመሪያ ተሽሯል፡፡

27. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በኮርፖሬሽኑ ቦርድ ከጸደቀበት ከሰኔ 14 ቀን 2014ዓ.ም ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

አለሙ ስሜ (ዶ/ር)

የኢትዮጵያ ብሮድካስቲንግ ኮርፖሬሽን ቦርድ ሰብሳቢ