የጅማ ዩኒቨርሲቲ አስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የትምህርትና ሥልጠና ዕድል አሰጣጥ ረቂቅ የውስጥ መመሪያ

በአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት
የተዘጋጀ

ጅማ
ጥቅምት 1998 ዓ.ም.

ማውጫ

	ገጽ
መግቢያ	I
ትርጓሜ	1
የውስጥ መመሪያው መንደርደሪያ ሐሣቦች	2
የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች አመራረጥ	3
የተለያዩ ድንጋጌዎች	6
የቅሬታ አቅራረብ	7
የውስጥ መመሪያውን ስለማሻሻል	7
የውስጥ መመሪያው ተፈፃሚነት	7

ባሪ:-

- የጅማ ዩኒቨርሲቲ የ10 ዓመት የትምህርትና ሥልጠና ፍላጎት ሠንጠረዥ፤
- ለነፃ የትምህርት ዕድል ማመልከቻ ቅጽ፤

መግቢያ

ዩኒቨርሲቲው የማስተማር፣ የምርምርና አገልግሎት የመስጠት ልዕኮዎቹን በብቃትና በላቀ ሁኔታ መወጣት እንድችልና በአገሪቱ ብሎ በአካባቢው ተዋቂና የብቃት ማዕከል ዩመሆን ራዕዩን ከግብ ለማድረስ አካዳሚክ ሠራተኛው ብቻ ሣይሆን ብቃት፣ ክህሎትና ተነሳሽነቱ ያለው የድጋፍ ሰጪ ሰው ኃይል ወሳኝ ው። በዩኒቨርሲቲው የሰው ኃይል ሥልጠናና ልማት ፖሊሲና ስትራቴጂ ውስጥ አስተዳደሩን ሰው ኃይል ብቃት ማሳደጉ ልዘነጋ የማይገባ ነጥብ ነው።

ሠራተኛን ማሠልጠንና ማልማት የሠራተኛውን ተነሳሽነት፣ ትጋትና ምርታማነት በማሳደግ ለሥራ ከሚያመጣው ፋይዳ በተጨማሪ ሠራተኛው ራሱን በማሻሻልና የዕድገት መሰላሉን በማስፋት በቀጣይነት ተጠቃሚ የሚሆንበትን በር ይከፍታል። ከዚህም የተነሣ በርካታ የሥልጠና ዕድል ጥያቄዎች ከሠራተኞች ሲቀርቡ የቆዩ ቢሆንም ወጥነት ያለው፣ ፍትሃዊና በዕቅድ ላይ የተመሠረተ አሠራር ባለመኖሩ ሥራ ሲበደል፣ ሠራተኛው ቅሬታ ሲያሰማና የዩኒቨርሲቲው የረጅም ጊዜ የልማት ዕቅድ ሲስተጓጎል ቆይቷል።

ክፍል ሁለት፡- የውስጥ መመሪያው መንደርደሪያ ሐሣቦች

1. የሰው ኃይል ሥልጠናና ልማት የሠራተኞችን ዕውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት በማሳደግ ብቃታቸውን ስለሚያሻሽል ለአንድ ተቋም ራዕይ፣ ተልዕኮና ግብ መሳካት ወሣኝ ድርሻ አለው:: በመሆኑም የሰው ኃይል ሥልጠናና ልማት ዕድል የዩኒቨርሲቲውን ሥራ አፈፃፀምና ውጤታማነት ማሻሻልን ማዕከል ያደረገ ይሆናል:: በልዩ ሁኔታ እስካልተደነገገ በስተቀር ሠራተኞች የሚሰጣቸው የነፃ ትምህርት ዕድል ደረጃው ሥራቸውን በብቃት ለመወጣት የሚያስችላቸው ስለሆነ የነፃ ትምህርት ዕድሉ በዩኒቨርሲቲው ፍላጎት ላይ የተመሠረተ እንጂ የሠራተኛው መብት አይደለም::

2. የትምህርትና ሥልጠና ዕድል የሠራተኛውን ብቃት ከማጎልበቱ ጎን ሠራተኛው ራሱን እንዲያሻሽልና ተጠቃሚም እንዲሆን በር የሚከፍት ስለሆነ የሠራተኛውን ተነሳሽነትና ቷጋት በማሳደግ ዩኒቨርሲቲውንም ስኬታማ ያደርጋል::

3. በአሁኑ ወቅት ዘመናዊ አሠራር፣ ሣይንስና ቴክኖሎጂ ቶሎ ቶሎ እያደገና እየተለወጠ ባለበት ወቅት ሠራተኛው ዕውቀትና ክህሎቱን ከጊዜ ወደ ጊዜ ወቅታዊ ማድረግ ይጠበቅበታል:: በተለይም እንደ ዩኒቨርሲቲዎች ያሉ የከፍተኛ ትምህርት ማዕከላት የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሰው ኃይሉ የላቀ መሠረታዊና የሙያ ዕውቀትና ክህሎት ሊኖረው ይገባል::

4. የትምህርት ሥልጠና ዕድል አሰጣጥ ወጥነት ያለውና ግልጽነት የተላበሰ ካልሆነ በሠራተኛው ዘንድ ቅሬታን የሚያሳድር ስለሚሆን የዩኒቨርሲቲው አመራር ያለውን ተቀባይነትና የሠራተኛውን ውጤታማነትና ምርታማነት የሚጎዳ ይሆናል::

5. ዩኒቨርሲቲው ራሱ በበርካታ የትምህርት መስኮች ሥልጠና የሚሰጥ በመሆኑ ሠራተኞች ካሉበት ቦታና ሥራ ሳይርቁ እንዲማሩ የተከፈተውን ከፍተኛ ዕድል መጠቀሙ ወጪ ቆጣቢና በርካታ ሠራተኞችን የዕድሉ ተጠቃሚ የሚያደርግ ነው:: ስለዚህ ይህ ሳንጠቀመው የቆየነውን ዕድል ሳንዘገይ መጠቀሙ ወቅታዊና አንገብጋቢም ይሆናል::

6. ሠራተኞች በራሣቸው ጥረት በሚማሩበት ወቅት የራሣቸውን ፍላጎት ማዕከል አድርገው ስለሆነ የዩኒቨርሲቲውን ስትራቴጂካዊ አቅጣጫ የመሳት አዝማሚያ እንዳይከሰት ለማድረግ የዩኒቨርሲቲው ጣልቃ መግባት ጉልህ ሚና ይኖረዋል:: በዩኒቨርሲቲው የወደፊት የሰው ኃይል ፍላጎት ላይ የተመሠረተ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል በዚህ ረገድ የላቀ አስተዋጽኦ አለው::

7. የትምህርት ሥልጠና ዕድሉን ከሠራተኛው ትጋትና ሥራ አፈፃፀም ዘገባ ጋር አጣጥሞ መጠቀሙ የሠራተኛውን ሥነ ምግባር፣ ውጤትና ተነሳሽነትን የሚያበረታታ አካሄድ ስለሆነ በዩኒቨርሲቲው አጠቃላይ ዕድገት ላይ አስተዋጽኦ ይኖረዋል::

ክፍል አንድ:- ትርጓሜ

'ዩኒቨርሲቲው':- ማለት የጅማ ዩኒቨርሲቲን የሚያመለክት ነው::

'ኮሚቴ' ማለት የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞችን የትምህርት ሥልጠና ጉዳዮችን እንድመለከት በዩኒቨርሲቲው የሚቋቋም ኮሚቴ ነው::

'አግባብነት':- ማለት ሠራተኛው እየተማረ ያለው ወይንም ለመማር ያመለከተው መስክ አሁን ሠራተኛው እየሠራበት ካለው የሥራ መደብ /በታ/ ጋር ያለው ዝምድናና ሠራተኛው ትምህርቱን ብከታተል ባለበት የሥራ ድርሻ ላይ የሚያመጣውን መሻሻል አመልካች ነው::

'የአገልግሎት ዘመን':- ማለት ሠራተኛው በጅማ ዩኒቨርሲቲ ወይንም በአሁኑ ወቅት የጅማ ዩኒቨርሲቲ አካል ከሆኑ ተቋማት ውስጥ ማለትም በጅማ ጤና ሣይንስ ኢንስቲትዩት በ10/26/2005ግብርናና እንስሳት ሕክምና ኮሌጅ፣ በዩኒቨርሲቲው ሆስፒታልና በአምቦ ኮሌጅ የሰጠው አገልግሎት ነው::

'የሥራ አፈፃፀም ማለት':- ሠራተኛው አሁን ባለበት የሥራ መደብ ላይ ያሳየው ውጤትና ይኸው ባለፉት ሦስት የግምገማ ወቅቶች ላይ በቅርብ ኃላፊው ታይቶ የተሰጠው ነጥብ ነው::

'ዲሲፕሊን':- ማለት ሠራተኛው ባለፉት ሦስት ዓመታት የነበረው ሥነ ምግባር ሆኖ የሠራተኛውን ማኅደር በመመርመርና የቅርብ ኃላፊውን በማማከር ስለሠራተኛው ብቃት የሚደረስበት ግንዛቤ ነው::

'የሰው ኃይል ሥልጠናና ልማት ዕቅድ' ስንል ዩኒቨርሲቲው ተልዕኮውን፣ ራዕዩንና ግቦቹን ለማሳካት የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል ፍላጎት በመተንተን ወደፊት ይህንኑ የሰው ኃይል በተፈለገው መጠን፣ ጊዜና ሙያ ማግኘት እንድችል ለወደፊቱ የሚከተለው አቅጣጫና ውጥን ነው::

'የሠራተኛው ፍላጎትና ተነሳሽነት' ማለት ሠራተኛው በራሱ ጥረት ለመማር ያደረገውን ጥረት ዋጋ ለመስጠት ታስቦ ሲሆን ይህም ሠራተኛው በራሱ ተምሮ አንድ ደረጃ በመድረስ ወይንም ለመድረስ መንገድ በመጀመር ባሳየው መፍጨርጨር ይገለፃል::

ፍሬ ሃሳብ:-

የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች አመራረጥ፤

ሚቴን ስለማቋቋም፤

የዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞችን የትምህርትና ሥልጠና ጉዳዮች የሚመለከት ተጠሪነቱ ለአስተዳደርና ልማት የሆነ ኮሚቴ ያቋቁማል:: ኮሚቴውም የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የትምህርትና ሥልጠና ኮሚቴ ተብሎ ይጠራል::

ኮሚቴው ተዋጽኦ:-

- የሰው ኃይል አስተዳደር መምሪያ ...... ሰብሳቢ
- ፕላንና ፕሮግራም አገልግሎት .... አባል
- የሴቶች ጉዳይ መምሪያ .... "
- በዩኒቨርሲቲው የሚመደቡ ኃላፊ ...... "
- በሠራተኛው የሚመረጡ ተወካዮች (ሁለት).. "
- ከሰው ኃይል አስተዳደር የሚመደብ ሠራተኛ .... ፀሐፊ ናቸው

ኮሚቴው ስለአሠራሩ የራሱን ውስጠ ደንብ አዘጋጅቶ ለአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት አቅርቦ ያስጸድቃል::

ለነፃ ትምህርት ዕድሉ ተወዳዳሪነት የሚያበቁ ቅድመ ሁኔታዎች:

1. ቋሚ ሠራተኛ መሆን፤
2. ቢያንስ የአራት ዓመት አገልግሎት ያላቸው፤
3. ከቅርብ አለቃው ትጉህ ሠራተኛ ለመሆኑ የድጋፍ ደብዳቤ ማምጣት የሚችሉ፤
4. የነፃ ትምህርት ዕድሉ የሚያስገኘው የትምህርት ደረጃ አሁን ከሚገኝበት በላይ መሆን፤
5. በዩኒቨርሲቲው ሥር ካሉት ተቋማት በአንዱ የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኛ የሆኑ፤
6. ለጡረታ ከ10 ዓመት በላይ ጊዜ የቀራቸው፤
7. የዲሲፕሊን ቅጣት ላይ ሆኖ ቅጣቱን የጨረሰ፤
8. ዩኒቨርሲቲው የነፃ ትምህርት ዕድል ሰጥቶአቸው ከተማሩ በኋላ ሁለት ዓመት ያገለገሉ፤

የዕድሉ ተጠቃሚዎች ምርጫ መመዘኛዎች፤

የዕድሉ ተጠቃሚዎች መረጣ ግልጽነትን የተላበሰ እንዲሆን ከሚከው የሚከተሉት መመዘኛዎችን የሚጠቀም ሲሆን መመዘኛዎቹ በአጠቃላይ ከ100% ነጥብ ይሰላሉ።

በዚሁ መሠረት፤

- አግባብነት 40%
- የአገልግሎት ዘመን 20%
- ፆታ 10%
- የሥራ አፈፃፀም 10%
- ዲሲፕሊን 10%
- ለመማር ያላቸው ተነሳሽነት .. 10%

ድምር 100%

የመመዘኛዎቹ ትርጓሜ በዚህ መመሪያ ክፍል አንድ ሥር የተገለጸ ሲሆን።

ዝርዝር አፈፃፀሙም:-

1. አግባብነት (ሠራተኛው የጠየቁት የትምህርት ዕድል እየሠሩ ካሉት ሥራ ጋር ያለው ግንኙነት)፤
   - ቀጥታ ከሆነ (ለምሣሌ የአካውንቲንግ ድግሪ ትምህርት ለሒሣብ ሥራ) 40%
   - ተዘዋዋሪ ከሆነ (ለምሣሌ የአካውንቲንግ ድግሪ ትምህርት ለዕቃ ግዥ ሥራ) 25%
   - የማይገናኝ ከሆነ (ለምሣሌ የአካውንቲንግ ድግሪ ትምህርት ለጥበቃ ሥራ) 15%
2. የአገልግሎት ዘመን:- በደረጃ ዕድገት መመሪያ ስሌት መሠረት ሆኖ ነጥቡ ከ20% የሚያዝ ይሆናል።
3. ፆታ:- ሴት 10%
   ወንድ 0%
4. የሥራ አፈፃፀም:- በደረጃ ዕድገት መመሪያ ስሌት መሠረት ሆኖ ነጥቡ ከ10% ይያዛል።
5. ዲሲፕሊን
   - ባለፉት ሦስት ዓመታት ምንም የጥፋት ሪኮርድ የሌለበት 10%
   - ባለፉት ሁለት ዓመታት የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ያላቸው 6%
   - ባለፉት ሦስት ዓመታት የደመወዝና ደመወዝ ጭማሪ ቅጣት ያለባቸው 3%
6. ለመማር ያላቸው ተነሳሽነት:
   - በራሱ ወጪ ተምሮ አንድ ደረጃ (ዲፕሎማና ደግሪ) የደረሰ 10%
   - በራሱ ወጪ መማር የጀመረ 7%

ክፍል አራት፡- የተለያዩ ድንጋጌዎች

1. ለዕድሉ የተመረጡ የዩኒቨርሲቲው ሠራተኞች ከዩኒቨርሲቲው ጋር የአገልግሎት ስምምነት ውል የሚፈርሙ ሲሆን በትምህርት ላይ ለቆዩ እያንዳንዱ ዓመት ሦስት ዓመት ለማገልገል ውል ይገባሉ።

2. ዩኒቨርሲቲው የሚሸፍነው ለትምህርት የሚከፈለውን መደበኛ ወጪ ብቻ ሲሆን ሠራተኞች በውጤታቸው ምክንያት ኮርስ ወይንም ሴሚስቴር ወይንም ዓመት ብደግሙ ከራሣቸው ወጪ ይሆናል።

3. ሠራተኞቹ የጀመሩትን ትምህርት አሳማኝ ባልሆነ ምክንያት ብያቋርጡ ዩኒቨርሲቲው ወጪውን ሸፍኖ የሚሰጠውን የነፃ ትምህርት ዕድል ይሠርዛል።

4. ሠራተኞች በትምህርት ላይ በሚቆዩበት ጊዜ ለቅርብ የሥራ ኃላፊያቸው ውጤታቸውን በየሴሚስተሩ ማስታወቅ ይኖርባቸዋል።

5. ሠራተኞች የትምህርት መስኩ በዩኒቨርሲቲው የማይሰጥ ከሆነ ከሌሎች ተቋማት በርቀት የመማር ዕድሉ እንድታይላቸው ማመልከት ይችላሉ።

6. ዩኒቨርሲቲው የነፃ ትምህርት ዕድል ሰጥቷቸው ለድግሪ ወይንም ድፕሎማ ከተማሩ በኋላ ሌላ ነፃ ትምህርት ዕድል ከማግኘታቸው በፊት ቢያንስ ሦስት ዓመት ማገልገል አለባቸው።

7. በዩኒቨርሲቲው በአንድ የትምህርት መስክ የዲፕሎማና ድግሪ መርሃግብሮች ካሉ ሠራተኛው በመጀመሪያ ለነፃ የትምህረት ዕድል ማመልከት የሚችሉት ለዲፕሎማ መርሃግብር ነው። በተራ ቁጥር 6 ላይ በተገለጸው መሠረት ለድግሪ ትምህርት ዕድል ከማመልከታቸው በፊት መጀመሪያ በዲፕሎማው ማገልገል ይጠበቅባቸዋል።

8. የነፃ ትምህርት በዩኒቨርሲቲው ውስጥ ለመማር ዕድሉ የተሰጣቸው ሠራተኞች ትምህርቱን የሚከታተሉት በትርፍ ጊዜያቸው ማታ ላይ ስለሆነ በሥራ ሰዓት ሥራቸውን መበደል አይጠበቅባቸውም። ይህን አስመልክቶ ተደጋጋሚ ሪፖርት በሠራተኛው ላይ ከቀረበ የነፃ ትምህርቱ ዕድሉን እስከመሠረዝ የሚያደርስ እርምጃ ልወሰድ ይችላል።

ሠራተኞች ለዕድሉ ተወዳድረው፣ እኩል ከሆኑ ለሴቶች፣ ሁለቱም ሴቶች ከሆኑ ዕድሉ የበለጠ የአገልግሎት ዘመን ላላቸው፣ በዚህም ካልተለዩ ትምህርቱ ለሥራቸው የበለጠ አግባብ ለሆነው ሠራተኛ ይሰጣል።

ለመመሪያው ተፈፃሚነት የሚከናወኑ ተግባራት፣

1. ዩኒቨርሲቲው ለሚቀጥሉት ዓመታት የሚያስፈልገውን የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሰው ኃይል ብዛት በየመስኩ ለይቶ ማውጣት፣

2. ዩኒቨርሲቲው ለሰው ኃይል ሥልጠናና ልማት መመደብ የሚችለውን የበጀት አቅምና ለዓመቱ የዕድሉ ተጠቃሚ ሠራተኞችን ብዛት መወሰን፣

3. የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች ትምህርትና ሥልጠና ኮሚቴ ማዋቀር፣

4. በዕድሉ ተጠቃሚ መሆን የሚፈልጉትን ሠራተኞች በማስታወቂያ መጋበዝ፣

5. በመመዘኛዎቹ መሠረት ኮሚቴው የዓመቱን የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚ ሠራተኞችን መምረጥና ለአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት ማቅረብ፣

6. የተመረጡ ሠራተኞች ከዩኒቨርሲቲው ጋር የአገልግሎት ስምምነት ውል ማስፈረም፣

7. ሠራተኞች በትምህርት ላይ እያሉ በየሴሚስተሩ የክትትል ሥርዓትን መዘርጋት፣

ክፍል አምስት:- የቅሬታ አቀራረብ

ሠራተኛው በመመሪያውና በኮሚቴው አሠራር ላይ ቅሬታ ካለው የኮሚቴውን ሰብሳቢ ማነጋገር የሚችል ሲሆን በሰብሳቢው ምላሽ ካልረካ ጉዳዩን በጽሁፍ ለሰው ኃይል አስተዳደር መምሪያ ማቅረብ ይችላል:: መምሪያው ጉዳዩ በደረሰው ሦስት የሥራ ቀናት ጉዳዩን አጣርቶ ለቅሬታ አቅራቢ ምላሽ በጽሁፍ ይሰጣል::

ክፍል ስድስት:- መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ በአፈፃፀም ላይ ከተገኙት ተሞክሮዎችና ከተቋማዊ ዕድገት ለውጦች አንፃር መለወጥ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ የአስተዳደርና ልማት ምክትል ፕሬዚዳንት መመሪያው እንዲሻሻል ልጠይቁ ይችላሉ:: ማሻሻያው የሚጸድቀው በዩኒቨርሲቲው ሥራ አመራር ኮሚቴ ይሆናል::

ክፍል ሰባት:- የመመሪያው ተፈፃሚነት

1. ይህ የውስጥ መመሪያ ተፈፃሚነቱ በዩኒቨርሲቲው በሚሰጡ የትምህርት መስኮች የትምህርትና ሥልጠና ዕድሎች ተጠቃሚ መሆን የሚችሉ የዩኒቨርሲቲው አስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች በመምረጡ ሂደት ላይ ይሆናል::

2. መመሪያው በዩኒቨርሲቲው የሥነ አመራር ኮሚቴ ከጸደቀበት ዕለት አንስቶ ተግባራዊ ይሆናል::

ዶ/ር ሰለሞን ሞገስ
የጅማ ዩኒቨርሲቲው ተጠባባቂ ፕሬዚዳንት
ጅ ማ፤

አባሪ 1፡- የጅማ ዩኒቨርሲቲ የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች ለነፃ የትምህርት ዕድል ማመልከቻ ቅጽ፤

የሠራተኛው የግል ሁኔታ፡-

ስም ____________________ ፆታ __________

የተወለዱበት ቀን ____________________ የጋብቻ ሁኔታ ያገባ __________

ያላገባ __________

የትምህርት ደረጃ ____________________ የቅጥር ዘመን ____________________

የሥራ ሁኔታ፡-

ያሉበት የሥራ መደብ መጠሪያ ____________________

የቅርብ አለቃዎ ስምና የሥራ ድርሻ ____________________

የሚሠሩበት ግቢ ወይንም ኮሌጅ ስም ____________________

የትምህርት ሁኔታ፡-

ከዚህ በፊት በራስዎ ወጪ በዩኒቨርሲቲው ውስጥ በሚሰጡት ትምህርት መስኮች ተመዝግበው ያውቃሉ? አዎ ☐ አይደለም ☐

አዎ ከሆነ

- ከመቼ እስከ መቼ __________ እስከ __________
- የተማሩት የትምህርት መስክ ____________________
- ያገኙት የትምህርት ደረጃ፤ ዲፕሎማ __________ ድግሪ __________
- አሁን በመማር ላይ ነዎት? አዎ __________ አይደለም __________
- የሚማሩ ከሆነ የሚማሩት ትምህርት መስክና የሚደርሱበት ደረጃ __________
- በዚህ ትምህርት የተመዘገቡበት ዘመን ____________________
- ትምህርቱን የሚጨርሱበት ዘመን ____________________

የአመልካቹ ስም ____________________ ፊርማ ____________________

ቀን ____________________